

Pengaruh *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Mahasiswa Pekerja Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*

The Influence of Job Insecurity and Social Support on Burnout among Working Students, with Self-Efficacy as an Intervening Variable

Septiana Retna Devi^{a*}, Nur Achmad^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220101@student.ums.ac.id*, ^bnur.achmad@ums.ac.id

Abstract

This study explores how job insecurity and social support influence burnout levels among working students from the 2022 cohort at Universitas Muhammadiyah Surakarta, with self-efficacy positioned as a mediating (intervening) variable in the analytical model. Methodologically, the research adopts a quantitative design using a survey approach, in which primary data were collected through the distribution of digitally administered questionnaires employing a Likert scale. The sample consisted of 120 working students. To assess internal consistency and measurement accuracy, the study applies the PLS-SEM (Partial Least Squares–Structural Equation Modeling) approach. Data analysis was conducted using SmartPLS, enabling the examination of intervariable relationships while validating the theoretical framework through a series of rigorous reliability and validity tests. The results indicate that neither job insecurity nor social support has a significant effect on burnout. Conversely, both variables are shown to have a significant influence on shaping the self-efficacy of working students. However, self-efficacy does not exert a significant impact on burnout and therefore fails to mediate the relationship between job insecurity and burnout as well as between social support and burnout. These findings suggest that burnout among working students is more strongly driven by factors beyond the scope of this study, whereas job insecurity and social support are more relevant in strengthening students' self-belief or self-efficacy.

Keywords: *Job Insecurity, Social Support, Burnout, Self-Efficacy*

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial memengaruhi tingkat *Burnout* pada mahasiswa pekerja angkatan 2022 di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan *self-Efficacy* sebagai mediator atau variabel *intervening* dalam model analisisnya. Secara metodologis, riset ini mengadopsi desain kuantitatif dengan teknik survei, di mana penjarangan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner berbasis digital yang menggunakan pengukuran skala Likert, dan responden berjumlah 120 mahasiswa pekerja. Guna menguji konsistensi internal dan akurasi pengukuran, penelitian ini mengandalkan pendekatan PLS-SEM (Partial Least Square–Structural Equation Modeling). Proses komputasi dilakukan melalui SmartPLS, yang memungkinkan peneliti untuk membedah interaksi antarvariabel sekaligus memvalidasi kerangka teoritis melalui serangkaian uji reliabilitas dan validitas yang ketat. Hasil menunjukkan bahwa baik *Job Insecurity* maupun Dukungan Sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*. Sebaliknya, kedua variabel tersebut terbukti signifikan dalam membentuk *Self-Efficacy* mahasiswa pekerja. Kendati demikian, *Self-Efficacy* tidak memberikan dampak signifikan pada *Burnout*, sehingga tidak mampu memediasi hubungan antara *Job Insecurity* maupun Dukungan Sosial dengan *Burnout*. emuan ini merefleksikan kuatnya pengaruh faktor di luar lingkup penelitian terhadap eskalasi *burnout* pada subjek mahasiswa pekerja, sedangkan *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial lebih relevan dalam memperkuat keyakinan diri atau *Self-Efficacy* mereka.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Dukungan Sosial, Burnout, Self-Efficacy*

<https://journal.yrpioku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

1. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi yang semakin kompetitif, pembentukan sumber daya manusia yang unggul tidak terlepas dari kontribusi strategis pendidikan tinggi sebagai wahana pengembangan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu agar mampu bersaing secara global. Di tengah tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif, meraih gelar sarjana bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan untuk memperoleh posisi yang lebih baik. Namun, seiring perkembangan zaman dan kondisi ekonomi yang semakin kompleks, banyak mahasiswa terdorong untuk mengambil keputusan bekerja sambil menempuh studi. Menurut Dienan Yahya (2018), Berdasarkan rilis BPS, biaya pendidikan di Indonesia terus melonjak 10% per tahun, selaras dengan predikat negara ini sebagai salah satu dengan pengeluaran hidup termahal secara global. Kondisi tersebut mendorong sebagian mahasiswa menjalani dua peran sekaligus, baik karena faktor ekonomi maupun keinginan menambah pengalaman kerja sebagai persiapan memasuki dunia kerja.

Mengemban tanggung jawab ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja menghadirkan tantangan tersendiri yang tidak ringan untuk dihadapi. Akmaludin (2025) menjelaskan bahwakheharusan bagi mahasiswa pekerja untuk menjaga keseimbangan antara performa akademik dan tuntutan di lingkungan kerja, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Tantangan ini semakin berat bagi mahasiswa yang bekerja di sektor informal atau memiliki status kerja tidak pasti. Kondisi ketidakpastian kerja atau *job insecurity* menjadi tekanan tambahan yang dapat memengaruhi kondisi mental mahasiswa. *Job insecurity* didefinisikan sebagai perasaan tidak aman dan takut terhadap konsekuensi pekerjaan (Rezeki, 2024), yang menurut Rohman (2018) berkaitan dengan perasaan terancam, khawatir, dan tidak berdaya terhadap kelangsungan masa depan pekerjaan. Tekanan akademik yang tinggi ditambah ketidakpastian kerja berpotensi menimbulkan kecemasan dan menurunkan kontrol diri mahasiswa.

Job insecurity yang dialami mahasiswa pekerja berpotensi menjadi pemicu utama terjadinya *burnout*. Ketika mahasiswa dihadapkan pada beban akademik, tuntutan pekerjaan, serta rasa tidak aman terhadap kelangsungan kerja, akumulasi tekanan tersebut dapat menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan. Menurut pandangan Dian (2013), kondisi *burnout* merupakan implikasi nyata dari tekanan stres yang terjadi secara berkelanjutan, seperti kelelahan emosional, sikap sinis terhadap lingkungan sekitar, serta perasaan tidak berdaya dan tidak puas terhadap pencapaian diri. Maslach dan Leiter (2016) juga menegaskan bahwa *burnout* cenderung berkembang dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, minim dukungan, dan sarat ketidakpastian. Oleh karena itu, mahasiswa pekerja dengan tingkat *job insecurity* tinggi lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja atau berada dalam lingkungan kerja yang stabil.

Dalam menghadapi tekanan tersebut, dukungan sosial menjadi faktor penting bagi mahasiswa pekerja. Sebagai sumber daya psikologis, dukungan sosial memberikan kemampuan bagi individu untuk mempertahankan keseimbangan mental dan emosional saat menghadapi tekanan akibat menjalani peran ganda. Menurut Faqih (2020), dibandingkan rekan sejawat yang hanya menempuh studi, mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menunjukkan kerentanan yang lebih tinggi terhadap akumulasi stress, sehingga intervensi berupa dukungan dari teman maupun keluarga menjadi sangat penting. Teman dapat memberikan bantuan akademik, afirmasi positif, maupun dukungan praktis, sementara keluarga berperan sebagai pelindung dari dampak stres melalui dukungan emosional dan instrumental (Ayu, 2019). Dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* terhadap dampak negatif tekanan akademik dan pekerjaan, terutama ketika individu berada dalam kondisi stres tinggi (Mubdiyah, 2023).

