

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *Self efficacy*, dan Dukungan Sosial, serta *Burnout*. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan *Self efficacy*, dan Dukungan Sosial, serta *Burnout*.

2.1.1 *Self efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang diteliti dalam penelitian ini sebagai faktor yang berperan dalam mempengaruhi *burnout*. Berikut ini adalah penjelasan dari *self efficacy*.

2.1.1.1 Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy dinyatakan sebagai “*people’s judgements of their capabilities and execute courses of action required to attain designated types of performance*”. Artinya, *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa dia dapat menjalankan suatu tugas pada suatu tingkat tertentu, yang mempengaruhi tingkat pencapaian tugasnya (Alverina and Ambarwati, 2019).

Self efficacy pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, (Bandura 1997 dalam Omrod 2013). *Self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa besarnya. *Self efficacy* menekankan pada komponen

keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa *Self efficacy* sebagai penilaian individu tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

2.1.1.2 Proses Pembentukan *Self efficacy*

Terbentuknya *self efficacy* melalui empat proses, yaitu: kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi yang berlangsung selama kehidupan. Proses kognitif, *self efficacy* mempengaruhi bagaimana pola pikir yang dapat mendorong atau menghambat perilaku seseorang. Sebagian besar individu akan berpikir dahulu sebelum melakukan suatu tindakan, seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan memiliki komitmen untuk mempertaruhkan perilaku tersebut. (Omrod, Jeani, 2013).

Proses Motivasional, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan melakukan perilaku yang mempunyai tujuan didasari oleh aktivitas kognitif. Berdasarkan teori motivasi, perilaku atau tindakan masa lalu yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang. Seseorang juga dapat termotivasi oleh harapan yang diinginkannya. Disamping itu, kemampuan seseorang untuk mempengaruhi diri

sendiri dengan mengevaluasi penampilan pribadinya merupakan sumber utama motivasi dan pengaturan dirinya.

Proses afektif, *self efficacy* juga berperan penting dalam mengatur kondisi afektif. Keyakinan seseorang akan kemampuannya akan mempengaruhi seberapa besar stress atau depresi yang dapat diatasi, seseorang yang percaya bahwa dia dapat mengendalikan ancaman/masalah maka dia akan mengalami kecemasan yang tinggi. *Self efficacy* untuk mengontrol proses berpikir merupakan faktor kunci dalam mengatur pikiran akibat stress dan depresi.

Proses seleksi, ketiga proses pengembangan *self efficacy* berupa proses kognitif, motivasional dan afektif memungkinkan seseorang untuk membentuk sebuah lingkungan yang membantu dan mempertahankannya. Dengan memilih lingkungan yang sesuai akan membantu pembentukan diri dan pencapaian tujuan.

2.1.1.3 Dimensi/Indikator *Self efficacy*

Tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *self efficacy*. *Self efficacy* yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Bandura ada tiga aspek dalam *self efficacy* yaitu: (Wang *et al.*, 2018)

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan).

Adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda. *Self efficacy* dapat ditunjukkan dengan tingkat yang dibebankan pada individu terhadap tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa di luar batas kemampuan dirasakannya.

Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

2. *Strength* (kekuatan).

Berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. Dengan *self efficacy*, kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Semakin kuat perasaan *self efficacy* dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan dengan berhasil.

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

3. *Generality* (generalitas)

Berkaitan dengan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

Dalam dimensi ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan perilaku biasa dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kebersihan diri, makan, minum, istirahat, berkomunikasi, bersosial, berkemih dan sebagainya.

2.1.1.4 Sumber – Sumber *Self efficacy*

Ada empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *self efficacy* Menurut Bandura (Friedman, 2015) yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*), sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan.
2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*), pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama.
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*), pada persuasi verbal individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis (*psychological state*), individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan

fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.1.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam penelitian ini merupakan faktor yang kedua yang diteliti sebagai faktor yang diduga mempengaruhi *burnout*. Dukungan sosial sendiri yang dimaksud sebagai dukungan dari teman sejawat, dari atasan maupun dari keluarga, berikut ini adalah penjelasan variabel dukungan sosial.

