HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT LARRISA YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI



*Oleh :*

*Meiman Three F Arianto Ndraha*

*16081474*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. LARRISA YOGYAKARTA

Meiman T.

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

meimanthree@gmil.com

085262560068

**ABSTRAK**

Salah satu faktor yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan adalah efikasi diri yang dapat membantu menghadapi kendala dalam menjalani tuntutan tugasnya. Ketidakyakinan karyawan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan tugasnya dapat menimbulkan stres dan menyebabkan *Burnou*t. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri engan *burnout* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan *burnout* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan dengan skala efikasi diri dan skala *burnout*. Hasil analisis korelasi *product moment* untuk efikasi diri dengan *burnout* menunjukkan rxy = -0,891 (p<0,05), berarti hipotesis bahwa ada hubungan negatif efikasi diri dengan *burnout* pada karyawan diterima. Besarnya sumbangan variabel efikasi diriterhadap *burnout* sebesar 79,4 % artinya efikasi diri memiliki kontribusi besar terhadap penurunan *burnout* pada karyawan perusahaah PT. Larrisa Yogyakarta sebesar 79,4%. Hal tersebut menunjukkan masih ada 20,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** **Efikasi Diri, *Burnout***

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. LARRISA YOGYAKARTA

Meiman Three F. Arianto Ndraha

Faculty Of Psycology Mercu Buana University

meimanthree@gmil.com

085262560068

**ABSTRAK**

 One of the factors need to be owned by an employee is Self-efficacy which can help him to face problems in his duties. The lack of confidence of an employee on his ability to deal with the problems of his job can cause stress and burnout. This study aims to determine the relationship between self efficacy and burnout on employees. The hypothesis proposed in this study is there is a negative relationship between self efficacy and burnout on employees. The subjects in this study are 32 people. Data collected by self-efficacy scale and burnout scale. The result of the product moment correlation analysis for self efficacy with burnout shows rxy = -0.891 (p <0.05), it means the hypothesis that there is a negative relationship between efficacy and burnout on employees is accepted. The huge contribution of the variable self efficacy to burnout is 79.4% .It means that self efficacy has a big contribution to the reduction of burnout in the company employees of PT. Larrisa Yogyakarta by 79.4. From the data shows that there is 20.6% influenced by other factors.

**password: *Self Efficacy* , *Burnout***

**PENDAHULUAN**

 Pada era persaingan yang semakin ketat ini, salah satu cara untuk mendapatkan konsumen yang loyal adalah dengan memuaskan kebutuhan konsumen secara konsisten dari waktu ke waktu. Banyak cara yang dapat digunakan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan konsumen. Seringkali perusahaan berlomba-lomba menyediakan produk dengan harga yang murah dengan anggapan konsumen hanya mempertimbangkan harga dalam keputusan pembelian. Anggapan ini tidak sepenuhnya benar. Berbagai teori perilaku pelanggan dan pemasaran menyatakan bahwa kebutuhan manusia tidak saja dipengaruhi oleh motivasinya melainkan juga hal-hal eksternal seperti budaya, sosial dan ekonomi. Keputusan pembelian dan pilihan produk seringkali dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang sifatnya psikologis. Tidak jarang kita temui konsumen memutuskan untuk memilih dan mengkonsumsi produk tertentu sebagai sarana masuk kedalam komunitas yang diharapkannya. Misalkan dalam konsumsi kosmetik. Produk memang tidak dirancang untuk memenuhi kebutuhan fungsionalnya saja namun juga memuaskan kebutuhan sosial dan psikologi. Kosmetik merupakan produk yang unik karena selain produk ini memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mendasar wanita akan kecantikan juga seringkali menjadi sarana bagi konsumen untuk memperjelas identitas dirinya secara sosial dimata masyarakat (Fabricant & Gould, 1993)

 Perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia saat ini yaitu kosmetik. Berdasarkan detikcom. (2019), menguatnya pasar kosmetik lokal dewasa ini nyatanya berpengaruh besar terhadap dunia perekonomian Indonesia. Kini selain ranah mode, industri kecantikan pun mulai dibidik sebagai industri andalan penggerak utama perekonomian Indonesia. Menurut Euromonitor International, negara-negara berkembang, termasuk Indonesia memiliki kontribusi 51% bagi industri kecantikan global. Bahkan menurut Kementerian Perindustrian, Indonesia diestimasikan akan menjadi pasar pertumbuhan utama di industri kecantikan pada 2019 mendatang. *"Indonesia memiliki peluang besar dalam industri kecantikan. Indonesia terdiri dari berbagai suku, karakter, bentuk wajah. Bahan baku kita sangat banyak, itulah yang akan kami coba gali lebih lanjut potensinya,"* ungkap Kepala Sub Direktorat Industri Farmasi dan Kecantikan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia Afrida Suston Niar, saat ditemui di Konferensi pers Beauty Indonesia 2017, di Locanda, Jl Jenderal Sudirman, Jakarta Pusat, Rabu (15/6/2016).

Tingkat perkembangan kosmetik diatas tidak terlepas dari karyawan perusahaan yang memberikan produksi yang semakin meningkat. Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan :

“ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. (Bab I. Pasal 1)

‘’Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat’’. (Bab I. Pasal 2)

‘’Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain’’. (Bab I. Pasal 3)

Perusahaan kosmetik yang ada di kota Yogyakarta salah satunya PT. Larrisa yang terletak di Jln. Kayen, kaliurang KM 7. Kab. Sleman. Yogyakarta, PT. Larrisa sudah dibuka pada tahun 11 juni 1984 oleh R.Ngt.Poedji Lirnawati hingga sekarang sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat hingga 36 cabang yang ada di Indonesia ada pun visi dan misi perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta sebagai berikut :

1. Visi : Menjadi klinik estetika natural terbaik dengan memiliki jaringan terbesar untuk merawat jutaan masyarakat Indonesia.
2. Misi : Larissa memberikan layanan estetika terbaik bagi masyarakat melalui perpaduan perawatan natural dan teknologi terkini dengan harga yang terjangkau.

Perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta memiliki karyawan khusus produksi yang biasanya bekerja setiap harinya dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang sempit disebabkan luas tanah dan bangunan tempat pekerjaan yang tidak luas, subjek biasanya berada didua bidang yang pertama bidang sekunder sebagai pengemasan barang yang telah jadi baik pemasangan stiker dan label pada barang yang siap di distributor untuk pemasaran sedangkan khusus produksi bidang primer yaitu karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam pembuatan produk dari bahan mentah menjadi bahan jadi. Karyawan produksi baik sekunder dan primer memiliki target pekerjaan setiap harinya dengan jumlah yang banyak dan bervariasi berdasarkan barang yang akan di produksi setiap harinya. Karyawan khusus produksi menurut **Assauri (1995)** mengatakan bahwa produksi adalah suatu kegiatan untuk menghasilkan atau menambah kegunaan fungsi barang maupun jasa.

Proses produksi barang tersebut membuat karyawan di perusahaan mengalami aktivitas yang sangat padat dan dapat mengakibatkan berbagai resiko yang tidak diinginkan. Karyawan juga dapat mengalami stres pada suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008). Kelelahan secara fisik, emosional, dan mental di sebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional disebut juga *burnout* menurut Pines & Maslach (dalam Harnida, 2015).

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain.

Menurut Maslach (2001) terdapat beberapa aspek dari *burnout* yaitu 1). Kelelahan emosional yaitu yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan. Perkembangan emosi negatif dapat menimbulkan sikap negatif terhadap diri sendiri,pekerjaan, dan orang lain, dan perusahaan sehingga seseorang merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaannya 2). Depersonalisasi yaitu yaitu suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutanemosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap dan perasaan yang negatif terhadap orang- orang disekitarnya, 3). Penghargan diri sendiri yang rendah merupakan penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya. Selain itu, seseorang juga merasa tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi atautujuan dalam pekerjaannya.