Selain dukungan sosial, *self-efficacy* juga memegang peran krusial dalam membantu mahasiswa pekerja memajemen tekanan dan mencegah *burnout*. Konsep *self-efficacy* menggambarkan sejauh mana individu meyakini kapasitas dirinya dalam mengarahkan dan menampilkan perilaku tertentu ketika berada pada kondisi yang

spesifik (Bimbingan et al., 2023). Tingkat *self-efficacy* yang kuat pada mahasiswa memungkinkan mereka untuk merespons ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) secara lebih adaptif serta mengoptimalkan pemanfaatan dukungan sosial yang tersedia. Meskipun kajian empiris terkait *job insecurity*, dukungan sosial, *burnout*, dan *self-efficacy* telah berkembang secara terpisah, penelitian yang mengintegrasikan keempat konstruk tersebut dalam satu kerangka analisis, khususnya pada konteks mahasiswa pekerja, masih relatif jarang ditemukan. Studi ini diarahkan untuk membedah signifikansi dampak *job insecurity* serta dukungan sosial terhadap *burnout*, dengan menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

2. Tinjauan Literatur

Job Insecurity

Job insecurity merepresentasikan persepsi subjektif seseorang mengenai kerentanan dan ketidakpastian terkait stabilitas posisi mereka di masa depan. Pada mahasiswa pekerja, kondisi ini dapat muncul akibat status kerja yang tidak tetap, beban ganda antara dunia kerja dan pendidikan, serta ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan. Dalam lingkup manajemen SDM, *job insecurity* menjadi determinan stres yang signifikan karena berpotensi mendegradasi semangat serta komitmen profesional karyawan yang berpotensi menyebabkan *burnout* apabila tidak diimbangi oleh *self-efficacy* dan dukungan sosial yang memadai. Smithson dan Lewis (2000) dalam Tania Safitri (2023) menyatakan ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) merujuk pada keadaan psikologis di mana individu mengalami kebingungan dan ketidakpastian akibat dinamika lingkungan kerja yang tidak stabil. Sementara itu, Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Ade et al. (2021) memaparkan jika *job insecurity* dibentuk oleh lima komponen utama yang mencerminkan tingkat ancaman terhadap pekerjaan serta kemampuan individu dalam mengendalikan perubahan tersebut.

Dukungan Sosial

Penelitian ini memaknai dukungan sosial sebagai keyakinan mahasiswa terhadap perolehan bantuan konkret, arahan informatif, dan validasi emosional. Ketiga aspek ini merupakan pilar utama dalam memberikan rasa aman dan motivasi di lingkungan sekitarnya. Mubdiyah (2023) mengutip pandangan Johana, Yulianto, dan Widyanti (2007) yang menyatakan bahwa pemahaman awal mengenai dukungan sosial berfokus pada jumlah individu yang memberikan bantuan. Seiring perkembangan konsep, perhatian bergeser tidak hanya pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada kualitas interaksi serta tingkat kepuasan individu terhadap dukungan yang diterimanya. Sementara itu, Bart (1994) mengartikan dukungan sosial sebagai manifestasi interaksi antarindividu dalam bentuk pemberian bantuan, yang biasanya bersumber dari figur-figur signifikan dalam lingkaran kehidupan seseorang.

BurnOut

Burnout merupakan manifestasi dari kelelahan ekstrem secara holistik akibat paparan stres berkelanjutan yang gagal dimitigasi oleh individu, yang pada akhirnya menurunkan rasa efektivitas dan pencapaian pribadi. Arifah (2023) mengacu pada Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa *burnout* mencakup tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan lelah secara emosi dan kerja, depersonalisasi berupa sikap impersonal dan hilangnya kesadaran diri, serta menurunnya penilaian terhadap kinerja individu. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* dipengaruhi oleh faktor situasional yang meliputi karakteristik pekerjaan seperti otonomi, umpan balik, identitas dan makna tugas, serta variasi keterampilan, serta faktor individual yang mencakup sikap kerja, kepribadian, konsep diri rendah, kebutuhan berlebihan terhadap diri sendiri, kontrol emosi yang rendah, fokus kendali eksternal, dan karakteristik demografis. Benturan antara beban kerja dan tuntutan akademis menciptakan tekanan peran ganda yang berisiko tinggi memicu kemunculan *burnout* pada mahasiswa, di mana ketidakseimbangan waktu dan beban tugas memicu stres berkepanjangan, yang semakin diperparah oleh *job insecurity* dan kurangnya dukungan sosial.

Self-Efficacy

Self-efficacy merepresentasikan estimasi personal mengenai kompetensi diri dalam mengelola hambatan serta menuntaskan tanggung jawab secara optimal. Berdasarkan tesis Bandura (1997), tingginya level *self-efficacy* berkorelasi positif dengan keberanian individu dalam proses pengambilan keputusan dan eksekusi tindakan, tetapi juga mempertahankan optimisme dan ketahanan mental saat menghadapi kondisi yang sulit atau menekan. Bagi mahasiswa pekerja yang menjalani peran ganda, *self-efficacy* menjadi faktor penting karena mencerminkan keyakinan dalam mengelola tuntutan akademik dan pekerjaan secara efektif. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, *self-efficacy* dipandang sebagai aset psikologis yang mendukung ketahanan individu terhadap tekanan kerja, mahasiswa pekerja dengan *self-efficacy* yang kuat terbukti lebih kompeten dalam meregulasi tekanan mental serta menjaga stabilitas emosional mereka, mempertahankan motivasi, dan menjaga kinerja meskipun berada dalam kondisi *job insecurity* atau minim dukungan sosial.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* mahasiswa pekerja

Pada mahasiswa pekerja, *Job Insecurity* bisa terjadi karena jenis pekerjaan yang tidak tetap, system kontrak dengan jangka pendek, atau pekerjaan informal yang tidak memiliki jaminan keberlanjutan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja dan rasa terikat dengan fempat kerj, tetapi juga memicu stress. Shary dan Alamsyah (2023) yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara langsung memicu meningkatnya *Burnout*, sebuah kondisi yang dapat disandingkan dengan pengalaman mahasiswa pekerja yang menghadapi tekanan ganda. Jika seseorang merasa pekerjaannya tidak aman, motivasi kerja yang menurun, terganggunya focus kerja, dan meluapnya rasa Lelah secara emosional. Seperti apa yang sudah dipastikan di penelitiannya, Kamilin (2022) menyebutkan bahwa ketidakpastian kerja (*Job insecurity*) adalah salah satu penyebab utama stress kerja yang tidak segera diatsi bisa berujung *Burnout*.

H1: Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Bunrout* mahasiswa pekerja.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* mahasiswa pekerja

Dukungan sosial memiliki kontribusi signifikan terhadap stabilitas kesejahteraan mahasiswa yang menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan studi. Dukungan Sosial ini dapat berupa dukungan dari keluarga, temas, atasa, dan rekan kerja dukungan ini mencakup bantuan informasional dan praktis, membantu individu dari tuntutan pekerjaan. Menurut Sarafino dan Smith (2014), Dukungan Sosial memiliki fungsi yang dikenal sebagai *Buffering Effect*, yaitu peran pelindung yang muncul secara signifikan Ketika seseorang berada dalam kondisi stress atau tekanan tinggi. Dengan kata lain, manfaat dari dukungan Sosial akan lebih terasa Ketika individu menghadapi situasi yang menekan, sementara pada kondisiyang relatif tentang tekanan rendah, pengaruh dukungan sosial tidak begitu terlihat. Mahasiswa dengan peran ganda seringkali menghadapi resiko yang dapat menimbulkan *Brunout*, Dukungan sosial berperan sebagai buffer atau pelindung dari adanya stress, dan membantu individu mengelola tekanan dari tempat kerja dan kampus. Dalam penelitiannya Mubdiyah (2023) memperlihatkan jika Dukungan Sosial berperan krusial dalam mengurangi *Brunout* pada mahasiswa pekerja. Tingkat kelelahan emosional mahasiswa pekerja dapat ditekan ketika mereka merasakan adanya dukungan sosial yang memadai, sehingga mereka lebih mampu bertahan dan menanggapi tuntutan serta kesulitan yang dihadapi.