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Almasitoh, 2018). Dukungan sosial juga merupakan suatu kumpulan proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyesuaian atas masalah yang dihadapi.

Yang mengutip Lazarus, mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman. Dukungan sosial juga merupakan suatu kumpulan proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyesuaian atas masalah yang dihadapi (Almasitoh, 2018).

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Dalam

menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stress yang rendah, tetapi juga apat mengatasi stress secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial, Sarafino dalam (Adawiyah and Blikololong, 2018).

Adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kecenderungan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi dapat mendukung berkurangnya kecenderungan *burnout*. Karena dengan adanya dukungan sosial yang tinggi maka individu dapat lebih baik dalam menyelesaikan tekanan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan *burnout*.

2.1.2.2 Dimensi dukungan sosial

Dukungan sosial dibagi kedalam 4 bentuk, diantaranya (Sarafino and Smith, 2016):

1. Dukungan instrumental (*tangible or instrumental support*)

Bentuk dukungan ini merupakan penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan. Bentuk dukungan ini dapat mengurangi kecemasan karena individu dapat langsung memecahkan masalahnya yang berhubungan dengan materi. Dukungan instrumental sangat diperlukan dalam mengatasi masalah yang dianggap dapat dikontrol.

2. Dukungan emosional (*emotional support*)

Bentuk dukungan ini melibatkan rasa empati, ada yang selalu mendampingi, adanya suasana kehangatan, dan rasa diperhatikan akan membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber

dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan lebih baik. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol.

3. Dukungan informatif (*informational support*)

Bentuk dukungan ini melibatkan pemberian informasi, pengetahuan, petunjuk, saran atau umpan balik tentang situasi dan kondisi individu. Jenis informasi seperti ini dapat menolong individu untuk mengenali dan mengatasi masalah dengan lebih mudah.

4. Dukungan penghargaan (*esteem support*)

Bentuk dukungan ini berupa penghargaan positif pada individu, pemberian semangat, persetujuan pada pendapat individu dan perbandingan yang positif dengan individu lain. Bentuk dukungan ini membantu individu dalam membangun harga diri dan kompetensi.

2.1.3 *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg pada tahun 1973. *Burnout* dapat terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya, *burnout* juga dapat terjadi diantara karyawan yang bekerja di bidang pelayanan, serta dapat terjadi karena situasi kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan (Rizka, 2015).

Burnout merupakan sindrom psikologis yang merupakan reaksi individu terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan (Lorensya and Wirawan, 2015). *Burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik yang dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan (Putra and Mulyadi, 2016).

Burnout didefinisikan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi (Hera, Rasyidin and Hasmin, 2016)

Burnout merupakan sindrom yang terdiri dari *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *reduce personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya (Syabani and Huda, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi yang merupakan hasil dari ketidakmampuan individu dalam mengatasi tekanan kerja yang dialami dalam waktu yang cukup lama.

2.1.3.1 Gejala *Burnout*

Terdapat beberapa gejala *burnout* secara umum. Gejala *burnout* ini dapat digunakan sebagai tanda peringatan bahwa ada sesuatu yang salah yang perlu ditangani. Gejala *burnout*, yaitu (Sarafino and Smith, 2016):

1. Gejala fisik
 - a. Merasa lelah dan terkuras energinya.
 - b. Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
 - c. Perubahan nafsu makan dan susah tidur.

2. Gejala emosional

- a. Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan.
- b. Merasa tidak berdaya dan kurang semangat.
- c. Kehilangan motivasi
- d. Semakin sinis dan berfikir negatif.
- e. Penurunan kepuasan kerja.

3. Perilaku

- a. Lari dari tanggung jawab.
- b. Menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas.
- d. Menggunakan obat-obatan dan alkohol.
- e. Frustrasi.
- f. Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal

2.1.3.2 Dimensi/Indikator *Burnout*

Burnout dapat dijabarkan ke dalam tiga dimensi (Saan, 2015) yaitu :

1. *Exhaustion*. Ketika mengalami *exhaustion*, individu akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan lelah berkepanjangan baik secara emosional (bosan, sedih, tertekan, frustrasi, putus asa, dan tidak berdaya), mental (tidak berharga, rasa gagal, dan lain-lain), dan fisik (sakit kepala, flu, dan insomnia). Lelah secara fisik dapat meliputi sakit kepala, susah tidur, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan.

