

**BURNOUT PADA KARYAWAN PT. AMG MAGELANG DITINJAU DARI
EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL****SINTA DEWI LISTIANI****PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan. Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala efikasi diri, skala dukungan sosial dan skala *burnout*. Subyek penelitian adalah 150 karyawan yang usia 19-60. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *correlational explanatory* dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan menggunakan analisis statistik deskriptif dan korelasi *pearson product moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout*. Hasil korelasi efikasi diri dengan *burnout* adalah $R = -0.92, p = 0.26 (p > 0.05)$. Hasil korelasi dukungan sosial dengan *burnout* adalah $R = -0.95, p = 0.24 (p > 0.05)$. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan *burnout*.

Kata Kunci: *efikasi diri, dukungan sosial, burnout.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to test the relationship between self efficacy and social support by burnout to employees. The variables of the study are measured by using self efficacy scale, social support scale and burnout scale. The subjects of the study are 150 employees, aged between 19 – 60. This research used quantitative approach with correlational explanatory and questionnaire. Data analysis techniques used in this study were descriptive statistical analysis and Pearson product moment correlation.

The results of this research that self efficacy doesn't have relation with burnout, showing $R = -0.92$, $p = 0.26$ ($p > 0.05$). Social support doesn't have relationship with burnout, where are $R = -0.95$, $p = 0.24$ ($p > 0.05$).

Based on the result of this research it can be concluded that self efficacy and social support doesn't have relation with burnout.

Keywords: *self efficacy, social support, burnout*

PENDAHULUAN

Tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan mencapai produktivitas. Keuntungan tersebut bisa diraih apabila didukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan. Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Menurut Gomes (2000) ciri-ciri karyawan produktif yaitu: (1) menjalani tugas dengan baik (karyawan berkualitas mampu memahami peran dan tanggung jawab, serta mampu berdaya saing), (2) produktif (mampu mengelola pekerjaan dan waktu dengan baik), (3) berorientasi pada target (harus

berkontribusi pada target sehingga memperoleh keuntungan yang berkualitas bagi perusahaan), (4) bermotivasi tinggi (bekerja semaksimal mungkin, memberikan yang terbaik sesuai kemampuan), (5) sabar dan bekerja keras (mampu bersabar dan bekerja keras dalam kondisi apapun dalam pekerjaan), (6) fokus dan detail dalam pekerjaan, (7) menjaga hubungan sosial dengan karyawan lain. Selain itu karyawan juga diharapkan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal negatif termasuk hal-hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout*. Namun tidak demikian jika karyawan dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak rentan terhadap tuntutan kerja yang dapat menimbulkan stres. Meski karyawan mengalami stres karena pekerjaan, namun mereka dapat

menghadapi segala tekanan kerja.

PT. AMG merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan perhiasan emas dan perak (jewelry product). Memproduksi bentuk perhiasan berupa cincin, anting, kalung, gelang, *brooch* dan bentuk perhiasan lainnya. Perusahaan tersebut memiliki peraturan dan sistem keamanan yang sangat ketat, sehingga karyawan mau tidak mau harus mematuhi segala peraturan yang ada. Mulai dari seragam karyawan yang dilarang keras menggunakan bra berkait kawat, harus menggunakan *miniset* (bagi karyawan keseluruhan tanpa terkecuali) dilarang memakai atau membawa barang-barang berbahan metal (asesoris, jam tangan, sepatu) hingga pengecekan mesin *body detector* dan juga pengecekan langsung oleh security pada saat jam

masuk kerja, jam istirahat, dan pada saat jam pulang kerja.

Menurut Margiati (1999) dampak stres kerja pada karyawan biasanya ditandai dengan perubahan perilaku yang menimbulkan gejala-gejala sebagai berikut: (1) bekerja melewati batas kemampuan, (2) keterlambatan masuk kerja yang sering, (3) ketidakhadiran pekerjaan, (4) kesulitan membuat keputusan, (5) kecerobohan dalam bekerja, (6) kelalaian menyelesaikan pekerjaan, (7) lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, (8) kesulitan berhubungan dengan orang lain, (9) kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, (10) menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Menurut Ramadian (2012) yang menyatakan bahwa hasil

survey yang dilakukan Regus bahwa 64 persen pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu, yang mana tingkat stres tersebut semakin dekat pada tingkat *burnout*. Oleh karena itu perlu dicari faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya *burnout* maupun yang dapat meredakan atau mencegah munculnya *burnout*. *Burnout* itu sendiri merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan akan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. *Burnout* merupakan istilah populer untuk kondisi

penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik.