Salah satu hasil penelitian oleh Moch. Satriyo S. (2014) dari hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout* terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan *nilai standardized direct effect* sebesar -0,556. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout t*erhadap kinerja dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja.

 Salah satu kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011). Berdasarkan tuntutan tersebut dapat membuat karyawan mengalami *burnout* menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001). Menurut Robbins dan Coulter (2010) pentingnya perusahaan mengatasi *burnout* padakaryawannya, karena *burnout* yang dapat teratasi membuat karyawan lebih bahagia dan memiliki kepuasan dalam menjalani pekerjaannya. Pandangan tersebut juga membuat karyawan memiliki gairah kerja, bersungguh-sungguh mengerjakan setiap tugasnya, tekun dalam bekerja, termotivasi menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menunjukan hasil kerja yang baik (Wexley & Yukl, 2003).

Salah satu *burnout* didukung oleh penelitian Siti, Z (2018) dari hasil penelitian jurnal yang peneliti lakukan diketahui bahwa *burnout* mempengaruhi secara positif intensi *turnover* sebesar 3,8%. Hal ini berarti bahwa semakin seseorang merasakan *burnout*, maka intensi *turnover* karyawan semakin tinggi. Maslach, C. and Leiter, M.P. (2001) berpendapat bahwa perasaan yang lebih dari sedih atau memiliki hari yang buruk. Ini adalah situasi yang terjadi secara menahun yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, dan bisa menyebabkan situasi yang sangat krisis di dalam hidup.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter. (2001) *bunout* terdiri dari 2 faktor yaitu 1. Faktor situasional, pada faktor ini terdapat pekerjaan (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan upah balik), karakteristik jabatan dan karakteristik organisasi. 2 Faktor individual, faktor ini meliputi karateristik demografi (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan) karateristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuahan diri terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, *locus of control* eksternal, keyakinan akan kemampuan diri dan sikap kerja

Berdasarkan faktor-faktor diatas, terdapat faktor individu yang dapat mempengaruhi *burnout.* Salah satu faktor individu yang dapat menyebabkan *burnout* adalah keyakinan akan kemampuan diri menurut Maslach, Leiter dan Shaufeli (2001). Keyakinan diri oleh bandura disebut sebagai efikasi diri (Bandura dalam Rustika 2016). Sehingga penelitian ini menjadikan efikasi diri sebagai variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini di anggap mampu memiliki kaitan dengan *burnout* hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang di lakukan Savas, Bozgeyik, dan Eser (2014) yang mengatakan bahwa ada hubungan signifikan, mediun dan negatif antara efikasi diri dengan  *burnout* . Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh R. Maidisanti (2018) mengemukakan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *burnout.* Berdasarkan penelitian tersebut, ditemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan dengan *burnout.*