2. *Depersonalization/cynicism*. Dimensi ini merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan. Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan. Perilaku ini juga merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja.

Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, menjaga jarak dari lingkungan kerja, dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

3. *Low Personal Accomplishment*. Dimensi ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupannya. Selain itu mereka juga merasa belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya yang akan memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Individu juga merasa tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas baru.

Berdasarkan uraian di atas maka dimensi *burnout* adalah *exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal accomplishment*.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout* pada karyawan (Hutapea, 2016:19):

1. Interaksi dengan *client*

Pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan dapat menimbulkan tekanan yang berpotensi menyebabkan *burnout*. Karyawan biasanya dituntut untuk dapat menunjukkan kebaikan, kesabaran, kepedulian dan rasa hormat, bersikap sabar dan tenang dalam menghadapi pelanggan, aktif dalam memberikan penjelasan yang dibutuhkan pelanggan, dan efektif ketika menghadapi pelanggan dan berbagai kebutuhannya tanpa memperdulikan rasa lelah dan marah yang dialami karyawan (M Ramdan and Nursan Fadly, 2016).

2. Beban kerja yang berlebihan

Banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan banyaknya tugas-tugas yang harus ditangani yang diberikan secara terus menerus diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya *burnout*.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Almasitoh, 2018).

4. Persepsi terhadap lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja meliputi kondisi fisik (penerangan, suhu udara atau temperatur, dan kebisingan) dan non fisik/struktur kerja (kekaburan peran, konflik peran, beban kerja, dan tanggung jawab).

5. Kurangnya kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang harus dilaksanakan terlebih dahulu

karena seringkali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena sama tingkat urgensinya.

6. Sistem imbalan yang tidak memadai

Kurangnya keseimbangan antara imbalan (gaji, imbalan) dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja. Hal ini menandakan *burnout* mulai muncul.

7. Interaksi dengan rekan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan juga harus berinteraksi dengan rekan-rekan kerja lainnya. Interaksi yang buruk dapat memicu timbulnya tekanan yang akan menyebabkan *burnout*.

8. Hilangnya keadilan

Salah satu kondisi dari sistem manajemen yang dapat menimbulkan ketidakadilan adalah penerapan aturan yang tidak konsisten. Ketika pekerja merasakan ketidakadilan akan timbul berbagai reaksi dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan. Selanjutnya gejala-gejala kejenuhan kerja mulai tampak.

9. Peran ambigu

Peran ambigu adalah kekaburan tanggung jawab atau harapan dalam pekerjaan. Ketidakjelasan tujuan individu dan organisasi atau adanya parameter dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak jelas dapat menyebabkan stress yang kronis yang nantinya berujung kepada *burnout*.

10. Konflik nilai

Sistem nilai akan mempengaruhi interaksi seseorang dengan pekerjaannya. Dewasa ini krisis yang terjadi dalam dunia kerja antara lain banyaknya penerapan nilai-nilai yang saling bertentangan satu sama lain. Namun seringkali pihak manajemen melupakan kebutuhan pekerjanya. Sehingga menimbulkan konflik atau pertentangan bagi pekerja. Tidak ada penyaluran keluhan bagi karyawan dan akhirnya terjadi proses *exhaustion*. Karena mereka merasa harus menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bantuan organisasi.

11. Kepribadian/kecerdasan emosional

Faktor kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang menentukan munculnya *burnout*. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu untuk mengelola emosinya sehingga memungkinkan orang tersebut untuk bertindak lebih rasional dan tentunya terhindar dari *burnout* (Munandar, 2015).

12. Jenis kelamin

Wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringkali wanita mengalami kelelahan emosional.

