



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 7601-7608

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Self Efficacy dan Burnout Pada Karyawan PT. X

Meylina Yustiningdyah Palele^{1✉}, Sutarto Wijono²

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email: meylinayp@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji korelasi, untuk mengetahui adanya hubungan antara *self efficacy* dan *burnout*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *Saturation Sampling*, dimana dalam teknik ini mengikutsertakan semua subjek yang ada pada PT. X bagian *machining* sejumlah 36 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *self efficacy* dan skala *burnout*. menggunakan uji Korelasi *Pearson* yang memiliki tujuan untuk mengetahui arah hubungan yang ada di antara dua variabel terkait. Dari hasil uji korelasi di dapatkan hasil korelasi $r = -0.615$; dengan $sig = 0.000$ ($p < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan jika hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah *burnout*. Begitu pula untuk sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi *burnout*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan bagi karyawan untuk dapat mengambil kesempatan agar terus berusaha meningkatkan *self efficacy* mereka dalam melakukan setiap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mengurangi *burnout*.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Burnout, Karyawan*

Abstract

This research employs a quantitative research method with correlation analysis, aiming to determine the relationship between self-efficacy and burnout. The authors utilized the Technique of Saturation Sampling, which involves including all subjects in Company X's machining department, totaling 36 individuals. The research instruments used were self-efficacy and burnout scales. Pearson correlation test was conducted to determine the direction of the relationship between the two variables. The correlation test resulted in a correlation coefficient of $r = -0.615$; with $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0.05$). Therefore, it can be concluded that the hypothesis of this research is accepted. This implies that higher self-efficacy is associated with lower burnout, and conversely, lower self-efficacy is associated with higher burnout. The findings of this study can be utilized to educate employees, encouraging them to continuously enhance their self-efficacy in performing assigned tasks, there by reducing burnout.

Keywords: *Self Efficacy, Burnout, Employee*

PENDAHULUAN

Perubahan dan perkembangan teknologi informasi dan digital pada saat ini sangat pesat, terutama di dalam bidang industri dan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang produksi juga perlu melakukan adaptasi dengan adanya perubahan dan perkembangan teknologi tersebut. Ketika perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan perkembangan teknologi tersebut, maka akan berkembang dan maju dengan pesat. Namun demikian, perubahan dan perkembangan teknologi harus diikuti dengan keterlibatan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Keterlibatan karyawan secara produktif dalam suatu perusahaan akan menghasilkan produktivitas di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan, perkembangan, dan keuntungan di sebuah perusahaan (Chanana & Sangeeta, 2021). Penulis mengambil PT. X di Salatiga yang termasuk dalam perusahaan manufaktur. PT. X merupakan salah satu perusahaan industri penghasil alat dan robot otomasi, yang mana perusahaan ini dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar dunia (Susilo, 2022).

Adanya tuntutan dan beban pekerjaan yang semakin bervariasi maka dapat menyebabkan ketegangan pekerjaan yang bisa memunculkan stress baru bagi karyawan (Bakker & de Vries, 2021). Stress yang dibiarkan terus menerus ini dapat memicu terjadinya *burnout* pada karyawan (Larengkeng et al., 2019). Dengan demikian perusahaan harus mempertimbangkan terjadinya *burnout* ketika mereka melakukan tugas dengan tuntutan dan beban yang semakin bervariasi.

Pada satu kesempatan (Maslach et al., 2000) menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*. Faktor yang dimaksud adalah situasi yang meliputi

pengalaman yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaan seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik okupasional, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor individu, terkait dengan faktor pribadi seseorang yang meliputi karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi burnout ini ada pada karakteristik kepribadian. Karakteristik kepribadian ini merupakan cara individu terlibat dalam aktivitas sehari-hari, cara individu mengontrol diri, dan bertahan pada keadaan tertentu, yang mana hal ini berdasar dari keyakinan (*self efficacy*) yang dimiliki (Maslach et al., 2000).