H2: Apakah Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap *Burnout* mahasiswa pekerja.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Self-Efficacy* mahasiswa pekerja

Ketika seseorang merasa posisinya ditempat kerja tidak aman, karena status kerja yang tidak tetap atau kondisi kerja yang tidak pasti, hal itu dapat menurunkan kepercayaan dirinya dalam bekerja dan mulai meragukan kemampuannya. Dari output pengkajian (Larasati et al., 2023) memaparkan jika *Self-Efficacy* dapat memperkokoh atau memperlemah pengaruh *Job Insecurity* atas perilaku kerja,

sehingga Ketika Tingkat keyakinan diri menurun, dampak negative dari *Job Insecurity* cenderung semakin kuat. Termuan lain dari (Osa Maliki & Prima Rini, 2024) merupakan factor penting yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa, dan bisa terganggu jika mereka merasa tidak aman terhadap masa depan kariernya. Dalam konteks mahasiswa yang mengambil peran ganda. Ketidakpastian ini akan menjadi beban ganda untuk mereka. Di satu sisi mereka dituntut focus pada perkuliahan, tapi di lain sisi mereka harus menghadapi ketidakpastian kerja (*Job Insecurity*). seperti yang disampaikan (Subiantoro & Lataruva, 2022) dalam penelitiannya bahwa perasaan tidak aman dalam pekerjaan bisa menjadikan individu menjadi merasa tidak berdaya, apalagi jik mereka tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja.

**H3: Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Self-Efficacy* mahasiswa pekerja
Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Self-Efficacy* mahasiswa pekerja**

Dukungan Sosial merupakan satu diantara factor penting yang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (*Self-Efficacy*). Konsep dukungan sosial menitikberatkan pada sejauh mana individu merasa didukung secara fungsional dan emosional oleh orang-orang di sekitarnya. Mahasiswa akan merasa terdukung oleh teman sebayannya cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (Hanapi & Agung, 2018). Bagi mahasiswa pekerja, mereka mempunyai dua tantangan tersendiri. Akumulasi tekanan akademis dan profesional berisiko memicu stres serta mendegradasi keyakinan diri. Namun, merujuk pada Utami et al. (2024), dukungan sosial yang solid mampu mengeskalisasi rasa percaya diri, di mana *self-efficacy* akan tumbuh sejalan dengan kualitas sokongan yang diperoleh.

H4: Apakah Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* pada mahasiswa pekerja.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* mahasiswa pekerja dimediasi *Self-Efficacy*.

Job Insecurity atau rasa tidak aman terhadap pekerjaan merupakan factor yang krusial karena dapat berdampak pada kondisi mental individu. Mahasiswa pekerja yang biasanya dalam posisi kerja yang tidak tetap, seperti *part-time* atau kontrak jangka pendek. Perasaan tidak aman itulah yang memicu berkembangnya *Burnout* atau kondisi kelelahan secara emosional dan fisik yang akan terjadi. (Sarah Fadhila Shary & Indra Fajar Alamsyah, 2023b) mengemukakan bahwa *Job-Insecurity* secara signifikan memicu *Burnout*, sedangkan *Self-Efficacy* berfungsi sebagai factor penurunan resiko *Burnout*. Ketika seseorang merasa kelelahan dan kewalahan akibat tekanan yang datang kian menerus. Di sinilah peran *Self-Efficacy* dibutuhkan. Menurut temuan dari Orpina dan Prahara (2019) Tingginya level *self-efficacy* pada mahasiswa pekerja berbanding terbalik dengan intensitas *burnout* yang dirasakan. Dalam hal ini, *self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme pertahanan yang mereduksi dampak negatif *job insecurity* terhadap kelelahan fisik maupun mental.

H5: Apakah *Self-Efficacy* memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Burnout* pada mahasiswa pekerja.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* mahasiswa pekerja dimediasi *Self-Efficacy*.

Mahasiswa yang bekerja juga harus menyeimbangkan antara kewajiban bekerja dan kewajiban pendidikannya, yang dapat menimbulkan kelelahan jika tidak dikelola dengan baik. Banyak bentuk Dukungan Sosial, contohnya dukungan dari teman, keluarga, rekan kerja. Seseorang cenderung lebih Tangguh jika berada di bawah tekanan Ketika mereka merasa bahwa orang lain ada untuk mendengarkan mereka, memahami mereka dan berusaha membantu mereka. Fakta bahwa mereka tidak sendirian, dapat membantu mereka untuk tetap kuat. Namun *Self-Efficacy* sering kali berfungsi sebagai perantara untuk dampak dukungan sosial yang bermanfaat. Mahasiswa pekerja cenderung tidak mudah Lelah dan lebih bisa untuk mengatasi tekanan Ketika mereka memiliki *Self-Efficacy* yang lebih tinggi di diri mereka. Menurut Andrijanti dan Faslah (2025) mahasiswa yang memperoleh dukungan sosial dalam kadar tinggi cenderung mempunyai keyakinan diri yang lebih

kuat, yang berdampak pada menurunnya Tingkat *Burnout*. Baik *Self-Efficacy* maupun Dukungan Sosial berkontribusi secara signifikan dalam menurunkan Tingkat *Burnout* mahasiswa, hal ini dukemukakan dalam penelitian Soliha dkk (2023).

H6: Apakah Dukungan Sosial memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Burnout* pada mahasiswa pekerja

3. Metode

Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif untuk memperoleh gambaran objektif mengenai keterkaitan antarvariabel melalui pengolahan data numerik serta pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan prosedur statistik (Darmawan et al., 2024). Populasi penelitian adalah mahasiswa pekerja Universitas Muhammadiyah Surakarta angkatan 2022, dengan sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan berdasarkan pedoman *Hair et al.*, dalam penelitian (Fatma et al., 2021) yaitu 5–10 kali jumlah indikator penelitian (20 indikator). Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara digital melalui kuesioner kepada mahasiswa dengan status aktif bekerja atau mereka yang memiliki riwayat pekerjaan selama masa pendidikan. Untuk keperluan penelitian ini, instrumen disusun berbasis skala Likert empat poin, dengan *burnout* sebagai variabel dependen, *job insecurity* dan dukungan sosial sebagai variabel independen, serta *self-efficacy* sebagai variabel intervening, merujuk pada teori Maslach dan Jackson (2020), Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), Sarafino (2006), dan Bandura (1997). Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS melalui pendekatan PLS-SEM untuk memvalidasi keterkaitan antar variabel laten. Tahapan ini mencakup uji kelayakan outer model (validitas konvergen, validitas dikriminan, reabilitas, dan multikolinearitas) serta analisis struktural inner model untuk menentukan signifikansi setiap hipotesis