Baron dan Greenberg (1995) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Menurut Ema (2004) *Burnout* adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* sering dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. *Burnout* bersifat psikobiologis

(beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan kumulatif sehingga tidak mudah diatasi, seperti spiral yang dapat semakin melebar, mengganggu kinerja, dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Telah banyak penelitian yang dilakukan tentang *burnout*, salah satu penelitian yakni yang dilakukan oleh Sihotang (2004) diperoleh fenomena bahwa telah terjadi *burnout* di kalangan karyawan PT. Pertamina UP III Plaju bagian SDM yang dikaitkan dengan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, dimana juga diperoleh hasil bahwa karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dibandingkan pria. Demikian pula yang terjadi di

PT. AMG Magelang, dari hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut sering mengalami *burnout*. Gejala-gejala *burnout* yang muncul adalah sering kesal dan mudah marah karena tuntutan kerja yang melebihi dari kemampuannya, seperti dalam mengoperasikan mesin yang tidak sesuai dengan *skill* karyawan tersebut, sehingga banyak terjadi kesalahan kerja. Hal tersebut mengakibatkan kualitas hasil produksinya menurun, akibatnya karyawan sering mendapat teguran keras oleh pihak manajemen, sehingga mereka menjadi enggan untuk berangkat bekerja.

Hasil observasi dan interview pra penelitian, ditemukan bahwa karyawan sering memperhatikan jam istirahat atau jam pulang yang menandakan mereka sudah ingin mengakhiri

pekerjaannya, juga terdapat keluhan tentang rasa capek dan lelah setiap harinya, badan terasa pegal-pegal setelah pulang bekerja, gangguan tidur atau sulit tidur, sering demam dan flu atau sakit kepala bahkan terkadang mengalami gangguan pencernaan. Ditemukan juga beberapa karyawan yang menggunakan obat-obatan yang berlebihan dan sering membolos karena sakit.

Stres di tempat kerja merupakan keadaan yang tidak bisa dihindari. Kenyataan menunjukkan ada individu yang bisa bertahan dan mengatasi situasi yang menekan tersebut, namun ada juga yang tidak bisa bertahan. Menurut Scaufelli dan Buunk (dalam Lailani, 2005) ada beberapa variabel individu yang mempengaruhi stres yang dialami individu, salah satunya variabel tersebut adalah efikasi diri. Efikasi

diri merupakan penilaian atau persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisir dan memutuskan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tipe performansi yang diinginkan (Bandura dalam Lailani, 2005). Penilaian tersebut bersifat subjektif karena menekankan keyakinan individu sebagai hasil persepsinya tentang kemampuan yang ia miliki. Efikasi diri yang tinggi akan menjadi motivasi yang kuat bagi individu untuk bertindak lebih persisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri juga berkaitan dengan keberanian untuk mengambil keputusan bertindak serta mempunyai peranan penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Efikasi diri menunjukkan

besarnya keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan sesuatu untuk mengendalikan atau mengatasi keadaan yang menekan. Perasaan mampu mengontrol suatu keadaan dapat mengurangi akibat negatif dari tekanan, sehingga orang yang mempunyai efikasi diri tinggi cenderung mengalami stres yang lebih rendah pada situasi tersebut (Jex dan Bliese, dalam Lailani 2005). Bandura (dalam Lailani, 2005) menambahkan bahwa reaksi lari dari masalah yang dihadapi, seperti tekanan kerja, mengakibatkan terjadinya *burnout*, sedangkan bentuk *coping* lari dari masalah dipengaruhi oleh efikasi diri yang rendah. Dengan kata lain, *burnout* dikarakteristikan dengan efikasi diri yang rendah.