13. Status perkawinan

Individu yang belum menikah lebih banyak mengalami *burnout* dari pada individu yang sudah menikah. Ini dikarenakan dukungan sosial yang diterima dari pasangan dapat membantu individu menyelesaikan tekanan pekerjaannya.

14. Usia

Orang-orang dengan usia muda cenderung lebih rentan mengalami *burnout* dari pada orang-orang dengan usia yang lebih tua. Karena dianggap semakin banyak pengalaman bekerja seseorang maka semakin kecil kemungkinan untuk mengalami *burnout* karena sudah terbiasa untuk mengatasi tuntutan kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian. Berikut merupakan beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai gambaran penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Hubungan antara <i>Self efficacy</i> dengan <i>Burnout</i> pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa (Alverina and Ambarwati, 2019)	Hasil penelitian didapatkan hasil terdapat hubungan negatif antara <i>self efficacy</i> dengan <i>burnout</i> pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa atau dengan kata lain makin tinggi tingkat <i>self efficacy</i> maka semakin rendah <i>burnout</i> yang dialami oleh perawat psikiatri di rumah sakit jiwa	Variabel X <i>Self efficacy</i> Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Dukungan sosial	Jurnal Psikologi MANDALA 2019, Vol. 3, No. 2, 29-39 ISSN: 2580-4065

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Hubungan Antara Efikasi Diri (<i>Self efficacy</i>) Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) Pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi (Prestiana and Purbandini, 2012)	Hasil analisa data menunjukkan bahwa hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan <i>burnout</i> menunjukkan hasil artinya semakin tinggi tingkat <i>self efficacy</i> perawat maka semakin rendah <i>burnout</i> nya. Hubungan antara stres kerja dengan <i>burnout</i> menunjukkan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang maka semakin tinggi pula <i>burnout</i> nya	Variabel X <i>Self efficacy</i> Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Dukungan sosial, Stres kerja	Jurnal Soul, Vol. 5, No.2, September 2012
	Hubungan antara <i>Self efficacy</i> dan stres kerja dengan <i>burnout</i> pada perawat dalam melakukan asuhan keperawatan pada RS pemerintah di Kabupaten Semarang (Natsir, Hartiti and Sulisno, 2015)	Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki <i>Self efficacy</i> tinggi, responden mengalami stress kerja sedang, responden mengalami <i>burnout</i> rendah. Tidak ada hubungan antara <i>Self efficacy</i> dengan <i>burnout</i> , ada hubungan antara stress kerja dengan <i>burnout</i> .	Variabel X <i>Self efficacy</i> Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Dukungan sosial, stress kerja	Jurnal Managemen Keperawatan . Volume 3, No. 1, Mei 2015; 30-35

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	<i>Self efficacy</i> dan <i>Burnout</i> pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19 (Arif and Wijono, 2022)	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara <i>self efficacy</i> dengan <i>burnout</i> pada perawat. Artinya bahwa ketika <i>self efficacy</i> yang dimiliki oleh perawat di rumah sakit tersebut semakin tinggi maka <i>burnout</i> yang dialami akan semakin rendah, sebaliknya jika semakin rendah <i>self efficacy</i> maka <i>burnout</i> yang akan dialami oleh perawat di rumah sakit tersebut akan semakin tinggi.	Variabel X <i>Self efficacy</i> Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Dukungan sosial	Bulletin of Counseling and Psychotherapy / Vol 4, No 1 (2022) / 258
	<i>Burnout</i> Dengan <i>Self efficacy</i> Pada Perawat (Larengkeng, Gannika and Kundre, 2019)	Hasil penelitian uji <i>statistic Chi-square</i> pada tingkat kemaknaan 95%, ada hubungan antara <i>burnout</i> dengan <i>Self efficacy</i> pada perawat di ruang rawat inap.	Variable <i>Burnout</i> <i>Self efficacy</i>	Variabel X Dukungan sosial Burnt out Variabel Y <i>Self efficacy</i>	e-journal Keperawatan(e-Kp) Volume 7 Nomor 2, Agustus 2019
	Dukungan sosial terhadap <i>burnout syndrome</i> pada perawat dalam layanan pasien covid-19 (Bunga, Simamora and Deniati, 2022)	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa mayoritas responden dengan dukungan sosial baik, <i>burnout syndrome</i> ringan. Hasil analisa statistik diperoleh hubungan dukungan sosial terhadap <i>burnout syndrome</i> pada perawat dalam layanan	Variabel X Dukungan sosial Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X <i>Self efficacy</i>	Jurnal Keperawatan Silampari Volume 6, Nomor 1, Desember 2022 e-ISSN: 2581-1975 p-ISSN: 2597-7482