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

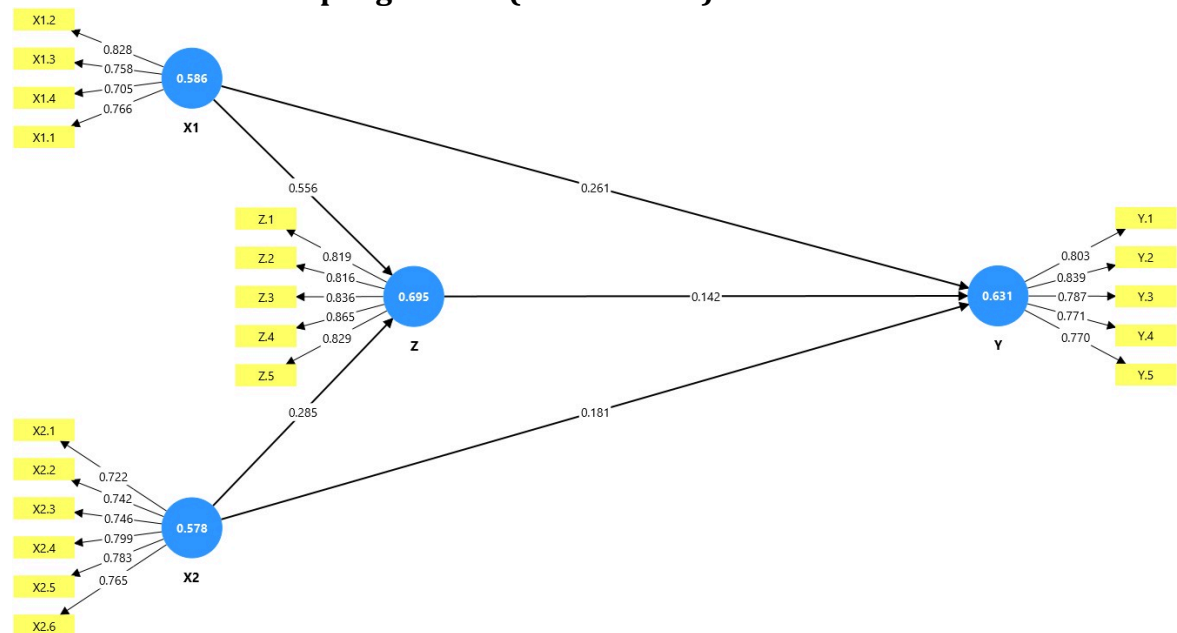
Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Domisili	Karanganyar	39	30%
		Surakarta	16	12%
		Sukoharjo	32	24%
		Sragen	6	5%
		Klaten	10	8%
		Wonogiri	3	2%
		Boyolali	15	11%
		Lainnya	10	8%
2	Jenis Pekerjaan	Paruh Waktu (Part-time)	40	31%
		Penuh Waktu (Full-time)	32	24%
		Pekerja Lepas (Freelance)	31	24%
		Wirausaha	25	19%
		Lainnya	3	2%
3	Lama Bekerja	< 6 bulan	46	35%
		6 bulan – 1 tahun	45	34%
		1 tahun – 2 tahun	18	14%
		>2 tahun	22	17%

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel, domisili sebagian besar responden berada di Karanganyar sebanyak 39 orang atau 30%, diikuti oleh Sukoharjo sebanyak 32 orang atau 24%, Surakarta sebanyak 16 orang atau 12%, Boyolali sebanyak 15 orang atau 11%, Klaten dan domisili lainnya masing-masing sebanyak 10 orang atau 8%, Sragen sebanyak 6 orang atau 5%, serta Wonogiri sebanyak 3 orang atau 2%, sehingga domisili Karanganyar menjadi yang paling

dominan. Ditinjau dari jenis pekerjaan, responden didominasi oleh mahasiswa dengan pekerjaan paruh waktu (*part-time*) sebanyak 40 orang atau 31%, diikuti oleh pekerjaan penuh waktu (*full-time*) dan pekerja lepas (*freelance*) masing-masing sebanyak 32 orang dan 31 orang atau 24%, wirausaha sebanyak 25 orang atau 19%, serta jenis pekerjaan lainnya sebanyak 3 orang atau 2%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, esponden yang masa kerjanya di bawah enam bulan mendominasi, tercatat sebanyak 46 orang atau 35%, disusul oleh masa kerja enam bulan hingga satu tahun sebanyak 45 orang atau 34%, satu hingga dua tahun sebanyak 18 orang atau 14%, dan lebih dari dua tahun sebanyak 22 orang atau 17%, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada pada tahap awal pengalaman kerja.

Hasil evaluasi model pengukuran (outer model)



Gambar 1. Outer model

Analisis outer model pada Gambar 1 dilakukan guna mengalkulasi keterkaitan antara variabel laten dan indikator, dengan prosedur yang mencakup validitas, reliabilitas, dan uji multikolinearitas.

Convergent Validity

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Job Insecurity (X1)</i>	X1.1	0.766
	X1.2	0.828
	X1.3	0.758
	X1.4	0.705
Dukungan Sosial (X2)	X2.1	0.722
	X2.2	0.742
	X2.3	0.746
	X2.4	0.799
	X2.5	0.783
	X2.6	0.765
<i>Burnout (Y)</i>	Y.1	0.803
	Y.2	0.839
	Y.3	0.787
	Y.4	0.771

	Y.5	0.770
<i>Self-Efficacy (Z)</i>	Z.1	0.819
	Z.2	0.816
	Z.3	0.836
	Z.4	0.865
	Z.5	0.829

Analisis di atas mengungkapkan jika nilai outer loading semua indikator variabel berada di atas ambang batas 0,7. Suatu penelitian dapat dinyatakan memenuhi *convergence valoidity* apabila seluruh indikator menunjukkan signifikasi dan berada di atas nilai batas yang ditetapkan sebesar 0.7. Dengan memperhatikan tabel, walhasil semua indikator penelitian telah sesuai dengan persyaratan *convergence validity*.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0.586	Valid
Dukungan Sosial (X2)	0.578	Valid
<i>Burnout (Y)</i>	0.631	Valid
<i>Self-Efficacy (Z)</i>	0.695	Valid

Tabel di atas memperlihatkan nilai AVE masing-masing variabel, yaitu Job Insecurity 0,586, Dukungan Sosial 0,578, Burnout 0,631, dan Self-Efficacy 0,695, melebihi 0,5, sehingga seluruh variabel dapat dikategorikan valid menurut uji validitas diskriminan.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Job Insecurity (X1)</i>	Dukungan Sosial (X2)	<i>Burnout (Y)</i>	<i>Self-Efficacy (Z)</i>
X1.1	0.766	0.587	0.511	0.605
X1.2	0.828	0.613	0.377	0.614
X1.3	0.758	0.640	0.287	0.594
X1.4	0.705	0.465	0.353	0.544
X2.1	0.496	0.722	0.242	0.484
X2.2	0.631	0.742	0.371	0.520
X2.3	0.548	0.746	0.318	0.448
X2.4	0.570	0.799	0.400	0.565
X2.5	0.626	0.783	0.395	0.640
X2.6	0.554	0.765	0.419	0.521
Y.1	0.484	0.400	0.803	0.516
Y.2	0.358	0.371	0.839	0.339
Y.3	0.384	0.379	0.787	0.345
Y.4	0.434	0.357	0.771	0.404
Y.5	0.312	0.388	0.770	0.193
Z.1	0.592	0.495	0.382	0.819
Z.2	0.696	0.654	0.421	0.816
Z.3	0.614	0.577	0.410	0.836
Z.4	0.663	0.645	0.336	0.865
Z.5	0.637	0.548	0.408	0.829

Data pada tabel menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki *cross loading* tertinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas diskriminan dan memiliki kemampuan diferensiasi yang kuat antar konstruk

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Job insecurity (X1)	0.764	0.769
Dukungan Sosial (X2)	0.854	0.860
Burnout (Y)	0.855	0.863
Self-Efficacy (Z)	0.890	0.892

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jika seluruh variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, yaitu *Job Insecurity* sebesar 0,769, Dukungan Sosial sebesar 0,860, *Burnout* sebesar 0,863, dan *Self-Efficacy* sebesar 0,892, hasil ini menegaskan bahwa setiap variabel telah mencapai standar reliabilitas yang dipersyaratkan. Dengan nilai Cronbach's alpha yang melampaui ambang batas 0,60, seluruh variabel penelitian terbukti memiliki konsistensi internal yang solid.