Selain efikasi diri yang tinggi, dukungan sosial dapat pula dijadikan sebagai sumber penangkal

stres (*stress buffering*) (Russel, dalam Lailani, 2005). Dukungan sosial diasumsikan dapat mengurangi atau mencegah timbulnya stres. Menurut Sulistyantini, dalam Lailani, 2005), *burnout* dapat hilang dengan menghilangkan terlebih dahulu stres yang dialami individu, yaitu salah satunya dengan mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan individu. Dukungan sosial yang ada diharapkan dapat meningkatkan gairah atau semangat kerja, serta dapat mencegah suatu stresor potensial atau tekanan dari lingkungan berkembang menjadi stres. Dukungan sosial membantu individu dan mencegah timbulnya *burnout* yang mungkin diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan.

Dipilihnya dukungan sosial

sebagai variabel bebas kedua karena dukungan sosial memiliki fungsi menangkal stres dan mengurangi tekanan akibat stres yang dialami oleh individu. Keberadaan orang lain yang memberikan dukungan sosial dapat membuat seseorang merasa aman, dicintai, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain sehingga dirinya merasa berarti. Adanya dukungan sosial dapat menumbuhkan keberanian seseorang untuk menghadapi tantangan dan kesulitan.

Hasil interview pra penelitian kepada Ev dan Dw, karyawan PT. AMG Magelang, bahwa kondisi negatif yang terjadi di lingkungan perusahaan justru dijadikan motivasi untuk lebih berani dan aktif mencari pemecahan masalah sehingga mereka masih sanggup melanjutkan kerja karena mereka memiliki efikasi diri yang

kuat serta dukungan sosial dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga..

Pemahaman terhadap fenomena *burnout* diharapkan dapat memudahkan dalam melakukan upaya pencegahan dan antisipasi terhadap terjadinya gejala *burnout*, terutama dengan memfungsikan potensi efikasi diri dan dukungan sosial. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin meneliti *burnout* pada karyawan PT. AMG Magelang ditinjau dari efikasi diri dan dukungan social.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain *Correlational Explanatory* yang menguji hubungan antara variabel efikasi diri dengan variabel *burnout*, variabel dukungan sosial dengan variabel *burnout*, dan hubungan antara variabel efikasi diri

dan variabel dukungan sosial dalam diri individu. Penelitian ini juga termasuk dalam *retrospective study* yang fokus pada pengamatan terhadap kejadian atau fenomena yang terjadi dengan tujuan mencari faktor-faktor yang melatar belakangi kejadian atau fenomena tersebut. Penelitian ini mencoba membuktikan apakah efikasi diri dan dukungan sosial adalah penyebab munculnya *burnout*. Berdasarkan cara pengambilan data, penelitian ini termasuk dalam *Cross-Seccional Study* yang berarti bahwa pengambilan data untuk variabel efikasi diri, variabel dukungan sosial, dan variabel *burnout* dilakukan sekali dalam waktu yang bersamaan.

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel dukungan sosial dan efikasi diri sebagai variabel bebas dan variabel

burnout sebagai variabel terikat.

Dukungan sosial dalam penelitian ini diukur melalui skala Interpersonal Support Evaluation List (ISEL).

Efikasi diri dalam penelitian ini diukur melalui skala efikasi diri yang dikembangkan oleh *Bandura (1997)* berdasarkan aspek-aspek kemampuan diri, rasa percaya diri, harapan terhadap keberhasilan. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki.

Burnout dalam penelitian ini diukur melalui instrumen *burnout* yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Maslach dan Goldberg (1998) yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan pada diri sendiri. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden semakin tinggi

kecenderungan *burnout* yang dimiliki.

Penelitian ini menggunakan alat ukur ISEL yang dikembangkan oleh *Cohen dan Hoberman (1985)*. Alat ukur tersebut telah diadaptasi oleh *Widayati (2018)* berdasarkan prosedur adaptasi alat ukur yang dikembangkan oleh *Beaton (2000)*. Alat ukur ISEL memiliki 12 items dengan skala respon 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (sesuai), 4 (sangat sesuai) untuk item-item favorable, sedangkan untuk item unfavorable skala respon terdiri dari 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai), 4 (sangat tidak sesuai).

