

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, KEPRIBADIAN HARDINESS  
DAN EFIKASI DIRI TERHADAP *BURNOUT*  
(STUDI PADA GURU SMP NEGERI 1 SIGALUH BANJARNEGARA )**

**Dwi Purwati, Yusqi Mahfud**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Al-Qur'an

---

**ABSTRAK**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*, pengaruh kepribadian hardiness terhadap *burnout*, pengaruh Efikasi diri terhadap *burnout*. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan sampel yang digunakan sebanyak 32 orang.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sosial maka akan menurunkan *burnout*. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian hardiness maka akan menurunkan *burnout*. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban dalam bekerja maka akan meningkatkan *burnout*.

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

---

**ABSTRACT**

---

*The purpose of this study was to study the effect of psychological contracts, exchange of member leaders, employee involvement, job satisfaction on performance. The respondents who were sampled were 62 Phonos Agung Pratama Wonosobo companies. The data analysis used in this study is multiple linear regression. The results of this study prove that Psychological Contracts have a positive influence on employee performance (H1 accepted). Employee involvement has an influence on employee performance (H2 is accepted). Employee involvement related to performance against received performance (H3 accepted). Accepted job satisfaction with respect to performance received (H4 accepted).*

**Keywords** : *psychological contracts, exchange of member leaders, employee involvement, job satisfaction, performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

Syndrome of Burnout (SB) telah menerima peningkatan perhatian selama beberapa tahun terakhir di berbagai negara. Fakta ini terkait dengan perubahan global dalam faktor-faktor sosial ekonomi, khususnya bergerak dari ekonomi yang berbasis industri ke ekonomi yang berbasis jasa. Akibatnya, perubahan ini menyebabkan meningkatnya permintaan untuk profesional, mengalami lebih banyak tekanan psikologis dari waktu ke waktu (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan gejala kelelahan sebagai: (a) kelelahan emosional, di mana para profesional merasa bahwa mereka tidak lagi mampu mengatasi pada tingkat psikologis; (B) depersonalization (atau sinisme), ditandai sebagai sikap dan perasaan negatif dan sinis terhadap klien. Dimensi terakhir mewakili dimensi konteks interpersonal dari burnout (c) berkurangnya efisiensi atau pencapaian pribadi, dipahami sebagai kecenderungan para profesional untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif, khususnya pekerjaan mereka dengan klien. Ini terkait dengan perasaan tidak kompeten dan kurangnya prestasi di tempat kerja.

Keguruan telah dianggap sebagai profesi yang paling menegangkan di antara pekerja guan kesehatan (Pisanti, Van der Doef, Maes, Lazzari, & Bertini, 2011). Hal ini kemungkinan terkait dengan berbagai tuntutan yang dihadapi guru dalam konteks pekerjaan. Beberapa stres kerja yang dialami oleh guru telah dijelaskan dalam literatur. Sebagai contoh, Gray-Toft dan Anderson (1981) telah mengidentifikasi stres yang terkait dengan: lingkungan fisik (mis. Beban kerja); stresor lingkungan sosial (mis. konflik dengan staf) dan stresor psikologis lingkungan. Selanjutnya, seperti yang disarankan oleh laporan yang dikembangkan oleh Pricewaterhouse Coopers (2002) guru memasuki bidang guan kesehatan dengan percaya bahwa mereka akan memiliki waktu, sumber daya, dan dukungan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan pasien mereka dan memberi mereka nilai tinggi. tingkat guan yang berkualitas. Namun, seperti yang disarankan oleh laporan yang sama. Oleh karena itu, karena semua faktor ini, guru cenderung lebih rentan terhadap kelelahan, yang secara

negatif dapat mempengaruhi kualitas asuhan keguruan, meningkatkan turnover, absensi dan mengurangi produktivitas (Raiger, 2005).

Ditambahkan ke fakta ini, karakteristik individu telah menunjukkan juga mempengaruhi pengalaman guru stres dalam konteks kerja (Saksvik-Lehouil-liera et al., 2012). Selain itu, budaya tampaknya menjadi konsep penting yang mempengaruhi tingkat kelelahan di antara guru (Turnipseed & Turnipseed, 1997).