Bandura (1997) efikasi diri menggambarkan keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Baron dan Byrne (2003) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, pencapaian tujuan atau mengatasi hambatan. Dalam Gist dan Mitchel (1992) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah ringkasan atau penilaian komperehesif terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas tertentu. Dalam kontek organisasi, informasi yang berasal dari individu, tugas pekerjaan, dan orang di lingkungan kerja dapat berkontribusi pada penilaian kemampuan komprehensif lebih lanjut Santrock (2007) menambahkan bahwa  efikasi diri akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam menampilkan suatu perilaku dan selanjutnya akan mempengaruhi efikasi diri seseorang. Kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Menurut Bandura (1997) ada 3 dimensi yaitu 1. Kesukaran yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihn tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu. 2. Generalisasi menjelaskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Disini individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas yang dilakukan berbeda-beda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diapresiasikan dalam tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang di tampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung menyelesaikan tugas. Dimensi ini merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, dimensi ini juga mengacu pada variasi situasi dimana penilaian efikasi diri dapat diterapkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki makan akan semakin tinggi efikasi diri yang ada. 3. Kekuatan berkaitan dengan kuat-lemahnya keyakinan sesorang individu. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertahan dengan usaha individu tersebut meksipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Keyakinan yang lemah akan mudah di goyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meksipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. Salah satu faktror yang mempengaruhi *burnout*  yaitu karakteristik kepribadian yang di dalamnya terdapat kemampuan kepercayaan diri atau di sebut juga efikasi diri (Bandura dalam Rustika, 2016).Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian oleh T. Lerengken, dkk (2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara  *burnout*  dengan  efikasi diri. Semakin renda efikasi diri pada karyawan maka semakain tinggi *burnout* pada karyawan tersebut, begitupun sebaliknya. Menurut Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi sering menganggap masalah sebagai tantangan untuk diatasi, berkomitmen pada pekerjaan yang dilakukan, menginvestasi lebih banyak waktu dan usaha dalam pekerjaan, berpikir secara strategis untuk memecahkan masalah, lebih pulih dari kegagalan dan merasa kurang rentan dengan stres dan depresi lebih jauh dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2001) bahwa stres kronis pada pekerjaan yang terus menerus dapat mengakibatkan munculnya sindrom psikologis yang disebut *burnout*. Ketika karyawan memiliki efikasi diri yang baik, maka karyawan diharapkan mampu memenuhi beban kerja dan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga karyawan tidak mengalami *burnout.*

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah : apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada karyawan perusahaan?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 44 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Burnout* dan Skala Efikasi Diri dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok *favourable* dan *unfovourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Burnout* terdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,314- 0,603 , sedangkan Skala Efikasi Diri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,317- 0,661. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Burnout* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,861 dan Skala Efikasi Diri diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar0,875. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z).Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0,050 maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *burnout* diperoleh KS-Z = 0.098 dengan p = 0.000 dan variabel efikasi diri diperoleh KS-Z = 0,200 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel efikasi diri dan skor variabel *burnout* terdistribusi data yang normal. Selanjutnya pada uji linieritas diperoleh F = 14,360 dan p = 0.000 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri dengan *burnout* merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2015). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0.050 berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi antara variabel. Hasil analisis korelasi variabel efikasi diri dengan *burnout* diperoleh kofisien korelasi sebesar r= -0,891 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,05), berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout*. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri subjek maka semakin rendah *burnout*nya, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* subjek maka semakin tinggi *burnout*nya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh T. Lerengken, dkk (2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara  *burnout*  dengan  *self efficacy.*  Semakin rendah *self efficacy* pada karyawan maka semakain tinggi *burnout* pada karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi *self efficay* maka semakin rendah *burnout*.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri menggambarkan keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan Menurut Bandura (1997) efikasi diri di bagi menjadi tiga aspek yaitu,kesukaran, generalisasi dan kekuatan. Dimensi kesukaran persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihn tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas (Bandura 1997). Tuntutan pekerjaan tersebut menyebabkan individu merasa terkuras secara energi dan emosi yang kemudian dapat menyebabkan kelelahan (Maslach dan Jackson, 2001). Hal ini di dukung pernyataan (Schaufeli dan Buunk, 2003) menjelaskan bahwa kelelahan terjadi ketika kemampuan individu tidak lagi seimbang dengan tuntutan kerja. Brill ( dalam Schaufeli dan Buunk, 2003) lebih jauh menjelasakan bahwa tahapan akhir dari gangguan adaptasi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu tersebut dan prosesnya terjadi dalam kurang waktu yang cukup lama akan menyebabkan *burnout.* Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan subjek mengalami kesulitan dalam tugas-tugas di lapangan seperti subjek ragu menghitung jumlah barang, mencari cara lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan subjek masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dimensi generalisasi menjelaskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Disini individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas yang dilakukan berbeda-beda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diapresiasikan dalam tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang di tampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung menyelesaikan tugas. Dimensi ini merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, dimensi ini juga mengacu pada variasi situasi dimana penilaian efikasi diri dapat diterapkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki makan akan semakin tinggi efikasi diri yang ada ( Bandura 1997). Menurut Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri yang rendah akan cenderung tidak mau berusaha atau tidak menyukai pekerjaan dalam situasi yang sulit dan tingkat kompetensi yang tinggi.Efikasi diri yang tinggi mengembangkan kepribadian yg kuat kepada seseorang dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Menurut Lailani (2015) individu dengan efikasi diri yang tingi cenderung bertahan dan terhindar dari *burnout.* Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan subjek memiliki keyakinan yang berbeda-beda seperti subjek tidak bisa di andalkan dalam bekerja, subjek tidak memiliki keahlian khusus pada saat bekerja dan subjek tidak menguasai bidang pekerjaannya.