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh *Bandura (1997)*. Alat ukur tersebut telah diadaptasi oleh *Lailani (2005)*. Alat ukur efikasi diri memiliki 23 items dengan skala respon 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak

sesuai), 3 (sesuai), 4 (sangat sesuai) untuk item-item favorable, sedangkan untuk item unfavorable skala respon terdiri dari 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai), 4 (sangat tidak sesuai).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk dalam tahap usia dewasa dan usia madya yang berjumlah sekitar 250 karyawan. Penelitian ini memiliki 150 sampel dengan kriteria berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, masuk usia 19 tahun sampai 60 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut adalah karena penelitian ini melibatkan responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria tersebut antara lain: berjenis

kelamin laki-laki dan perempuan, masuk usia 19 tahun sampai 60 tahun.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data yang meliputi analisis statistik deskriptif, analisis korelasi *pearson correlation*, analisis regresi berganda. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui deskripsi variabel pada sampel penelitian. Analisis korelasi *pearson correlation* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel dukungan sosial dengan variabel *burnout* dan variabel efikasi diri dengan variabel *burnout*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi

diri dengan *burnout* pada karyawan di PT. AMG Magelang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Harnida (2015) yang menjelaskan bahwa memang efikasi diri dan dukungan sosial yang dimiliki perawat sangat akan mampu membantu individu dalam mengatasi atau meringankan beban yang ada, namun perlu diingat bahwa beban kerja yang ada berasal dari lingkungan dan institusi yang semua itu juga tergantung pada atasan dan kondisi kerja tertentu. Sehingga individu tidak mempunyai kemampuan atau kewenangan untuk memilih beban kerja yang lebih ringan, yang menjadi tugas perawat adalah membantu individu lain untuk mendapatkan pelayanan dan atau perawatan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik dengan kemampuan yang dimiliki. Artinya

disini tidak semata-mata bahwa efikasi diri dan dukungan social yang mutlak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* yang dialami oleh seorang perawat namun masih banyak faktor-faktor lain seperti beban kerja, motivasi diri dari perawat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil pemikiran diatas juga telah diteliti oleh Prijayanti (2015) dukungan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* adalah dukungan persahabatan. Dukungan persahabatan ini berupa adanya kebersamaan, kesediaan, dan aktivitas sosial yang dilakukan antara karyawan dengan keluarga, teman, rekan kerja dan atasan. Dalam penelitian ini karyawan sering melakukan aktivitas sosial bersama dengan orang lain, seperti makan siang bersama dengan rekan kerja

dan atasan, meluangkan waktu untuk berkumpul dengan teman dan keluarganya. Dalam penelitian ini tingginya dukungan persahabatan yang diterima karyawan belum tentu bisa menurunkan tingkat *burnout* yang terjadi pada dirinya, dikarenakan karyawan kurang terbuka dalam bersosialisasi dengan lingkungannya.

Hasil penelitian diatas diperkuat oleh Romadhoni (2015) bahwa variabel dukungan sosial diketahui bahwa indikator yang paling rendah adalah indikator kebersamaan dengan kelompok sehingga diperlukan acara-acara *gathering* atau *outbond* yang dapat meningkatkan rasa kebersamaan dengan kelompok dalam organisasi perpustakaan. Ditambahkan lagi penelitian dari Purba (2007) dengan subjek penelitian pada guru juga

menunjukkan pengaruh yang negatif antara dukungan sosial terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Labiib (2013) dengan subjek penelitian pada perawat juga menemukan hal yang sama dimana dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh yang negatif terhadap *burnout*. Semakin tinggi dukungan yang diterima maka *burnout* akan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2012) dengan subjek penelitian pada guru pendidikan luar biasa, Nugroho (2012) dengan subjek penelitian pada perawat, dan Shropshire (2012) dengan subjek penelitian pada staf bagian IT (Information and Technology) juga menemukan hal yang sama. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti

variabel dukungan sosial terhadap kecenderungan *burnout*.