Berdasarkan *Undang-Undang Guru dan Dosen*, 2005 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” Dalam menjalankan peran tersebut, tidak sedikit efikasi diri yang dihadapi oleh seorang guru yang menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan emosi pada guru (*Berapa lama jam kerja seorang guru SMA satu minggu*, 2005).

Menurut Maslach, stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Cooper et al, 1996). Gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan (Dewi, 1996). Gejala-gejala *burnout* tersebut sudah mulai muncul pada guru di Indonesia. Seperti hasil survey *world development report 2004* (Usman dkk, 2004) yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19 %. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia.

Problematika organisasi secara umum dijumpai pada organisasi pendidikan. Saat ini masih ada beberapa guru disekolah yang belum memiliki kinerja yang baik, termasuk juga dijumpai SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara. Dimana kebutuhan individu guru masih kurang, kurang termotivasi dalam bekerja dan iklim organisasi yang tertutup serta kurang sehat (SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara). Berikut adalah daftar penilaian kinerja guru SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara periode 2018. Selama periode 2018 dapat dikatakan bahwa kinerja

Guru SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara berada pada level yang baik, namun ada penurunan nilai rata-rata. Dengan unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Aritonang, KT, *et al.*, 2015).

Selama beberapa tahun terakhir, beberapa variabel kepribadian telah menarik perhatian para peneliti dalam korelasi stres kerja dan kelelahan. Meskipun pengakuan umum bahwa faktor kepribadian memainkan peran penting dalam memediasi stres, faktor-faktor ini telah diabaikan dalam sebagian besar studi empiris tentang stres. Pengecualian penting adalah serangkaian penelitian yang dilakukan oleh Kobasa (1979; 1982a.).

Penelitian yang dilakukan oleh Purba, Yulianto, dan Widyanti (2007) tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada guru sebesar 58%, semakin tinggi dukungan sosial pada individu maka *burnout* yang dialami akan semakin rendah. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitorus (2016) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* mempunyai dampak pada kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harnida (2015) menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap *burnout*. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2017) juga menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat efikasi diri guru yang mengalami *burnout* antara kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri sebagai pendidik dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan.

Penelitian ini mengkaji tentang variabel dukungan sosial, kepribadian *hardiness*, Efikasi diri dan *burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka dipandang perlu mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan

Sosial, Kepribadian *Hardiness* Dan Efikasi Diri Terhadap *Burnout* (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara)". Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Banjarnegara yaitu di SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara

## 2. LANDASAN TEORI

### *Burnout*

"Burnout" tampaknya telah menjadi fenomena massa, menerima perhatian media yang konstan. Semakin banyak orang yang kehilangan pekerjaan karena kelelahan. Tetapi apakah serangkaian gejala ini merupakan penyakit yang terdefinisi dengan jelas? Bagaimana kejenuhan berbeda dari depresi? Banyak pertanyaan belum dijawab.

Istilah "burnout" diciptakan pada tahun 1970-an oleh psikolog Amerika Herbert Freudenberger. Dia menggunakannya untuk menggambarkan konsekuensi dari stres berat dan cita-cita tinggi dalam "membantu" profesi. Dokter dan perawat, misalnya, yang mengorbankan diri untuk orang lain, sering berakhir dengan "kehabisan tenaga" - kelelahan, lesu, dan tidak mampu mengatasinya. Saat ini, istilah ini tidak hanya digunakan untuk profesi penolong ini, atau untuk sisi gelap pengorbanan diri. tampaknya hal itu dapat memengaruhi siapa pun, mulai dari karier dan selebritis yang stres hingga karyawan dan ibu rumah tangga yang bekerja terlalu keras.