Pada dimensi kekuatan berkaitan dengan kuat-lemahnya keyakinan sesorang individu. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertahan dengan usaha individu tersebut meksipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Keyakinan yang lemah akan mudah di goyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meksipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu. (Bandura, 1997). Individu dengan efikasi diri rendah akan mudah menyerah jika di hadapkan dengan tugas yang berbeda dan menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya oleh (Bandura, 1997). Lebih lanjut di jelaskan bahwa banyaknya tugas yang di bebankan pada individu juga menuntut individu untuk memberi *effort* lebih untuk menyelesaikanya. Jika individu tidak mampu mengatasi tuntutan kerja ini, maka individu akan mengalami kelelahan kerja yang kemudian mengacu munculnya *burnout*  menurut (Maharja, 2015). Hal ini dukung hasil lapangan yang menunjukkan subjek memiliki keyakinan yaang lemah seperti subjek menyerah bila keadaan terus memburuk, subjek merasa kurang cocok bekerja di perusahaan dan menyerah bila keadaan terus memburuk.

Diterimanya hipotesis pada penelitian ini di dukung oleh koefisional determinasi (R2) sebesar 0,794% yang menunjukkan bahwa varaibel efikasi diri pada karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 79,4% terhadap variabel *burnout* dan sisa presentasi lainnya sebesar 20,6% di pengaruhi oleh faktor lain seperti faktor pekerjaan, jabatan, organisasi, demografi dan sikap kerja. Hasil kategori variabel efikasi diri adalah tinggi 78 % (25 subjek), kategori sedang sebesar 22 % (7 subjek), dan kategori rendah sebesar 0 % (0 subjek). Selanjutnya hasil kategori variabel *burnout* adalah tinggi sebesar 0 % (0 subjek), kategori sedang sebesar 59,% (19 subjek), dan kategori rendah sebesar 41% (13 subjek). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta memiliki efikasi diri yang cenderung tinggi, dan sebagian besar lainnya masih memiliki *burnout*  yang kategori sedang. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa subjek merasa lelah setelah bekerja namun subjek masih mampu mampu melewati semua tuntutan pekerjaannya.

**KESIMPULAN**

Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,891 p = 0.000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diridengan *burnout* pada karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta. Artinya semakin tinggi efikasi dirimaka semakin maka semakin rendah *burnout* pada karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta. Sebaliknya, jika semakin rendah efikasi dirimaka semakin maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan koefesien determinasi (R²) juga menunjukkan bawah efikasi dirimemiliki kontribusi sebesar 79,4% terhadap variabel *burnout* dan sisa presentasi lainnya sebesar 20,6% di pengaruhuihi oleh faktor lain, seperti karakteristik demografi, konsep diri rendah, karakteristik pekerjaan, sikap kerj

**SARAN**

Bagi karyawan perusahaan PT. Larrisa Yogyakarta , penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada subjek agar subjek dapat menumbuhkan keasadaran akan pentingnya efikasi diri dengan cara lebih semangat pada saat bekerja serta memiliki keyakinan yang kuat untuk percaya diri yang tinggi dalam lingkungan pekerjaan sehingga tingkat efikasi diri semakin tingg dan *burnout* semakin rendah.