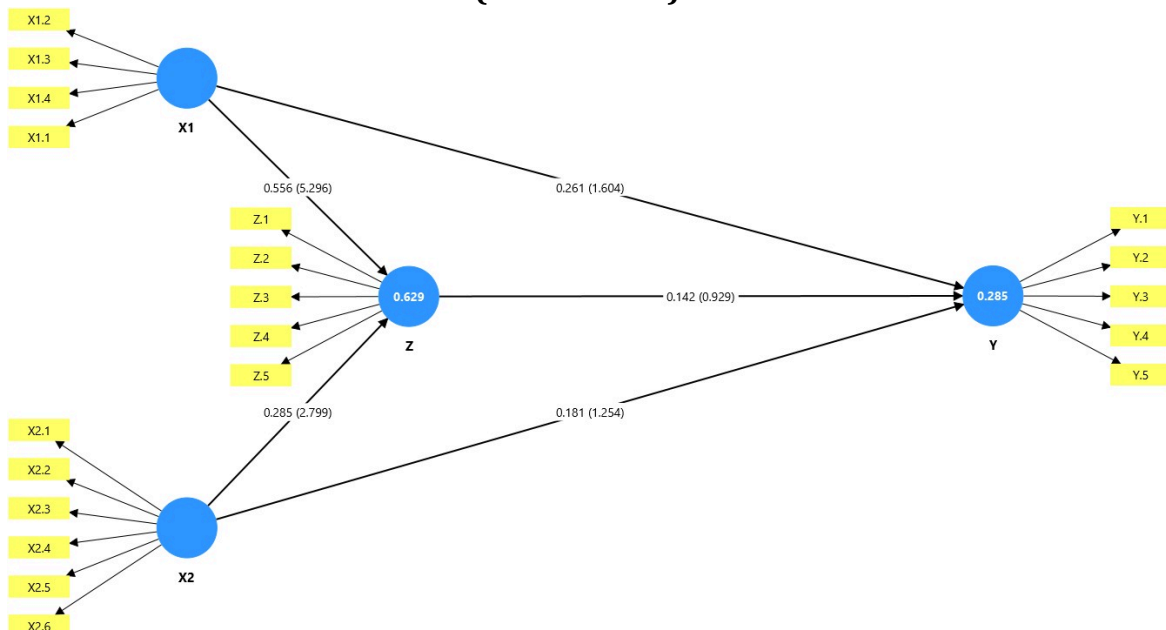
Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Burnout (Y)	Self-Efficacy (Z)
Job insecurity (X1)		2.230
Dukungan Sosial (X2)		2.320
Burnout (Y)		
Self-Efficacy (Z)	2.695	

Output analisis collinearity statistics (VIF) memperlihatkan semua variabel mencukupi syarat $VIF < 5$ dan $cut-off > 0,1$, menandakan tidak adanya indikasi pelanggaran multikolinearitas.

Hasil evaluasi model struktural (inner model)



Gambar 2. Inner Model

Gambar 2 memperlihatkan inner model, yang berfungsi sebagai model struktural guna menguji hubungan antar variabel laten. Evaluasi inner model mencakup analisis R-square, Goodness of Fit, serta Path Coefficient.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

R-square

Tabel 7. Nilai R-Square

	R - Square	R - Square Adjusted
<i>Burnout (Y)</i>	0.285	0.268
<i>Self-Efficacy (Z)</i>	0.629	0.623

Merujuk pada tabel tersebut, nilai R-Square memperlihatkan jika variabel *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial mempunyai pengaruh terhadap *Burnout* sebesar 0,285 atau 28,5% yang termasuk dalam kategori lemah, sedangkan pengaruh *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial terhadap *Self-Efficacy* memiliki nilai R-Square sebesar 0,629 atau 62,9% yang tergolong dalam kategori moderat. Uji kelayakan model dilakukan melalui nilai Q-Square untuk mengukur relevansi prediktif. Mengingat skor Q-Square melampaui angka 0, maka model ini dinyatakan memiliki kapasitas prediksi yang kredibel. Adapun formulasi penghitungan Q-Square dipaparkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1-R^2) \times (1- R^2)] \\
 &= 1 - [(1- 0.285) \times (1-0.629)] \\
 &= 1 - [(0.715) \times (0.371)] \\
 &= 1 - 0.265265 \\
 &= 0.734735
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, Q-Square penelitian ini adalah 0,95015, menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan 73% keragaman data, Proporsi selebihnya dipicu oleh variabel di luar cakupan penelitian, yang membuktikan bahwa model telah mencapai goodness of fit yang layak.

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Tabel 8. Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	T - Statistic	P - Value	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1) → Burnout (Y)</i>	H1	0.261	1.604	0.109	Negatif Tidak Signifikan
Dukungan Sosial (X2) → <i>Burnout (Y)</i>	H2	0.181	1.254	0.210	Negatif Tidak Signifikan
<i>Job Insecurity (X1) → Self-Efficacy (Z)</i>	H3	0.556	5.294	0.000	Positif Signifikan
Dukungan Sosial (X2) → <i>Self-Efficacy (Z)</i>	H4	0.285	2.799	0.005	Positif Signifikan
<i>Self-Efficacy (Z) → Burnout (Y)</i>	H5	0.142	0.929	0.353	Negatif Tidak Signifikan

Tabel diatas memperlihatkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan jika hipotesis pertama yang menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* memperlihatkan nilai t-statistic sebesar 1.604 dengan p-value 0.109 alhasil hipotesis ditolak, demikian pula hipotesis kedua mengenai pengaruh Dukungan Sosial terhadap

Burnout yang memiliki nilai t-statistic 1.254 dan p-value 0.210 sehingga juga ditolak. Selanjutnya, hipotesis ketiga yang menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Self-Efficacy* memperoleh nilai t-statistic sebesar 5.294 dengan p-value 0.000 sehingga hipotesis diterima, sedangkan hipotesis keempat mengenai pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Self-Efficacy* menunjukkan nilai t-statistic 2.799 dengan p-value 0.005 sehingga hipotesis diterima. Sementara itu, hipotesis kelima yang menguji pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *burnout* memperoleh nilai t-statistic sebesar 0.929 dengan p-value 0.353 maka hipotesis tersebut ditolak.