### Dukungan sosial

Selama beberapa dekade, para peneliti telah secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya penting dalam hal ini memfasilitasi kesejahteraan individu, psikologis, fisik dan keseluruhan (La Rocco, House & French, 1980; La Rocco & Jones, 1978; Eko Prawoto, 2019). Dukungan sosial dapat diberikan oleh tiga sumber utama: keluarga dan teman, rekan kerja (Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986), dan atasan langsung (Berger-Cross & Kraut, 1984). Quick and Quick (1984) menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat mengambil bentuk yang berbeda: informasi — di mana laporan dapat diperoleh dari rekan kerja mengenai masalah kritis; emosional — memberikan perhatian, cinta, dan kepercayaan; instrumental — menyediakan perilaku fasilitasi untuk membantu orang tersebut memenuhi tugas kerja; dan penilaian — memperoleh evaluasi dan umpan balik tentang

kinerja seseorang dari atasan langsung seseorang. Selain itu, House (1981), dalam pekerjaan mani, mengidentifikasi sembilan sumber dukungan sosial: pasangan atau pasangan; keluarga; teman; tetangga; pemberi layanan atau perawatan; kelompok swadaya; profesional kesehatan dan kesejahteraan; kolega; dan atasan langsung.

Dukungan kerja yang diberikan oleh atasan langsung memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga (Galinsky, Bond, & Friedman, 1996; Repetti, 1987). Selain itu, Dunseath, Beehr, & King (1995) mengungkapkan bahwa dukungan dari penyelia sangat penting dalam membantu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan mencegah depresi. Tingkat dukungan kerja yang tinggi terutama dari atasan langsung telah dikaitkan dengan tingkat burnout yang lebih rendah dalam sejumlah penelitian tentang perawat (Cronin-Stubbs & Brophy, 1985; Kilfedder, Power, & Wells, 2001; Sullivan, 1993). Mengingat pentingnya dukungan sosial pengawasan dalam lingkungan kerja, disajikan sebagai konstruksi utama dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Sitorus (2016) menyimpulkan bahwa dukungan sosial secara signifikan berpengaruh negative terhadap *burnout*. Hasil penelitian Isvandari (2014) menunjukkan bahwa karakteristik dukungan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H1: Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*

### **kepribadian hardiness**

Konsep hardiness berfokus pada orang yang relatif sehat setelah mengalami banyak peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Kobasa berpendapat bahwa orang yang mengalami tingkat stres yang tinggi tanpa jatuh sakit memiliki struktur kepribadian yang membedakan mereka dari orang yang menjadi sakit di bawah tekanan. Perbedaan kepribadian ini paling baik ditandai dengan istilah "hardiness". Hardiness mencerminkan respons individu terhadap peristiwa kehidupan baik secara pribadi maupun profesional (Kobasa, 1979). Tiga faktor, komitmen, kontrol dan tantangan mengukur kekerasan (Kobasa et al., 1982). Komitmen mencerminkan pengabdian kepada diri sendiri dan pekerjaan seseorang.

Kontrol adalah sejauh mana seseorang memengaruhi peristiwa kehidupan untuk memastikan hasil tertentu. Tantangan mengacu pada peristiwa kehidupan dan respons seseorang terhadap peristiwa itu. Individu yang hardy mengatasi berbagai stresor, baik pribadi misalnya siklus hidup, keluarga dan profesional misalnya peran dan hubungan kerja, lebih baik daripada individu yang tidak hardy (Simoni dan Paterson, 1997). Rush et al. (1995) menemukan hubungan negatif antara sifat tahan banting dan penyakit yang dilaporkan sendiri sebagai akibat dari stres atau kelelahan. Chan (2003) menilai sifat tahan banting dan kelelahan di kalangan guru dan menemukan bahwa sifat tahan banting memiliki dampak yang signifikan pada kelelahan emosional dan prestasi pribadi. McCrainie et al. (1987) menemukan bahwa sifat tahan banting memiliki efek utama yang bermanfaat dalam mengurangi kelelahan tetapi tidak mencegah tingkat stres kerja yang tinggi mengarah ke tingkat kelelahan yang tinggi. Maslach et al. (2001) menemukan bahwa orang-orang yang menunjukkan tingkat kekerasan yang rendah (keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari, rasa kontrol terhadap peristiwa, dan keterbukaan untuk berubah) memiliki skor kelelahan yang lebih tinggi, terutama pada dimensi kelelahan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitorus (2016) juga menunjukkan bahwa kepribadian hardiness mempunyai pengaruh negative terhadap *burnout*. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia (2015) juga menunjukkan bahwa kepribadian hardiness mempunyai dampak negative pada *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H2 : kepribadian hardiness berpengaruh negatif terhadap *burnout*