Self efficacy ini berhubungan dengan bagaimana karyawan menghadapi lingkungannya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung akan terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan lebih bisa mengendalikan diri untuk mengatasi permasalahan yang dialami. Seseorang yang yakin memiliki *self efficacy* tinggi mereka biasanya dapat lebih mudah ketika menghadapi kesulitan (Marwansyah et al., 2022). Pada dasarnya suatu perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi, agar ketika karyawan mengalami tekanan pekerjaan dia dapat berusaha untuk mengatasi tekanan yang dialami, sehingga tidak mengganggu aktivitas yang lain (Muthi Afifah, 2021). Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada karyawan PT. X..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji korelasi. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel X berupa *self efficacy* dan variabel Y berupa *burnout*. Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja sebagai karyawan di PT. X bagian *machining* sejumlah 36 orang. Pengambilan partisipan diambil menggunakan teknik *Saturation Sampling*, dimana dalam teknik ini mengikutsertakan semua subjek yang ada pada PT. X bagian *machining*.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala *self efficacy* dan skala *burnout*. Pada skala *self efficacy* terdapat 12 item dengan diperoleh reliabilitas sebesar 0,834. Sedangkan pada skala *burnout* terdapat 9 item dengan reliabilitas sebesar 0,760..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Self Efficacy

Self efficacy merupakan pengalaman yang dimiliki seseorang tentang keberhasilan maupun kegagalan dalam menghadapi situasi yang kemudian dijadikan pandangan untuk menghadapi situasi yang baru (Sherer et al, 1982). Terdapat tiga aspek *self efficacy*, yaitu :

- 1) *Initiative* (inisiatif), berkaitan dengan kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 2) *Effort* (usaha), berkaitan dengan kemauan seseorang untuk berusaha menyelesaikan sesuatu.
- 3) *Persistence* (ketekunan), berkaitan dengan ketekunan seseorang untuk menghadapi sesuatu yang sulit.

Burnout

Burnout merupakan bentuk kelelahan secara fisik maupun emosional, yang disebabkan oleh tekanan dalam waktu yang cukup panjang (Maslach et al, 2009). Terdapat tiga dimensi *burnout*, yaitu :

- 1) *Exhaustion* (kelelahan emosional), mengacu pada perasaan tegang yang meliputi kelelahan kronis akibat beban pekerjaan yang berat.
- 2) *Cynicism* (sinisme), adalah sikap acuh tak acuh seperti menjauh dari pekerjaan maupun individu yang bekerja bersama.
- 3) *Reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian), mengacu pada perasaan individu kurang memiliki kompetensi dan kurang berhasil pada pencapaiannya.

Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan media *google form*. Penelitian ini mengumpulkan sebanyak 36 partisipan yaitu karyawan dari PT. X baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja di divisi *machining*, dan sudah bekerja selama minimal 1 tahun. Dengan data partisipan laki-laki berjumlah 35 orang (97%) dan 1 orang perempuan (3%).

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

	X min	X maks	Mean	Std Deviasi
<i>Sel efficacy</i>	12	48	30	5
<i>Burnout</i>	9	36	23	4

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui pada variabel *self efficacy* didapatkan nilai minimum 12 sedangkan nilai maksimum 48, dengan nilai rata-rata sebesar 30 dan standar

deviasi 5. Pada variabel burnout didapatkan nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum 36, dengan nilai rata-rata sebesar 23 dan standar deviasi 4.

Tabel 2 Uji Normalitas

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Burnout</i>	.139	36	.078	.954	36	.141
<i>Self efficacy</i>	.100	36	.200*	.964	36	.292

Berdasarkan hasil tabel 2 uji normalitas menggunakan uji Shapiro – Wilk Test, diketahui bahwa nilai signifikansi dari *burnout* memiliki skor sig. 0.141 ($p > 0.05$) yang berarti jika sebaran data burnout dalam penelitian ini bersifat normal. Untuk sebaran data *self efficacy* memiliki nilai signifikansi 0.292 ($p > 0.05$) yang berarti bahwa sebaran data *self efficacy* dalam penelitian ini bersifat normal. Maka dapat dikatakan jika variabel *self efficacy* dan *burnout* ini memenuhi uji normalitas dalam penelitian, sehingga kedua data saling berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Korelasi

		<i>burnout</i>	<i>self efficacy</i>
<i>Burnout</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.615**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	36	36
<i>Self efficacy</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-.615**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	36	36

Berdasarkan uji korelasi didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *self efficacy* dan *burnout*. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil uji korelasi $r = -0.615$; dengan sig = 0.000 ($p < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan jika hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah *burnout*. Begitu pula untuk sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi *burnout*.