Indirect Effect

Tabel 9. Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>	Original Sample	T - Statistic	P - Value	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1) → Self-Efficacy (Z) → (Burnout (Y)</i>	0.079	0.886	0.376	Negatif Tidak Signifikan
Dukungan Sosial (X2) → <i>Self-Efficacy (Z) → (Burnout (Y)</i>	0.040	0.855	0.393	Negatif Tidak Signifikan

Hasil analisis statistik yang disajikan dalam tabel pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berfungsi sebagai variabel intervening dalam keterkaitan antara *job insecurity* dan *burnout*. Ketidakterbuktian peran mediasi tersebut tercermin dari nilai t-statistic sebesar 0,886 dengan p-value 0,376, yang berada di atas ambang signifikansi. Pengujian selanjutnya pada relasi antara dukungan sosial dan *burnout* juga menghasilkan temuan serupa, di mana *self-efficacy* tidak mampu menjembatani hubungan kedua variabel tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-statistic 0,855 dan p-value 0,393. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* tidak berperan dalam memediasi pengaruh *job insecurity* maupun dukungan sosial terhadap tingkat *burnout*.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout*

Job Insecurity ialah perasaan ketidakamanan yang dirasakan oleh pekerja akibat adanya kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan di masa depan (Prestiana et al., 2013), yang pada mahasiswa pekerja diwujudkan dalam perasaan tidak berdaya ketika individu merasa khawatir tidak mampu mempertahankan pekerjaannya akibat kondisi kerja yang tidak pasti atau berisiko. Secara konseptual, *job insecurity* dan *burnout* merupakan konstruk negatif, sehingga ketika tingkat *job insecurity* menurun, individu cenderung merasa lebih aman dan stabil dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan potensi terjadinya *burnout*. Berdasarkan pengolahan data statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap level *burnout* pada mahasiswa pekerja. Hal ini mengonfirmasi bahwa ketidakpastian kerja yang dirasakan responden tidak secara signifikan meningkatkan risiko kelelahan emosional maupun fisik mereka. Temuan tersebut konsisten dengan pandangan Prestiana et al. (2013), yang mengkonfirmasi jika ketika individu mengalami persepsi *job insecurity* yang lebih rendah, mereka cenderung menunjukkan tingkat *Burnout* yang lebih minimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika mahasiswa pekerja merasakan tingkat *job insecurity* yang rendah, mereka cenderung tidak mengalami rasa takut dan kekhawatiran berlebihan terhadap keberlanjutan pekerjaannya, sehingga beban psikologis yang dirasakan berkurang dan potensi terjadinya kelelahan emosional, fisik, maupun mental menjadi lebih kecil, yang pada akhirnya membuat mahasiswa pekerja mampu menjalani tuntutan pekerjaan dan perkuliahan dengan lebih nyaman, stabil, dan memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout*

Dukungan sosial dimaknai sebagai bentuk keterlibatan atau relasi antarindividu yang menghasilkan bantuan konkret bagi penerimanya, baik dalam bentuk tindakan maupun perasaan diterima, diperhatikan, dan adanya ketertarikan terhadap individu (Andi, Sunaryo, & Anwarudin, 2020), yang bagi mahasiswa pekerja dapat berasal dari keluarga, teman kuliah, rekan kerja, maupun atasan sehingga membantu mereka merasa diperhatikan dan dihargai baik di lingkungan perkuliahan maupun pekerjaan. Meski demikian, evaluasi data dan perhitungan statistik yang dilaksanakan pada kajian ini mengindikasikan bahwa, dukungan sosial tidak terbukti secara signifikan memengaruhi tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja, maka bisa disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima belum mampu secara langsung menurunkan tingkat *burnout*. Hasil tersebut konsisten dengan observasi yang dikerjakan oleh Ratih dan Rusyidi (2023), mereka mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan *burnout* namun tidak signifikan secara parsial, yang menunjukkan adanya kecenderungan menurunkan *burnout* tanpa pengaruh yang kuat secara statistik. Kondisi tersebut dapat terjadi karena mahasiswa pekerja sering mengalami keterbatasan waktu untuk berinteraksi secara optimal dengan keluarga, teman, maupun lingkungan sosial, sehingga dukungan sosial yang diterima tidak sepenuhnya dirasakan atau dimanfaatkan secara efektif. Oleh karena itu, disarankan agar mahasiswa pekerja mampu mengatur waktu dengan lebih baik agar tetap memiliki kesempatan berinteraksi dengan keluarga, teman, dan lingkungan sosial, mengingat dukungan sosial yang dirasakan secara optimal dapat membantu menurunkan tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja (Muflihah & Savira, 2021).

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Self-Efficacy*

Job Insecurity ialah kondisi psikologis individu yang ditandai dengan perasaan tidak aman dan ketidakpastian akibat perubahan lingkungan kerja yang terus berubah dan sulit diprediksi (Ratnasari, 2021), yang pada mahasiswa pekerja dapat muncul karena jam kerja yang tidak menentu, status pekerjaan yang bersifat sementara, serta tuntutan perkuliahan yang dijalani secara bersamaan dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik, temuan memperlihatkan jika *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy* pada mahasiswa pekerja, yang mengisyaratkan bahwa adanya ketidakpastian kerja justru menjadi stimulan bagi individu untuk meningkatkan level *self-efficacy* mereka. Kondisi ketidakpastian tersebut mendorong mahasiswa pekerja untuk bersikap lebih adaptif, bertanggung jawab, serta berupaya menunjukkan kinerja yang optimal guna mempertahankan pekerjaannya, sehingga memperkuat kepercayaan diri dalam menjalani peran ganda. Temuan ini memperlihatkan jika *Job Insecurity* tidak hanya dipandang sebagai ancaman, namun juga dapat menjadi tantangan yang bersifat memotivasi bagi mahasiswa pekerja untuk berkembang, dan secara tidak langsung mendorong terbentuknya *Self-Efficacy* yang lebih tinggi.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Self-Efficacy*

Dukungan sosial dipahami sebagai bentuk perhatian, bantuan, dan kepedulian yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, yang terbentuk melalui proses interaksi sosial yang berkelanjutan (Widyastuti, 2013), sehingga membuat individu

merasa diperhatikan dan tidak sendirian dalam menghadapi berbagai permasalahan, yang bagi mahasiswa pekerja menjadi faktor penting dalam membantu menyeimbangkan tuntutan perkuliahan dan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri, peningkatan *self-efficacy* dapat dipicu oleh ketersediaan dukungan sosial yang memadai (Mulianti & Soetikno, 2022). Hal ini mengindikasikan adanya hubungan proporsional, di mana semakin kuat sokongan sosial yang diterima, maka keyakinan individu atas kapasitas dirinya (*self-efficacy*) juga akan semakin bertumbuh. Hasil tersebut memperkuat gagasan bahwa dukungan sosial berperan sebagai sumber utama dalam memperkuat keyakinan diri individu ketika menghadapi beragam tantangan, karena bagi mahasiswa pekerja dukungan sosial tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga membantu mereka merasa mampu menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan *self-efficacy*.