### **Efikasi diri**

Bandura menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu terkait dengan kompetensi seseorang dalam melaksanakan beberapa tugas sehingga tujuan yang ditargetkan dapat tercapai. Self-efficacy telah dipelajari dalam hal kemampuannya untuk memprediksi keberhasilan akademik, self-efficacy akademik menyumbang 11% hingga 14% dari varian dalam kinerja akademik dan kegigihan. Ini berarti, mereka yang kemungkinan besar menarik diri dari program keperawatan memiliki efikasi diri akademik yang rendah. Kemanjuran

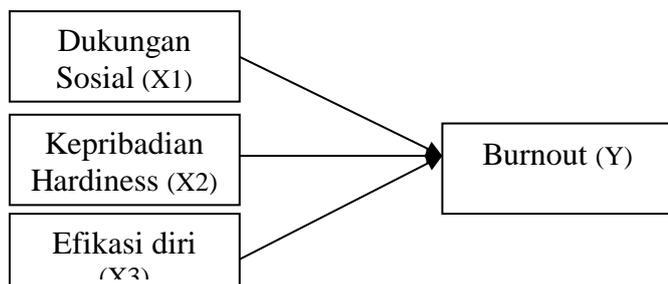
diri menghasilkan motivasi, keterampilan kognitif dan mengurangi aksi dan ketegangan emosional yang diperlukan dalam mengatasi tuntutan situasional. Jadi individu dengan self efficacy rendah cenderung kurang adaptif dalam menghadapi masalah atau tugas tertentu. Hanya guru dengan self efficacy yang rendah yang cenderung mengalami kelelahan.

Suha (2010) juga menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai dampak positif pada *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H3 : Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *burnout*

### Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nurchayani, NM, *et al.* 2016). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 orang (Dindikpora Kabupaten Banjarnegara, 2017).

Metode pengumpulan data primer dan sekunder telah digunakan dalam penelitian ini. Data primer telah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur sementara melalui internet, artikel jurnal, buku teks & publikasi, data sekunder telah dikumpulkan. Variabel *Burnout* diukur menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Purba *et al.*, (2007)

Dukungan sosial Dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang meyakini bahwa dirinya diurus dan disayang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba *et al.* (2007);

Variabel kepribadian diukur dengan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Kobasa (1982) dengan indikator *Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness, Conscientiousness*. Kriteria jawaban menggunakan 5 poin skala likert

Variabel kepribadian diukur dengan 3 item pertanyaan yang dikembangkan oleh (Mas'ud 2004). Analisis data yang digunakan regresi linear berganda.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada guru Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus sampling*). Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara yang berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey* yaitu dengan cara mendatangi responden secara langsung dan diambil sendiri oleh peneliti. Adapun batas waktu pengumpulan kuesioner adalah 2 minggu terhitung dari hari masuknya kuesioner kepada responden. Dari seluruh data yang disebar sebanyak 32 kuesioner dan kembali 32 kuesioner. Dari 32 kuesioner, semua data dapat diolah. karena semua pertanyaan diisi semua.

### Uji Kualitas Data

Menurut (Apriliani, 2019) Sebelum dilakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu untuk diuji kebenaran dan keandalannya. Pengujian dilakukan dengan uji validitas serta reliabilitas.

### Uji Validitas

Hasil uji meunjukkan semua item yang mengukur variabel-variabel yang diteliti adalah valid

### Uji Reliabilitas

Uji coba keandalan dilakukan menggunakan Cronbach alpha (a). Konstruksi atau variabel dianggap dapat diandalkan jika memberikan nilai alpha Cronbach > 0,70. Hasil reliabilitas uji coba masing-masing variabel adalah > 0,70

sehingga semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel..