Hal tersebut mungkin disebabkan oleh pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa ketika mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam bekerja, maka mereka dapat mengatasi *burnout* yang dialami sehingga burnout menjadi rendah. Hasil penemuan ini didukung oleh hasil penelitian Asyifa & Oktariani (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *self efficacy* dengan *burnout* pada karyawan. Kedua, sebagian karyawan berpendapat bahwa mereka memiliki *self efficacy*

yang dapat diandalkan untuk dapat mengurangi munculnya *burnout* dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Arif & Wijono (2022) yang juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada karyawan RSUD.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terlihat bahwa tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT. X cenderung termasuk dalam kategori yang tinggi dengan presentase sebesar 92%. Sedangkan tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan di PT.X cenderung termasuk dalam kategori yang rendah dengan presentase sebesar 83%. Dari hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa karyawan di PT. X ini memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi daripada *burnout* yang dialami. Sehingga hal ini tentunya sangat baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga perusahaan dapat ikut berperan untuk mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawannya.

SIMPULAN

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self efficacy* dan *burnout*. Maka dapat disimpulkan jika semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *burnout* yang dialami ketika bekerja. Begitu sebaliknya, jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami ketika bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S. C., & Wijono, S. (2022a). 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>
- Arif, S. C., & Wijono, S. (2022b). 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>
- Arsono, R. P., Suci, R. P., & Mas, N. (n.d.). *ANALISIS SELF EFFICACY TERHADAP BURNOUT YANG DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*.
- Asyifa, K., & Okariani. (n.d.). Hubungan Self Efficacy Karyawan Dengan Burnout Pada Karyawan Di PT. Indah Logistik Cargo Medan. *Jurnal FPSi*, 2(1), 101–110.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1),

1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In *Psychological Review* (Vol. 84, Issue 2).
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). *Confirmatory factor analysis of the General Self-Efficacy Scale*.
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Fabelico, F. L., & Afalla, B. T. (2020). Perseverance and passion in the teaching profession: Teachers' grit, self-efficacy, burnout, and performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 108–119. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.17>
- Freudenberger, H. J., & York, N. (1974). Staff Burn-Out. In *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES* (Vol. 90).
- Gede, I., Wira Atmaja, I., & Suana, W. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT*. 8(2), 7775–7804. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p9>
- Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.519237>
- Larengkeng, T., Gannika, L., Kundre, R., Studi, P., Keperawatan, I., & Kedokteran, F. (2019). *BURNOUT DENGAN SELF EFFICACY PADA PERAWAT* (Vol. 7, Issue 2).
- Marwansyah, Damri, & Degustia, F. (2022). *Pengaruh Sel Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Burnout Sebagai Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis*. 7(2). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2009). Measuring Burnout. In *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000). *JOB BURNOUT*. www.annualreviews.org
- Muthi Afifah, R. S. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2). <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>
- Nityaswati, S. (2021). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Burnout dalam Menghadapi Kuliah Pada Mahasiswa*.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal*

of *Global Business Insights*, 4(2), 106–118. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and research: A critical analysis*. .

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers', R. W. (1982). THE SELF-EFFICACY SCALE: CONSTRUCTION AND VALIDATION1. In *Psychological Reports* (Vol. 51).

Susilo, D. (2022). *EFEKTIVITAS PRODUKSI ROCK IMAGER DENGAN METODE 5S DI PT. FORMULATRIX INDONESIA*.