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
		pasien COVID-19.			
	Pengaruh Dukungan Sosial, Kepribadian Hardiness Dan Efikasi Diri Terhadap <i>Burnout</i> (Purwati & Mahfud, 2019)	Hasil penelitian didapatkan dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> . semakin baik dukungan sosial maka akan menurunkan <i>burnout</i> . Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> . Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap <i>burnout</i> .	Variabel X Dukungan sosial Efikasi diri Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Kepribadian hardiness	Journal of Economic, Business and Engineering Vol. 1, No. 1, Oktober 2019
	Influence of Sosial Support and <i>Self efficacy</i> on Resilience of Early Career Registered Nurses (Wang, Chen and Lyu, 2019)	Di antara tiga faktor dukungan sosial, hanya dampak dukungan rekan kerja terhadap ketahanan perawat yang sepenuhnya dimediasi oleh <i>self efficacy</i> ; dukungan teman berpengaruh langsung positif signifikan terhadap <i>self efficacy</i> dan berpengaruh tidak langsung terhadap resiliensi perawat.	Variabel X Dukungan sosial dan efikasi	Variabel Y ketahanan perawat	Western Journal of Nursing Research Vol 40. No. 5. Doi 10.1177/0193945916685712
	The Predictive Role of <i>Self efficacy</i> and Sosial Support in Nurses' Burnou	Dukungan sosial dan efikasi diri berkorelasi dengan subskala kelelahan	Variabel X Dukungan sosial Efikasi diri Variabel Y	Variabel X depersonalisa s kelelahan emosional	Iran Journal of Nursing (IJN) Vol.27, No.90-91, Oct&Dec

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	t (Vaezfar, 2014)	pencapaian pribadi dan, depersonalisasi, dan kelelahan emosional Hasil regresi juga menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan dukungan sosial memprediksi <i>burnout</i> . Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial memprediksi <i>burnout</i> perawat.	<i>Burnout</i>		2014: 140-149
1.	General <i>self efficacy</i> modifies the effect of stress on burnout in nurses with different personality types (Yao, 2018)	<i>Profesionalisme Maslach Burnout Inventory</i> (MBI) secara signifikan terkait dengan jenis kelamin, status perkawinan, usia, jabatan, dan lama layanan. Stress adalah faktor terpenting dalam kelelahan terkait pekerjaan, tipe kepribadian (<i>introvert</i> tidak stabil), dan jabatan. Individu dengan GSE rendah dan kepribadian introversi atau tidak stabil (neurotisme tinggi) tampaknya memiliki	Variabel Y <i>Burnout</i>	Variabel X Jenis kelamin, status perkawinan, usia, jabatan dan lama kerja	BMC Health Services Research (2018) 18:667 https://doi.org/10.1186/s12913-018-3478-y

No	Judul, Peneliti/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
		kelelahan yang lebih kuat ketika menghadapi stress (terlepas dari intensitas stress) dibandingkan dengan orang lain.			

2.2 Kerangka Pemikiran

Self efficacy merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang bahwa dia dapat menjalankan suatu tugas pada suatu tingkat tertentu, yang mempengaruhi tingkat pencapaian tugasnya (Alverina and Ambarwati, 2019). Ada tiga aspek dalam *self efficacy* yaitu: (Wang *et al.*, 2018).

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan), berkaitan dengan kesulitan dan hambatan yang dirasakan.
2. *Strength* (kekuatan), berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan.
3. *Generality* (generalitas), berkaitan dengan tingkah laku dimana individu.