Pengaruh *Self - Efficacy* terhadap *Burnout*

Self-efficacy merupakan representasi dari kepercayaan individu atas kapasitas dirinya untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan-tindakan strategis demi meraih target yang telah ditetapkan, di mana konsep ini menjelaskan bagaimana individu menafsirkan situasi tertentu yang selanjutnya memengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku dalam menghadapi berbagai kondisi (Idrus, 2014). Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada mahasiswa pekerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kondisi *burnout* dalam populasi tersebut lebih dominan dipicu oleh faktor eksternal, seperti tekanan beban akademik, tuntutan profesional di tempat kerja, keterbatasan waktu, serta konflik peran antara kuliah dan pekerjaan, yang tidak sepenuhnya dapat diatasi hanya dengan keyakinan diri. Dengan demikian, temuan penelitian ini mengkonfirmasi jika *self-efficacy* belum terbukti mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *burnout*, sehingga upaya untuk mengurangi *burnout* pada mahasiswa pekerja tidak hanya perlu menekankan pada peningkatan *self-efficacy*, tetapi juga harus memperhatikan pengelolaan beban akademik dan tuntutan pekerjaan karena tekanan tersebut dinilai lebih berpengaruh terhadap munculnya *burnout* (Fassa & Miftahuddin, 2023).

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* dengan *Self - Efficacy* sebagai variabel mediasi.

Efikasi diri, atau *Self-Efficacy*, mengacu pada kepercayaan individu atas kemampuannya untuk mengelola tindakan secara efektif serta menanggapi berbagai tekanan atau tuntutan yang dihadapi, bagi mahasiswa pekerja, *self-efficacy* memegang peranan krusial dalam menyeimbangkan tuntutan peran ganda yang dijalani secara simultan. Sejalan dengan temuan Musa et al. (2024), *self-efficacy* dapat bertindak sebagai pelindung (buffer) yang memitigasi keterkaitan antara tekanan stres dengan dampak psikologis yang ditimbulkannya, sehingga secara teoritis peningkatan *self-efficacy* diharapkan mampu menurunkan tingkat *burnout* yang dialami. Namun, mengacu pada analisis statistik yang telah dilaksanakan, *self-efficacy* belum mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* secara signifikan, meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan menurunkan *burnout*. Hal ini

mengindikasikan bahwa peran *self-efficacy* belum cukup kuat sebagai variabel penghubung antara *job insecurity* dan *burnout* pada mahasiswa pekerja, salah satunya karena tidak semua mahasiswa pekerja mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah umumnya menetapkan sasaran yang minimalis dan menunjukkan keraguan yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai kesuksesan, serta menunjukkan upaya yang kurang maksimal dalam menghadapi tuntutan yang ada (Engko & Cecilia, 2008), sehingga *self-efficacy* belum mampu secara efektif menekan *burnout* dan kelelahan yang dialami lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu, upaya peningkatan *self-efficacy* pada mahasiswa pekerja tetap penting untuk diperhatikan agar individu memiliki keyakinan, target, dan usaha yang lebih optimal dalam menghadapi tuntutan, sehingga potensi *burnout* dapat ditekan dengan lebih efektif.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* dengan *Self - Efficacy* sebagai variabel *intervening*.

Dukungan sosial berperan sebagai faktor krusial yang memungkinkan individu mengatasi tekanan serta berbagai tuntutan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari, yang bagi mahasiswa pekerja memberikan rasa aman, perhatian, dan penghargaan dari lingkungan sekitar sehingga memudahkan mereka menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Dukungan sosial tersebut diharapkan mampu meningkatkan *self-efficacy*, yaitu kepercayaan seseorang atas kapabilitasnya untuk melawan berbagai tuntutan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja. Namun, merujuk pada hasil analisis statistik yang sudah dilaksanakan, *self-efficacy* tidak terbukti memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* secara signifikan, sebab, sekalipun ketersediaan dukungan sosial mampu memperkuat keyakinan diri pada mahasiswa pekerja, hal tersebut tidak selalu mendorong keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi tantangan akademik dan pekerjaan, sehingga jalur mediasi melalui *self-efficacy* menjadi lemah. Manfaat dukungan sosial cenderung lebih terasa ketika mahasiswa menghadapi tekanan yang sangat besar, sehingga peran *self-efficacy* belum berfungsi secara optimal sebagai variabel mediasi (Redityani & Susilawati, 2021). Oleh karena itu, dukungan sosial bagi mahasiswa pekerja tetap perlu diperkuat karena berperan penting dalam membantu secara emosional menghadapi tekanan peran ganda, dan meskipun tidak secara langsung meningkatkan *self-efficacy*, dukungan sosial tetap berkontribusi dalam mengurangi tekanan psikologis yang berpotensi menyebabkan *burnout* (Muflihah & Savira, 2021).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa baik *job insecurity* maupun dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja. Di sisi lain, kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi signifikan dalam membentuk *Self-Efficacy*; namun, *Self-Efficacy* sendiri tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Burnout* dan gagal memediasi hubungan antara *Job Insecurity* maupun Dukungan Sosial dengan *Burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *Burnout* pada mahasiswa pekerja kemungkinan lebih dipicu oleh keberadaan faktor-faktor eksternal yang berada di luar ruang lingkup

variabel penelitian ini, sedangkan *Job Insecurity* dan Dukungan Sosial lebih dominan dalam membangun keyakinan diri individu. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain terbatasnya variabel yang diteliti, jumlah responden yang relatif kecil, serta ketersediaan studi terdahulu yang sebanding secara metode dan populasi yang minik. Maka dari itu, studi mendatang direkomendasikan untuk memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi *Burnout* serta memperluas jumlah dan cakupan sampel agar temuan lebih representatif dan valid secara generalisasi.

5. Daftar Pustaka

- Ade, O., Stkip, T., & Bangko, Y. (2021) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). In *Jci Jurnal Cakrawala Ilmiah* (Vol. 1, Issue 4). [Http://Bajangjournal.Com/Index.Php/Jci](http://Bajangjournal.Com/Index.Php/Jci)
- Akmaludin, S., Aeni, E., Prahesti, D., Putri, D. S., Sijabat, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Akmaludin, A.: (2025). Pengalaman Mahasiswa Bekerja Dalam Menyeimbangkan Kehidupan Pribadi, Kuliah Dan Pekerjaan. *Article In Journal Of Mister., & Sijabat, R, 2(1b)*, 1883–1887. <https://doi.org/10.32672/Mister.V2i1b>
- Andi, Y., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Burnout* Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(13).
- Arifah, Z., Ayu, C., & Sari, K. (2023) Pengaruh Work Study Conflict Terhadap *Burnout* Pada Mahasiswa Bekerja. In *Culture, And Language* (Vol. 2, Issue 2). <https://journal.trunojoyo.ac.id/jscl>
- Ayu, D., Triwijayanti, K., Dewi, D., & Astiti, P. (2019). Peran Dukungan Sosial Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320–327.
- Bimbingan, J., Islam, P., Ushuluddin, F., & Dakwah, D. (2023). *Skripsi Self Efficacy Mahasiswa Pekerja Sistem Part-Time Dalam Proses Penyelesaian Studi Oleh: Mutiara Yama Sintani Npm 1803022019*.
- Candra, Y. (2024). Hubungan Antara Insecurity dengan *Burnout* pada Karyawan Outsourcing Job Pelindo Teluk Bayur Padang. *Jurnal Ekobistek*, 13(2), 42-47.
- Darmawan, D., Rizki, Y., Puji, R., Eko, H., Gumilar, B., Dian, L., Pramayanti, I., Arsawan, W. E., Wicaksono, G., Faridatun, T., & Tanwir, N. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software Spss Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas Fitria. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504
- Dian, N., Prestiana, I., Xandria, T., & Putri, A. (2013). *Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan*.
- Dienan Yahya, S., Yulianto, H., Program, D., Manajemen, S., & Ypup Makassar, S. (2018). *Burnout Sebagai Implikasi Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Kuliah) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Makassar*.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1-12.