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data, terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas batas  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,855. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.955	1.355			8.084	.000
dukungan sosial	-0.195	.045	-.440		-4.301	.000
kepribadian hardiness	-.202	.045	-.484		-4.446	.000
efikasi diri	-.153	.051	-.325		-2.984	.005

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,955 - 0,195X_1 - 0,202X_2 - 0,153X_4 + e$$

### Pengujian Hipotesis : Uji Parsial (Uji t)

#### Pengujian Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*

Nilai  $t_{hitung}$  dukungan sosial  $(-4,301) < t_{tabel} (-2,030)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel dukungan sosial secara

individu mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* diterima.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian hardiness  $4,446 < t_{tabel} -2,030$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel kepribadian hardiness secara individu mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *Burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang menyatakan kepribadian hardiness berpengaruh negatif terhadap *burnout* diterima.

Nilai  $t_{hitung}$  efikasi diri  $(-2,984) < t_{tabel} (-2,030)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel efikasi diri secara individu mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *Burnout* diterima.

#### Uji Ketetapan Model (Uji F)

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 20,566 > F_{tabel} = 2,88$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya pengaruh antara dukungan sosial ( $X_1$ ), kepribadian hardiness ( $X_2$ ) ( $X_3$ ), efikasi diri ( $X_3$ ) terhadap *burnout* ( $Y$ ) sudah memenuhi kriteria *good of fit*.

#### Pengujian $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi diperoleh nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,613 artinya variabel *burnout* ( $Y$ ) dijelaskan oleh variabel independen ( $X$ ) yaitu dukungan sosial ( $X_1$ ), kepribadian hardiness ( $X_2$ ) dan efikasi diri ( $X_3$ ) sebesar 61,3 persen, menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh ( $X$ ) yaitu dukungan sosial ( $X_1$ ), kepribadian hardiness ( $X_2$ ) efikasi diri ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 32,7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *Burnout*. Artinya bahwa adanya dukungan orang-orang di sekitar guru akan membuat guru tidak merasa lelah dalam bekerja.
- Kepribadian hardiness berpengaruh negative terhadap *Burnout*. Hasil ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepribadian hardiness maka akan menurunkan *burnout*

- c. Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *Burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban dalam bekerja maka akan meningkatkan *burnout*

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian bisa diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Untuk pihak SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara, hendaknya mengoptimalkan fungsi organisasi guru di sekolah untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antar guru. Dengan rasa kebersamaan, para guru dapat saling membantu dan memahami ketika ada guru lain yang memiliki masalah, dan hal tersebut dapat menghambat munculnya gejala *burnout* pada guru.
- b. Pihak SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara diharapkan tetap mempertahankan tingkat kepribadian hardiness yang telah baik sehingga para guru tetap memiliki kepribadian yang positif agar dapat membantu menghadapi berbagai tekanan dari pekerjaan..
- c. Pihak SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara diharapkan dapat tetap mendistribusikan efikasi diri secara seimbang kepada guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu, dan guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan maupun mental agar siap menghadapi segala tuntutan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga tidak terjadi *burnout*.

### 6. DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang : UMM Press.

Amimo, C.A. (2012). Are you experiencing teacher burnout? a synthesis of research reveals conventional prevention and spiritual healing. *Education receipt. Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (2), 71-80.doi.0022-3514/87-500

Apriliani, R. A. E. (2019) "Pengaruh Brand Trust, Brand Equity dan Brand Image Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Teh Botol Sosro di Wonosobo)", *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6(2), pp. 112-121. doi: <https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i2.687>.

As'ad, M & Sutjipto. P. H. 2000. Hubungan Antara Beberapa Aspek Budaya Perusahaan Dengan Tingkat Burn-out Pada Karyawan Bagian Publik. *Jurnal Psikologi*, 2, 101-110

Astuti, K. 1999. Somatisasi Pada Wanita Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Status Kerja. *Psikonomi*. 2 , I, 40-46.

Bachroni, M & Asnawi, S. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, VII, 28- 39.