Bagi pihak perusahan diharapkan dapat menurunkan *burnout* dengan cara lebih memperhatikan lagi para karyawan serta memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri, pelatihan mengenai penerunan stres dan juga pelatiahan kerja sama tim dengan demikian efikasi diri para karyawan semakin meningkat dan *burnout* semakin rendah.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti karakteristik demografi, konsep diri rendah, karakteristik pekerjaan, sikap kerja. Penelitian selanjutnya di harapkan dapat mengambil jumlah subjek yang lebih besar terutama perusahaan yang sedang berkembang saat ini, penelitian lain juga perlu memperhatikan referensi daftar pustaka untuk lebih memperkuat teori penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar,S. (2004). *Pendidikan kecakapan hidup* (*Life Skills Education*), Alfabeta, Bandung.

Anwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S.(2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Atkinson, J.W. (1995). *Pengantar psikologi. Jakarta*. Erlangga

Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Abraham H. Maslow. (1970). *Motivation and personality*.New York: Harper & Row Publisher.

Assauri, S. (1995). *Manajemen produksi & operas (Edisi 2*). LPFE. Jakarta

Bandura, A,(1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self efficacy – the exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.

Chairiza, D., Zulkarnain, Siti, Z. (2018), Pengaruh burnout dan employee engagement terhadap intensi turnover karyawan hotel, Analitika: *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10 (2): 69 – 79*.* Detik.com. (2019, 08 April). Produk kosmetik lokal, industri andalan di Indonesia. Diakses dari : <https://wolipop.detik.com/makeup-and-skincare/d-3234515/produk-kosmetik-lokal-industri-andalan-indonesia-di-2019>

 Davis, K. & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Fabricant, Stacey M. & Gould S. (1993*). Women’s make up careers: an interpretive study of color cosmetic use and face value. Journal Psychology and Marketing*. 10(6), 531-548

Gist, M. E., dan Mitchell. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability, *Journal Academy of Management*, 17 (2), 183-211

Natalia, S. (2011). Pengaruh budaya organisasi, self-efficacy dan strategi coping proaktif terhadap burnout. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 14(1) : 1-10

Ranupandojo, H. & Husnan S. (2002*). Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (Edisi 10)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rustika, I.M. (2016). Efikasi diri tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi,* 20(1-2), 18-25*.*  Di akses dari :<http://doi.org/10.22146/bpsi.11945>

R. Maidisanti. (2018).Hubungan antara self-efficacy dan burnout pada anggota polisi satnarkoba polresta jambi. *Jurnal Psikologi Jambi,* 03(1), 14-23

Satriyo Moch and Survival. (2014). Stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerj.  *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume*, 3( 2), 52-63

Savas, Bozgeyik, dan Eser. (2014). A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout European.  *Journal Of Educational Research*. 3(4), 159-166

Salaman, N. (2014). Burnout dikalangan pendakwa. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 34(1), 41-46

Saptoto, R. (2010). Hubungan kecerdasan emosi dengan kemampuan coping adaptif. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 13-22

Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2012). *Motivasi dalam pendidikan teori penelitian dan aplikasi( Edisi 3)*. Jakarta: PT. Indeks.

Schaufeli dan Buunk. (2003). Burnout : An overview of 25 years of research and theorizing burnout John-willey & sons. The hand book of work and healt psycology. (pp.383-425) Chichester England. Wiley.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif.* Bandung: PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Alfabeta.

Sumadi Suryabrata. (2000). *Metode penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Spector, P. E., (1996). *Industrial and organizational psychology:* Research and Practice, John Wiley & Sons, Inc.: United State of America

T. Lerengken, dkk. (2019). Burnout dengan self efficacy pada perawat. *E-journal Keperawatan*, 7(2), 1-7

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. (08 april 2019) Diakses dari : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf>

Wexley, Kenneth, N danYukl, Gary. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : Rineka Cipta