- Etehadi, B., & Karatepe, O. M. (2019). The Impact Of *Job Insecurity* On Critical Hotel Employee Outcomes: The Mediating Role Of *Self-Efficacy*. *Journal Of Hospitality Marketing And Management*, 28(6), 665–689. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1556768>
- Faqih, M. F. (2020). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap stres akademik mahasiswa Malang yang bekerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fassa, A. A., & Miftahuddin, M. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict, Selfefficacy dan Faktor Demografik Terhadap *Burnout*. *Tazkiya Journal of Psychology*, 3(1).
- Fatma, N., Fajri Irfan, N., Finatry Latiep, I., Amkop Makassar, S., & Digital, B. (2021). Seiko : Journal Of Management & Business Analisis Keputusan Pembelian Produk Menggunakan Persepsi Harga Dan Kualitas Produk. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 4(2), 533–540. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V5i1.1674>
- Femila, W., Jurusan, H., Relations, P., & Komunikasi, I. (2024). *Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy Of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/Amr.1984.4279673>
- Hanapi, I., & Agung, I. M. (2018). Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Efficacy Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa. *Jurnal Rap (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 9(1), 37-45.
- Herminda, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi Dan Sampel: Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif. In *Syntax Admiration* (Vol. 5, Issue 12).
- Iba, Zainuddin. Wardhana, A. (2024). Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif (M. Pradana (ed.); Cetakan Pe). CV. Eureka Media Aksara
- Idrus, S. (2014). Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Burnout* Pramuwisata Di Nusa Tenggara Barat. *Media Bina Ilmiah*, 8(6), 88-93.
- Ismail, M. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan BUMDES Kecamatan Kabila Bone KAB. Bone Bolango. *Az-Zaida Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 25-34.
- Kamilin, R. Pengaruh *Self-eficacy*, Dukungan Sosial, dan Job Insecurity terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pertamina Retail Jakarta (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Larasati, C., Lubis, T. A., & Sholikhin, A. (2023). Efek Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3382. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V23i3.4082>
- Lianto, L. (2019). *Self-Efficacy: A Brief Literature Review*. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/Jmm.V15i2.1409>
- Malang, M., & Bekerja, Y. (2020). *Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Stres Akademik*.
- 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>
- Mubdiyah, R. A., Aini, N., Rahmawati, D., & Ramadhan, Y. (2023a). *97 Parade Riset Mahasiswa 2023 Psychological Security Dalam Dinamika Kehidupan Mahasiswa*

- Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Kerja Yang Mengalami Burnout (Vol. 1, Issue 1).*
- Mubdiyah, R. A., Aini, N., Rahmawati, D., & Ramadhan, Y. (2023b). *97 Parade Riset Mahasiswa 2023 Psychological Security Dalam Dinamika Kehidupan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Kerja Yang Mengalami Burnout (Vol. 1, Issue 1).*
- Muflihah, L., & Savira, S. I. (2021). Pengaruh persepsi dukungan sosial terhadap *burnout* akademik selama pandemi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 201-212.
- Muliati, E., & Soetikno, N. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Self Efficacy Pada Pecandu Narkoba Di Masa Rehabilitasi. *Prosiding Senapenmas*, 2(1), 1005-1012.
- Musa, N., Fajrianti, F., & Sami'an, S. (2024). Perceived Supervisor Support Dan *Job Insecurity* Dengan Change Engagement Pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara: Menguji Peran Mediasi *Self-Efficacy*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 69-84. <https://doi.org/10.30996/Persona.V12i1.9514>
- Nur Achmad. (2024). *Praktikum Statistik Generasi Digital. Laboraturum Kompetensi Manajemen Dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Orpina, S., & Prahara, S. A. (2019). *Self-Efficacy Dan Burnout Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja. Indonesian Journal Of Educational Counseling*, 3(2), 119-130.
- Osa Maliki, D., & Prima Rini, H. (2024). *Pengaruh Self Efficacy Dan Pengalaman Magang Msib Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen Upn "Veteran" Jawa Timur*. 8(3).
- Penelitian, J., Manajemen, J. :, Kosentrasi, B., Sumber, :, & Manusia, D. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.*
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus Of Control Dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan. *Soul: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 57-76.
- Ratih, A., Rusyidi, B., & Sulastri, S. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pekerja Sosial Pada Pelayanan Anak Korban Tindak Kekerasan Seksual. *Share: Social Work Journal*, 13(1), 42-51
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis pengaruh *burnout, job insecurity* terhadap turnover intention salesman. *Jurnal keuangan dan bisnis*, 19(2), 1-23.
- Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). Peran Resiliensi Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 86-94.
- Rezeki, H. S., & Rahman, T. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 7(1), 258-273.
- Rismayanti, E., Akbar, G. G., & Hakim, B. L. (2023). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Perangkat Desa Dengan Metode Partial Least Square. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 19-30. <https://doi.org/10.30656/Sawala.V11i1.5983>

- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres kerja dan *job insecurity* terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- Safitri, T. (2023). Pengaruh Job Stress, *Job Insecurity*, dan Perceived Organizational justice terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sarah Fadhila Shary, & Indra Fajar Alamsyah. (2023a). Pengaruh Self Efficacy Dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Karyawan Pada Pt Indorama Technologies Complex Purwakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 116-121. <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V3i2.2906>
- Sarah Fadhila Shary, & Indra Fajar Alamsyah. (2023b). Pengaruh Self Efficacy Dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Karyawan Pada Pt Indorama Technologies Complex Purwakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 116-121. <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V3i2.2906>
- Sari, R. M., & Irmawati, I. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Hidup Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Niat Pembelian Ulang Produk Makanan Cepat Saji Di Kota Surakarta Yang Dimediasi Oleh Perilaku Konsumen. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 490-578
- Sari, R. P., Manajemen, F., Ekonomi, D., Bisnis, U., Putra, I., & Yptk, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Perkebunan Lembah Bhakti. In *Business Economics, And Education Studies (Icesb)* (Vol. 1, Issue 2). <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis As A Tool For Survey Analysis. *American Journal Of Applied Mathematics And Statistics*, 9(1), 4-11. <https://doi.org/10.12691/Ajams-9-1-2>
- Solihah, R. R. A., Handayani, N. I., & Yulianto, S. (2023). Analisis korelasional self efficacy dan dukungan sosial dengan *burnout* akademik pada mahasiswa keperawatan di STIKES Ngudia Husada Madura. *Nursing Update: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan. STIKES Ngudia Husada Madura*.
- Solihin, A. (2023). Kinerja Karyawan Pada Rskd Dharmais Yang Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Maret*, 2(2). <https://doi.org/10.56127/Jukim.V2i>
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Job Stress Terhadap Work Engagement Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan Dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PenerbitAlfabeta.
- Sulaiman, J. (2023). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Social Support Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Outsourcing Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Medan.
- Utami, O. W., Arrido, H. T., Pittor, R. C., & Abdilah, R. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Mahasiswa. *Agustus*, 2(8).
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21-24.

- Wahyuningkristi, M. I., & Kristinawati, W. (2021). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Remaja Penyandang Tunadaksa Bawaan*.
- Widyastuti, R. J. (2013). Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa (Doctoral Dissertation, State University Of Surabaya).
- Yulianto, H. (2020). Maslach *Burnout Inventory*-Human Services Survey (Mbi-Hss) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk Pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>