Contrada, R. J. 1989. Type A Behavior, Personality Hardiness, and Cardiovasculer Responses to Stress. *Journal of Pesonality and Social Psychology*, 57, 895-903.

Cooper,C.N., Schabarq,M.J., & Winnubst, J.A.M, "*Handbok of work and heath psychology*", John Wiley & Sons Ltd, United States, 1996.

Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2007). The oldenberg burnout inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement). *Measurement of Burnout and Engagement*.

Diakses 2 Desember 2006. Ubaydillah, An. 2008. Mengatasi Masalah Burnout di Tempat Kerja. <http://www.epsikologi.com/epsi/searc h.asp>.

Dorman, J. (2003). Testing a model burnout for teacher. *Australia Journal of Educational and Developmental psychology*, (03). 35-47. Diunduh pada *organization cause personal stress and what to do it*. San Fransisco ; Jossey Bass Publishers

Firdaus, U. 2006. Forum Guru, "Burnout". Bandung : Pikiran Rakyat

Firdaus, U. 2006. Forum Guru, "Burnout". Bandung : Pikiran Rakyat.

Gentry, W. D & Kobasa, S. C. 1984. Social and Psychological Resources Mediating Stress-illness Relationships In Human, In : Gentry, W. D. *Handbook of Behavioral Medicine*. New York : The Guildford Press.

Gholiszek, A. 2005. *Manajemen Stres*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer .

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Undip

Hadi, S. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hadi, S. 2000. *Statistik (Jilid 2)*. Yogyakarta : andi Offset.

- Hadjam, N. R. 2003. Peranan Kepribadian terhadap Gangguan Somatisasi. *Disertasi*. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hadjam, N. R., Martaniah, S. M., Prawitasari, J. E., & Masrun. 2004. Peran Kepribadian Tahan Banting Pada Gangguan Somatisasi. *Anima*, 19, 122-125.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. 1982. Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177
- Kreitner, R. & Kinichi, A. 2001. *Organizational behavior*. Fifth Edition. Irwin Mc Graw-Hill.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, (7), 63-74. doi.1849/98.59.00.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Jurnal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi. 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Jurnal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi. 10.1002
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nurjayadi, D.R. 2004. Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Karyawan. *Pronesis*, 6, 40 – 54.
- Prawasti, C. Y. & Napitupulu, M. J. N. 2002. Peranan Dimensi Kepemimpinan Atasan yang Dipersepsi Terhadap Burnout Pada Guru SMU Swasta Di Jakarta. *Jurnal Psikologi Sosial*, VIII, 11-17.
- Prawoto, E. and Effendi, B. (2019) “Analisis Pendapat dan Aktivitas Terhadap Kenyamanan Termal di Daerah Dataran Tinggi”, *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6(3), pp. 155-162. doi: <https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i3.761>.
- Schaufely, W. B. & Buunk, B. P. 1996. Professional Burnout. *Handbook of Work and Health psychology*. England : John Willey & Sons Ltd.
- Schaufely, W. B. & Buunk, B. P. 1996. Professional Burnout. *Handbook of Work and Health psychology*. England : John Willey & Sons Ltd.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (2010). *Psychology and work today: A introduction to industrial and organizational psychology*. Tenth Edition. United State of America : Pearson Education
- Sihotang, N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1 (1), 9-17.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sukamto, E. M., Setiasih, & Setiawan, J. L. 1998. Hubungan Antara Kebiasaan Proaktivitas (The Habbit of Proactivity) dan Masa kerja Dengan Gejala Burnout Pada Sekolah Dasar. *Anima*, XIII, 354 – 373.
- Sutjipto. 2004. Apakah Anda Mengalami Burnout ? <http://www.kompas.com/news/02/02/07/030755-htm-20k>.
- Sutjipto. 2004. Apakah Anda Mengalami Burnout ? <http://www.kompas.com/news/02/02/07/030755-htm-20k>.
- Usman, Syaiful., Akhmadi, & Suryadarma, Daniel, 2004. “When teacher are absent: where do they go and what is the impact on student?”, [on-line], Field Report. Available