Menurut penelitian P. S. P. Putra dan L. K. P. A. Susilawati (2018) hasil norma kategorisasi pada skala dukungan sosial didapatkan hasil, bahwa mayoritas perawat yang bertugas di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah berada pada kategori tinggi. Ini berarti mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah telah merasa dicintai, dihargai, terhormat, dan merasa, bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial juga mempengaruhi subyek, dimana menurut Sarafino dan Smith (2012) dukungan sosial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni struktur jaringan sosial, penerima dukungan, dan pemberi dukungan. Hal ini berarti mayoritas perawat di Rumah Sakit

Umum Pusat Sanglah telah memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkan, memperoleh kesediaan dari seseorang yang diharapkan menjadi penyedia dukungan yang dibutuhkan, dan mendapatkan kedekatan hubungan yang dimiliki dengan orang-orang di dalam lingkungannya. Kemudian, hasil norma kategorisasi pada skala self efficacy didapatkan hasil, bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan, bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah cukup memiliki keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana dinyatakan Bandura (1997) yang mendefinisikan, bahwa self efficacy adalah keyakinan

individu atas kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Bandura dalam (Feist & Feist, 2010) berpendapat, bahwa individu yang memiliki keyakinan dapat disebabkan, karena individu mengamati keberhasilan orang lain yang sama dengannya, kondisi fisik dan emosi yang dialami, pengalaman yang dimiliki, dan nasihat dari sumber yang terpercaya. Menurut peneliti, tingkat self efficacy yang mayoritas sedang perlu untuk ditingkatkan menjadi tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Setiawan (dalam Srihandayani, 2016) yang menyatakan, bahwa self efficacy yang tinggi memiliki manfaat, dimana seorang perawat yang memiliki self efficacy yang tinggi

juga akan mengembangkan sikap-sikap positif, seperti percaya diri dan berkomitmen yang tinggi, selain itu dengan memiliki self efficacy yang tinggi, maka perawat akan mampu menjalankan peran dan menjalankan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi dari perusahaan yang peneliti ambil, misal: karyawan di perusahaan tersebut tidak ada keseimbangan dalam hak dan kewajiban yang harus karyawan dipenuhi/didapatkan, faktor dari pendidikan dan usia karyawan yang masih kurang dalam pengalaman kerja di perusahaan lain, dan juga kurangnya komitmen dalam diri atasan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout*
2. Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*.
3. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis null penelitian (H_0) diterima dan hipotesis alternative penelitian (H_a) ditolak

Saran

1. Bagi Karyawan

Dapat mengetahui tentang hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan dan diharapkan karyawan bisa lebih meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja sebagai penangkal stres

2. Bagi Perusahaan

Dapat mengetahui peranan efikasi diri dan dukungan sosial untuk mencegah *burnout* pada karyawan sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang lebih baik

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama ilmu psikologi khususnya dalam psikologi sosial, psikologi industri, dan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adicondro, N. Dan Purnamasari, A. (2011). *Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga, dan Self Regulated pada Siswa Kelas VIII*. Jurnal Humanitas 8, (1), 17-27.
- Aftab, N., Shah, A.A., & Mehmood, R. (2012). Relationship of Self Efficacy and Burnout Among Physicians. *Academic Research International* 2, (2), 539-548.
- Alafgani, Azzam pasha. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Kesulitan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Arsitektur Upi Dalam Penyelesaian Skripsi*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian- Edisi Revisi*. Malang : UMM Press. Anam,
- Ariyanto Choirul. (2007). *Peran Dukungan Sosial dan Self Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi pada Atlit Pencak Silat Tingkat SMA/K di Kota Yogyakarta*. Skripsi : Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Andarika, R. (2004). *Burnout pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial*. *Jurnal Psyche*. 1(1).
- Andarini, Ratri S & Fatma Anne. (2013). Hubungan Antara Distress Dan Dukungan Sosial Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Dalam Menyusun Skripsi. *Jurnal Talenta Psikologi*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariyadi. (2010). *Burnout Karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers*. *Abstrak Skripsi*. Bengkulu:

- Aaron, Cohen Mohamed Abedallah. (2015). The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance. *Journal Management Research Review*.
- Azwar, S. (2005). Penyusunan Skala Psikologis. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bandura, Albert. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Brehm, S.S., and Kassin, S.M. (1990). *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Chang, E., & Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*.
- Cherniss, Cary. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Service*. London: Sage Publications, Beverly Hills.
- Chiswick. (2005). *Social relationship and social support*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Toronto: Multi-Health Systems.
- Cohen, S., and Syme, S.L. (1985). Issues in the Study and Application of Social Support. *Social Support and Health*. Cohen, S., Syme, S.L. (editor). London: Academic Press, Inc.
- Cooper, C., L., Philip, J., D., Michael, P., O. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. London: Sage Publications, Inc.
- Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on self efficacy *Academy of Management Review*.
- Devina, Sarah. (2011). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Prokstinasi pada Mahasiswa yang Menyusun Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Etzion, D. (1984). Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology* 69, (4), 615-622.

- Farhati, F. (1996). Peran Tingkat Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout Karyawan Radiant Utama Group di Jakarta.
- Feist, J., dan Feist, G.J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta : Salemba Humanika128.
- Freeman and company Bandura, Albert. (1986). Social Foundation Of Thought and Action : A social Cognitive theory. New Jersey : Practice-Hall.
- Garman, A., Corrigan, P. & Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: Evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235 (2006).
- Greenberg, F. dan Baron, R.A. (1995). *Behavior in Organizational: Understanding and Managing the Human side of Work*. Edisi Kelima. Prentice Hall. New York
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gunduz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*12, (3), 1761-1767.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke2. Yogyakarta: UGM.
- Halbesleben, J.R.B. & Buckley, M.R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management* 30, (6), 859-879.
- Ivancevich, J., M., Robert, K., Michael, T., M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson,S.E., Schwab,R.L., and Schuler,R.S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology* 71, (4) 630-640.
- Jex,S.M., & Bliese,P.D. (1999). Efficacy Beliefs as A Moderator of The Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.3. hal.349-361.
- Jex,S.M.,& Gudanowski,D.M. (1992). Efficacy Beliefs and Work Stress: an Explatory Study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Junkers, Shattershock. (2011). Linking health communication with social support. Property of kendal hunt publishing co. Mattson's health as communication nexus. :

- Juwarni. (2001). Peran Efikasi Diri dan Efikasi Kolektif terhadap Tingkat Burnout pada Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi, UGM.
- Lailani, F. (2005). Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pascasarjana, UGM.
- Lee, R.T., and Ashforth, B.E. (1996). A Meta Analytic Examination of Hie Correlates of The Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81 (2), 123-133.
- Lunenburg, F.C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration* 14, (1), 1-6.
- Mahlmeister. (2003). *Burnout of Employee*. Amerika : ISH.
- Margiati, L. (1999). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga
- Maslach, C. and Jackson, S., E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*. 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Maslach, Christina & Michael P. Leiter. (1997). *The Truth About Burnout : How Organizations Cause Personal Stres And What To Do About It*. California: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Maslach, C., Wilmar, B., S., Michael, P., L. (2001). *Job Burnout*. *Journal Annu Rev Psychol*. 52, 397-422.
- Muhammad, R. (2011). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho, A. S., Andrian, & Marselius. (2012). Studi deskriptif burnout dan coping stres pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1-6.
- Prestiana, N. D., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout)

pada perawat igd dan icu
rsud kota bekasi. *Jurnal Soul*
5, (2), 1-14.

Ramadian, G. (2012). *Karir dan Kepribadian*. Dipetik 21 April 2018, dari lifestyle.okezone.com: <http://www.okezone.com>.

Russel, D.W., Altmeier, E., and van Velzen, D. (1987). Job Related Stress, Social Support, and *Burnout* Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology* 72, (2), 269-274.

Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. (1996). Professional Burnout. *Handbook of Work and Health Psychology*.

Schaufeli, W.B., and Maslach, C, & Leiter MP. (2001). Issue : *Annual Job Burnout*. May. www.AnnualReviews.org. www.findarticles.com.

Santrock, J. W. (2007). *Psikologi pendidikan edisi kedua*. Jakarta: Kencana