

## ABSTRAK

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan yang memiliki tingkat *job burnout* yang tinggi akan mengalami kehilangan energi psikis maupun fisik dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional. *Job burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stres kronis pada pekerjaan. Selanjutnya *work self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work self-efficacy* dengan *job burnout* pada karyawan *One Stop English Education* (OSEE) Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan menggunakan 60 orang karyawan OSEE Yogyakarta sebagai subjek. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala *Work Self-efficacy* (15 aitem valid;  $\alpha=.925$ ) dan Skala *Job Burnout* (16 aitem valid;  $\alpha=.869$ ). Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara *work self-efficacy* dengan *job burnout* pada karyawan OSEE Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}= -.750$  dan  $p=.000$ . Hal ini berarti semakin tinggi *work self-efficacy* maka semakin rendah *job burnout* pada karyawan OSEE Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *work self-efficacy* maka semakin tinggi *job burnout* pada karyawan OSEE Yogyakarta. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.546 yang menunjukkan bahwa variabel *work self-efficacy* pada karyawan OSEE Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 54.6% terhadap variabel *job burnout* dan sisa persentase lainnya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh faktor situasional dan individual yang meliputi *personality, demographic, job attitudes, workload, control, reward, community, fairness, dan value*.

**Kata kunci** : *job burnout, work self-efficacy*

## ABSTRACT

*Employees are everyone who provides their physical and mental energy to a company in exchange of rewards in accordance with the arrangement. Employees with high level of job burnout will experience loss of physical and mental energy in a form of physical, mental, and emotional fatigue. Job burnout is a psychological syndrome that appears as a prolonged response to chronic stress at work. Work self-efficacy is the belief in one's ability to perform actions that are required to achieve a specific goal. This study examines the relationship between work self-efficacy and job burnout on One Stop English Education (OSEE) Yogyakarta employees. The sampling technique used in this study was purposive sampling with 60 OSEE Yogyakarta employees as subjects. The main instruments utilized in this study were Work Self-efficacy Scale (15 valid items;  $\alpha = .925$ ) and Job Burnout Scale (16 valid items;  $\alpha = .869$ ). The correlation test results showed that there is a significant negative relationship between work self-efficacy and job burnout on OSEE Yogyakarta employees ( $r_{xy} = -.750$  and  $p = .000$ ). This means that the higher the work self-efficacy belief, the lower the job burnout of OSEE Yogyakarta employees and the lower the work self-efficacy belief, the higher the job burnout of OSEE Yogyakarta employees. The coefficient of determination ( $R^2$ ) in this study is 0.546, which shows that work self-efficacy variable in OSEE Yogyakarta employees has a contribution of 54.6% to job burnout variable and the remaining 45.4% is affected by situational and individual factors, which include personality, demographic, job attitudes, workload, control, reward, community, fairness, and value.*

**Keyword :** *job burnout, work self-efficacy*