Melihat dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi atau penilaian terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau menghadapi suatu masalah. Kemampuan tersebut tentu saja dapat terwujud dengan ditunjang oleh faktor dukungan sosial, baik dari teman sejawat maupun dari atasan.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, pada saat menghadapi situasi yang menekankan berusaha lebih keras dan bertahan lama agar tidak mengalami *burnout*. Mereka akan lebih aktif dalam berusaha serta akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai daripada orang yang memiliki *self efficacy* rendah. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan-rintangan dalam pekerjaan mereka termasuk *burnout* yang dialaminya. Penelitian yang dilakukan Alverina (2019) menyebutkan terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat, dengan kata lain makin tinggi tingkat *self efficacy* maka semakin rendah burnout.

Selain faktor *self efficacy*, yaitu dukungan sosial. Menurut (Almasitoh, 2018) sebagai suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman. Menurut (Sarafino and Smith, 2016) dukungan sosial dibagi kedalam 4 bentuk, diantaranya:

1. Dukungan instrumental (*tangible or instrumental support*)
2. Dukungan emosional (*emotional support*)
3. Dukungan informatif (*informational support*)
4. Dukungan penghargaan (*esteem support*)

Dukungan sosial dapat menjadi faktor langsung yang berhubungan dengan *burnout* yang muncul dari dalam perawat sendiri serta dapat diubah atau diminimalisir. Perawat yang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan akan mempengaruhi pada *burnout*. Namun pada individu yang memiliki dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan perawat dalam bekerja. Perawat yang

dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stress kerja seseorang. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaannya. Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang perawat akan merasa bosan atau jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan Simamora (2022) menemukan responden dengan dukungan sosial baik mengalami *burnout syndrome* ringan. Hasil analisa statistik terdapat ada hubungan dukungan sosial terhadap *burnout syndrome* pada perawat.

Oleh karena itu dalam upaya untuk menghindari *burnout* pada karyawan dapat dilakukan beberapa hal seperti membuat batas yang sangat jelas antara kerja dan kehidupan pribadi, memelihara dengan baik hubungan professional dan hubungan pribadi (Hutapea, 2016).

Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat (Pines and Christiana, 2020). *Burnout* memiliki tiga dimensi, (Syabani and Huda, 2020). yaitu:

1. *Exhaustion*, kelelahan fisik dan psikologis.
2. *Depersonalization/cynicism*, pada dimensi ini akan muncul sikap negatif.

Seperti Menjaga jarak dari lingkungan kerja, Cenderung menarik diri, Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

3. *Personal accomplishment*, pada dimensi ini akan ditandai dengan adanya perasaan bersalah, Tidak puas terhadap diri sendiri, Penilaian rendah terhadap diri sendiri, Tidak mampu melakukan tugas.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* diantaranya adalah *self efficacy* dan adanya dukungan sosial. Perawat yang memiliki kepercayaan diri dan memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah, ditunjang dengan adanya dukungan sosial dapat diterima dari keluarga dan teman, rekan kerja akan menghasilkan *burnout* yang rendah. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* rendah cenderung kurang adaptif dalam menghadapi masalah atau tugas tertentu. Hal ini akan diperberat pada kurang adanya support atau dukungan dari lingkungan kerja.

Penelitian Purwati (2019) mengatakan semakin baik dukungan sosial maka akan menurunkan *burnout*. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa efikasi diri dan dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout*. semakin tinggi *self efficacy* dan semakin tinggi dukungan sosial, maka cenderung mengalami *burnout* semakin rendah.

Kemudian pada penelitian Aryanti (2021) menemukan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* perawat. Selanjutnya, adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *burnout* perawat ini menyimpulkan bahwa secara simultan ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Soe.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan dan jurnal yang ditelaah sebelumnya dapat dikatakan bahwa *burnout* pada perawat dapat terjadi pada

perawat yang disebabkan oleh faktor *self efficacy* dan dukungan sosial. Perawat yang memiliki kepercayaan diri dan memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah, ditunjang dengan adanya dukungan sosial dapat diterima dari keluarga dan teman, rekan kerja akan menghasilkan *burnout* yang rendah.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari kerangka pemikiran yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Terdapat Pengaruh *Self efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada perawat IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya”