

TAZKIYA

— Journal *of* Psychology —

Volume 3

Number 1

April 2015

Diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah
Jakarta Terbit dua kali dalam satu tahun (April dan
Oktober)

Redaksi Ahli

Jamaluddin Ancok (Universitas Gadjah Mada)
J.P. Soebandono (Universitas Indonesia)
Komaruddin Hidayat (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
Rahmat Ismail (HIMPSI Jakarta)
Abdul Mujib (API Jakarta)

Pemimpin Redaksi

Rachmat Mulyono

Redaksi

Risatianti Kolopaking
Akhmad Baidun

Sekretariat

Aidir
Syahrulloh

Alamat Redaksi

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Jl. Kertamukti No. 5 Cirendeui-Ciputat
Tangerang Selatan, Banten, INDONESIA, 15419
Telp. (62-21) 7433060, Fax. (62-21) 74714714
Email: journaltazkiya@gmail.com

DAFTAR ISI

Komitmen Beragama Islam Memprediksi Stabilitas Pernikahan Rena Latifa	1
Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Faktor Demografik terhadap <i>Burnout</i> Aulia Anisyah Fassa & Miftahuddin	27
Pengaruh Parenting Styles dan Interaksi dalam Peer Group Terhadap Karakter pada Remaja Virginiar Novanda & Rachmat Mulyono	43
Quantitative Psychology Curriculum Design a Case Study at The Faculty of Psychology Syarif Hidayatullah State Islamic University Jakarta Bambang Suryadi	59
Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Orientasi Masa Depan pada Remaja M. Dwirifqi Kharisma Putra & Nia Tresniasari	71
Pengaruh Tipe Kepribadian dan Religiusitas terhadap <i>Subjective Well Being</i> pada Wanita yang Berperan Ganda di Jakarta Chintya Eka Dewi & Ima Sri Rahmani	83
Pengaruh Metoda Ruqyah terhadap Penurunan Derajat Kecemasan (Penelitian Quasi Experimental pada Pasien di Ruqyah X Cabang Bandung) Risydah Fadilah	101
Pengaruh Kepribadian, Kontrol Diri, Kesepian, dan Jenis Kelamin terhadap Penggunaan Internet Kompulsif pada Remaja Dara Mutia Ulfah & Yunita Faela Nisa	113

Pengaruh *Body Image* dan Kecerdasan Emosi terhadap Depresi pada Remaja

Aniq Ayu Bestari & Zulfa Indira Wahyuni.....133

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kelekatan terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa dan Siswi SMA Negeri 36 Jakarta

Denny Sekar Taji & Solicha.....141

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY DAN FAKTOR DEMOGRAFIK TERHADAP BURNOUT

Aulia Anisyah Fassa
UIN Syarif Hidayatullah
Jakarta
auliafassa@gmail.com

Miftahuddin
Asosiasi Psikologi
Islam
mifella@yahoo.co.id

Abstract

Burnout is psychological symptom on individuals who do withdrawal from his work which happen due to inability of individuals to respond to demand. This psychological symptom marked with three main aspects, those are emotional exhaustion, depersonalization and declined self-achievement. Objective of this study is to examine the effect of work-family conflict, self-efficacy and demographic factor on burnout. Sample of tis study is 293 teachers of one of private school in Jakarta. Measurement tool used in this study is a adaptation of Maslach Burnout Inventory (MBI), work-family conflict constructed by Carlson, Kamar, and Williams, and General Self-Efficacy Sherer (GSESH). Confirmatory Factor Analysis used to test Instrument Validity. Data analysis technique using Multiple Regression Analysis. The result of this study indicates that there is a significant effect of work-family conflict (time-based conflict, Starin-based conflict, behavior-based conflict) on burnout, whereas burnout isn't affected by self-efficacy and demographic factor.

Keywords: Burnout, Work-Family Conflict, Self-Efficacy

Abstrak

Burnout merupakan gejala psikologis pada individu yang menarik diri dari pekerjaannya yang terjadi karena adanya ketidakmampuan individu untuk merespon permintaan yang diterima. Gejala psikologis itu ditandai dengan tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-family conflict, self-efficacy dan faktor demografik terhadap burnout. Sampel penelitian berjumlah 293 guru sekolah di Jakarta. Alat ukur yang digunakan merupakan adaptasi dari Maslach Burnout Inventory, work-family conflict, disusun oleh Carlson, Kacmar dan Williams, dan General Self-Efficacy Sherer. Uji validitas alat ukur menggunakan Confirmatory Factor Analysis. Teknik analisis data menggunakan Multiple Regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan work-family conflict, self-efficacy, dan faktor demografik terhadap burnout. Dari hasil uji regresi, hanya tiga dimensi work-family conflict, yaitu time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict yang berpengaruh signifikan terhadap burnout, sedangkan self-efficacy dan faktor demografik, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia tidak berpengaruh terhadap burnout.

Kata Kunci: Burnout, Work-Family Conflict, Self-Efficacy

Diterima: 17 Oktober 2014
2014

Direvisi: 20 November
Disetujui: 28 November 2014

2
7

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk penyebab kemerosotan kualitas SDM diantaranya adalah saat tuntutan pekerjaan semakin meningkat dengan kapasitas kemampuan yang hampir mencapai batas maksimum, sedangkan individu diharuskan memenuhi standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dalam aturan organisasi, instansi, perusahaan ataupun lembaga dimana individu bernaung. Individu juga harus mampu menyesuaikan diri dengan harapan pelanggan, konsumen, klien, atasan dan sebagainya (Schepman & Zarate, 2008). Individu dituntut untuk mampu menghadapi situasi dan kondisi yang penuh tuntutan dan tekanan seperti ini (Schepman & Zarate, 2008). Individu akan mengalami tekanan secara emosional maupun mental ketika tidak mampu memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya (Maharani, 2011). Tekanan secara terus menerus ini jika dibiarkan dapat menimbulkan *burnout* pada individu yang bersangkutan (Maharani, 2011).

Burnout merupakan epidemi yang melanda dunia kerja dan bisa menyerang siapa saja tanpa memandang pekerjaan dan usia (Utami, 2006). Gambaran dari beberapa negara mengindikasikan stres kerja, termasuk *burnout*, sudah meningkat tajam di beberapa dekade terakhir (Schaufeli & Enzmann, 1998). *Burnout* merupakan keadaan subyektif yang kejadian dan intensitasnya bervariasi antar-individu, serta memiliki gejala yang beragam, termasuk penyakit fisik, stres emosional, pengurangan kinerja, dan kesulitan perilaku (Caputo, 1991). Lebih dari 130 gejala *burnout* telah diidentifikasi. Gejala ini sebagian besar merupakan hasil dari kesan klinis, yang dikelompokkan berdasarkan asal mereka (afektif, kognitif, fisik, perilaku, dan motivasi) dan juga berdasarkan tingkatannya (individual, interpersonal, dan organisasi) (Schaufeli & Enzmann, 1998). *Burnout* bisa diatasi dengan sangat efektif di tahap awal, yaitu ketika gejala pertama mengindikasikan bahwa proses *burnout* telah dimulai. Di tahap awal *burnout*, gejala tidak terlalu parah, stresor lebih bisa dikelola, dan individu yang berisiko masih berkomitmen pada *helping profession* serta masih bisa menyebabkan perubahan personal dan organisasi (Caputo, 1991).

Burnout paling sering terjadi pada individu yang bekerja pada *helping profession*, seperti pekerja di bagian kesehatan

mental dan rohaniawan (Caputo, 1991). Ragam pekerjaan profesional lainnya juga mengalami *burnout*, seperti pengacara (Maslach and Jackson, 1978, dalam Caputo, 1991), pekerja *health care* (Fox, 1980; Gray-Toft, 1980; Patrick, 1979, dalam Caputo, 1991), terapis rekreasi (Vessel, 1980, dalam Caputo, 1991), terapis

musik (Bitcon, 1981, dalam Caputo, 1991), polisi (Maslach and Jackson, 1979, dalam Caputo, 1991), pendidik (Hendrickson, 1979; Reed, 1979; Walsh, 1979, dalam Caputo, 1991) dan lainnya (Cherniss, 1980; dalam Caputo, 1991).

Menurut Goliszek (2005), berbeda dengan stres, *burnout* lebih tepat bila dikatakan sebagai dampak langsung dari kondisi dan situasi kerja penuh stres dan sudah berlangsung lama. Bukan hanya merugikan para tenaga kerja, tapi *burnout* juga akan mengganggu kesehatan seluruh organisasi, lembaga, perusahaan/instansi (Bob Losyk, 2007). Sebuah sumber yang diungkapkan oleh Kleiber dan Enzmann (Schaufely & Buunk, 1996) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai *burnout*, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial, 32% terjadi pada pengajar, 9% terjadi pada administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, dan 12% terjadi pada kelompok lain seperti siswa, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama.

Dampak dari *burnout* pada individu bisa menjalar kepada aspek kehidupan lain seorang individu di luar dunia kerjanya (Fatkhurohman, 2006). Aspek tersebut contohnya adalah keluarga (Fatkhurohman, 2006). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek penting dari kehidupan orang dewasa (Wang et al., 2012). Masing-masing aspek tersebut berkontribusi terhadap perilaku (Wang et al., 2012).

Banyak faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* pada individu. Penelitian ini akan melihat pengaruh *work-family conflict*, *self-efficacy* dan faktor demografik terhadap *burnout*. *Work-family conflict* merupakan konflik *bidirectional*, yaitu konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga (*work interfere family*) dan atau konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan (*family interfere work*) (Netemeyer, RG., Boles, JS, McMurrian, R., 1996, Yavas U, Babakus E, Karatepe OM., 2008, dalam Wang et al., 2012).

Work interfere family (WIF) adalah suatu bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan pekerjaan mengganggu dalam melakukan tanggung jawab keluarga. Sedangkan *Family interfere work* (FIW) adalah bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan keluarga mengganggu dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan (Wang et al., 2012).

Di Yunani, kebutuhan untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dan keluarga adalah masalah yang meningkat yang berakar pada jam kerja yang panjang, pengaturan perawatan

informal dan kesempatan yang rendah untuk bekerja paruh waktu (Bagavos, 2003 dalam Montgomery et al., 2006). Uni Eropa (EU) telah melakukan survei mengenai kualitas hidup, hasilnya

menunjukkan bahwa Yunani berada pada peringkat pertama (14%) di Uni Eropa mengenai kesulitan yang dialami dalam memenuhi tanggung jawab keluarga karena besarnya waktu yang dihabiskan di tempat kerja, dibandingkan dengan rata-rata (Yayasan Peningkatan Hidup dan Kondisi Kerja Eropa, 2005). Survei yang sama juga menunjukkan bahwa Yunani dilaporkan memiliki tingkat tertinggi (29%) berkaitan dengan masalah keluarga yang berasal dari pekerjaan yang terlalu melelahkan untuk melakukan beberapa pekerjaan rumah tangga (Montgomery et al., 2006).

Burnout yang terjadi karena stres kerja yang berkepanjangan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh individu. Proses kognitif mengambil peran dalam kemungkinan terjadinya *burnout* pada seseorang (Sulistyowati, 2007). Menurut Sarafino (1992, dalam Sulistyowati, 2007) proses kognitif merupakan proses mental dalam menilai stresor atau sumber stres serta kemampuan menilai dirinya untuk mengatasi stres. Salah satu cara yang dapat dilakukan individu dalam proses kognitif untuk menilai kemampuan dirinya untuk mengatasi stres adalah dengan *self-efficacy* (Sulistyowati, 2007). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Buunk (1996, dalam Sulistyowati, 2007), ada beberapa variabel individu yang dapat memengaruhi hubungan antara tekanan dan ketegangan yang dialami individu, salah satu variabel itu adalah *self-efficacy*.

Self-efficacy merupakan bagian dari konsep diri (*self concept*) (Sulistyowati, 2007). *Self-efficacy* adalah penilaian individu mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai performansi tertentu (Sulistyowati, 2007). *Self-efficacy* bersifat subyektif karena menekankan pada keyakinan individu yang merupakan persepsinya terhadap kemampuan yang dimiliki dimana penilaian *self-efficacy* tidak bisa digeneralisasikan pada setiap situasi (Sulistyowati, 2007). *Self-efficacy* pada kehidupan sehari-hari akan tampak pada tindakan yang akan dipilih (Bandura, 1986).

Penelitian yang dilakukan oleh Eden dan Aviram (1993, dalam Sulistyowati, 2007), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhasil meningkatkan jumlah penganggur yang memperoleh pekerjaan melalui pelatihan *self-efficacy*. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Jex dan Bliese (1999, dalam Sulistyowati, 2007) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi negatif

dengan stres kerja dimana *self efficacy* dapat mengurangi stres kerja yang dialami para pekerja.

Dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual

atau faktor dari dalam diri (Sihotang, 2004). Selain faktor *self-efficacy*, *burnout* juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor demografik seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat dan kepribadian (Rosyid, 1996, dalam Sihotang, 2004). Pada penelitian faktor-faktor demografik yang akan dibahas adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Survei yang dilakukan oleh *Finnish Institute of Occupational Health* (Institut Kesehatan Kerja Finlandia) terhadap kasus *burnout* yang melibatkan 5000 responden berusia antara 24 dan 65 tahun dan bekerja di pekerjaan industri yang berbeda. Dari 3300 orang yang merespon, 53% dari mereka adalah perempuan, yaitu berjumlah 2.300 orang. Survei tersebut menemukan bahwa jumlah total dari kasus *burnout* pada wanita sedikit lebih tinggi dibandingkan pada pria (Adekola, 2012).

Faktor demografik lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan. Penelitian yang dilakukan Maslach (1982), menemukan bahwa individu yang lulus pendidikan strata 1 lebih beresiko mengalami *burnout*, diikuti individu yang lulus pasca sarjana. Mereka yang tidak memiliki pendidikan formal tidak terlalu rentan mengalami *burnout*. Maslach & Jackson (1986) mengkorelasikan *burnout* dengan pendidikan tinggi. Hasilnya menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi kecenderungan untuk *burnout*.

Penelitian yang dilakukan Maslach et al (1982, dalam Caputo, 1991) menemukan bahwa peningkatan pengalaman hidup menyiapkan individu dengan sumber daya dari dalam diri yang lebih kuat dan signifikan untuk coping stres yang bisa menyebabkan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang lebih tua, lebih bisa mengatasi stres pada dirinya dibandingkan dengan individu yang lebih muda.

Fenomena *burnout* ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap individu itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat individu bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-*

- based conflict*), *self-efficacy*, dan faktor demografik (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia) terhadap *burnout*?
2. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behaviour-based conflict*), *self-efficacy*, dan faktor demografik (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia) terhadap *burnout*?

3
1

Burnout

Burnout pertama kali didiskusikan sebagai kesatuan klinis di dalam literatur oleh Freudenberger (1974, dalam Miller, 2000), yang mengidentifikasi kelelahan dan frustrasi timbul karena permintaan yang berlebihan pada sumber daya manusia dalam pekerjaan di klinik Amerika. Pada review utama *burnout*, Perlman & Hartman (1982, dalam Schaufeli et al., 1993) menghitung ada lebih dari 48 definisi *burnout*. Definisi tersebut diformulasikan menjadi: *burnout is a response to chronic emotional stress with the three components: (a) emotional and/or physical exhaustion, (b) lowered job productivity, and (c) overdepersonalization.*

Karakteristik mengenai *burnout* hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson. Maslach & Jackson (1986, dalam Schepman and Zarate, 2008) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang bisa terjadi pada individu yang bekerja di *helping profession* seperti pekerja sosial, konselor, dan suster. Ahli lain, Christina Maslach dan Ayala Pines (dalam Caputo, 1991) mengidentifikasi gejala *burnout* sebagai keadaan *multifaceted* dari emosi, fisik dan kelelahan mental yang disebabkan oleh stres kronis yang terjadi ketika individu yang bekerja pada *helping profession* mengalami keterlibatan jangka panjang dengan orang lain di dalam situasi yang menuntut.

Burnout digambarkan sebagai ekspresi ekstrim dari stres kerja dan akhir dari proses kronis kemerosotan dan frustrasi dalam pekerja individu (Miller, 2000). Wallace & Brikenhorff (1991, dalam Miller, 2000) menggambarkan *burnout* berhubungan dengan ketidakmampuan individu untuk merespon dengan baik permintaan yang diterima.

Work-Family Conflict

Work-family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Thanacoody et al., 2009). *Work-family conflict* adalah konflik dua arah yang meliputi konflik pekerjaan memengaruhi keluarga (WIF) dan konflik keluarga memengaruhi pekerjaan (FIW) (Netemeyer, 1996; Yavas et al., 2008, dalam Wang et al., 2012). WIF adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutananya umum, dan tekanan dibuat oleh pekerjaan yang memengaruhi tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga, dan FIW adalah bentuk peran

konflik dimana tuntutananya umum, dan tekanan dibuat oleh keluarga yang memengaruhi tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan (Netemeyer, 1996; dalam Wang et al., 2012).

Work-family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000, dalam Tryaryati, 2003). Frone, Yardley & Markle (1977, dalam Aycan et al., 2010) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik *interrole* dimana individu kesulitan memenuhi tuntutan peran di satu domain (contohnya: keluarga) karena keterlibatan di domain lainnya (contoh: kerja).

Greenhaus & Beutell (1985) membagi *work-family conflict* ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. *Time-based conflict*

Time based conflict ini muncul ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain-based conflict*

Strain based conflict muncul ketika ketegangan dalam satu peran memengaruhi kinerja seseorang dalam peran lainnya. Peran saling bertentangan dikarenakan ketegangan dari satu peran menyulitkan bagi peran lainnya.

3. *Behavior-based conflict*

Konflik ini jelas berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Work-family conflict terdiri dari dua aspek yaitu *work interfere family* (waktu

untuk keluarga terganggu oleh pekerjaan) dan *family interfere work* (waktu untuk pekerjaan terganggu oleh keluarga (Carlson et al., 2000).

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kesempatannya akan pencapaian sebuah tugas yang spesifik

dengan sukses (Kreitner & Kinicki, 2001). Bandura (2001, dalam Feist & Feist, 2009) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menjalankan pengukuran kontrol terhadap fungsi mereka sendiri dan

terhadap kejadian-kejadian lingkungan. Bandura menyatakan bahwa keyakinan efikasi adalah pondasi dari badan manusia (Feist & Feist, 2009).

Ahli lain, Wood & Bandura (1989, dalam Imam, 2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, respon kognitif, dan aksi yang diperlukan untuk permintaan sebuah situasi. Sherer & Adams (1983, dalam McKenzie, 1999) menggambarkan *self-efficacy* sebagai sebuah harapan bahwa seseorang dapat menampilkan sebuah perilaku dengan sukses. Hal ini dipengaruhi oleh pengalaman terdahulu individu, dan keahlian. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan lebih berkeinginan untuk menyelesaikan tugas yang baru dan menantang, dan bertahan dengan hal tersebut, dimana individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan memilih untuk meninggalkan pengalaman-pengalaman baru (Schwarzer, 1997, dalam McKenzie, 1999).

Self-efficacy secara singkat didefinisikan mengacu pada penilaian individu mengenai kemampuannya untuk memenuhi tugas atau aktivitas yang diberikan (Choi, et al., 2001). Tingkat efikasi seseorang diperkirakan berhubungan dengan aktivitas pilihannya, usaha di dalam aktivitas tersebut, dan kegigihan mereka dalam mengerjakan aktivitas (Bandura, 1977; dalam Choi et al., 2001). Oleh karena itu, *self-efficacy*, melalui pengaruhnya pada pilihan perilaku, perluasan usaha, dan ketahanan ketika menghadapi kesulitan, memengaruhi kinerja perilaku seperti fungsi psikologis (Bandura, 1977, dalam Choi et al., 2001).

Self-efficacy memengaruhi tujuan dan perilaku seseorang dan dipengaruhi oleh tindakan seseorang dan kondisi lingkungan (Schunk & Meece, 2006, dalam Skaalvik & Skaalvik, 2010). *Self-efficacy* menentukan bagaimana peluang lingkungan dan hambatan yang dirasakan (Bandura, 2006, dalam Skaalvik & Skaalvik, 2010) dan memengaruhi pemilihan aktivitas, berapa banyak usaha yang dilakukan dan berapa lama seseorang akan bertahan ketika menghadapi hambatan (Pajares, 1997, dalam Skaalvik & Skaalvik, 2010). Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, respon kognitif dan aksi dalam rangka mengerjakan sesuatu hingga

berhasil, yang membutuhkan ketahanan dan dipengaruhi oleh pengalaman terdahulu serta keahlian.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada guru sekolah swasta di Jakarta mulai dari jenjang SD, SMP hingga SMA sebanyak 293 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah guru yang telah berkeluarga dan memiliki minimal satu orang anak. Penelitian ini menggunakan tiga skala baku yang telah diadaptasi, yaitu:

1. Skala *burnout*

Skala ini hasil adaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang merupakan survei laporan diri menggunakan skala Likert memiliki 22 item yang terdiri dari 7 item mengukur kelelahan emosional, 7 item mengukur depersonalisasi, dan 8 item mengukur penurunan pencapaian diri, dimana responden diminta untuk menanggapi setiap pernyataan melalui enam variasi respon, yaitu tidak pernah, beberapa kali setahun, sebulan sekali, beberapa kali sebulan, seminggu sekali, dan setiap hari.

2. Skala *work-family conflict*

Skala ini merupakan hasil adaptasi dari Carlson, Kacmar & William (2000) yang terdiri dari 18 item pernyataan dimana semua item adalah *favorable*. Skala ini terdiri dari empat variasi respon, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Skala *self-efficacy*

Skala ini merupakan hasil adaptasi dari instrumen yang dikonstruksi dan dikembangkan oleh Sherer dan koleganya (1982) yang kemudian dimodifikasi oleh Bosscher dan Smitt (1988) yang dikenal dengan GSESH (*General Self-efficacy Sherer*). Alat ukur ini terdiri dari 12 item yang dibagi kedalam tiga dimensi yaitu, *initiative* (3 item), *level* (5 item) dan *persistence* (4 item). Skala ini terdiri dari empat variasi respon, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Uji validitas menggunakan teknik confirmatory factor analysis (CFA). Dalam proses penghitungan menggunakan software Lisrel 8.7. Sedangkan untuk menjawab pertanyaan penelitian digunakan teknik analisis regresi berganda untuk menentukan ketepatan prediksi dan ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda merupakan

metode statistika yang digunakan untuk membentuk model pengaruh antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis statistik dilakukan dengan *software Lisrel* dan *SPSS 17.0*.

3
5

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa R^2 adalah 7,6% yang berarti bervariasinya variabel dependen yang dipengaruhi oleh bervariasinya variabel independen yang diteliti pada penelitian ini sebesar 7,6%, sedangkan, 92,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 1
R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 ^a	.076	.053	9.51049

Langkah selajutntya adalah melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Sig. adalah 0,002 (Sig. < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan *work-family conflict*, *self-efficacy* dan faktor demografik terhadap *burnout*.

Tabel 2
Anova

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2120.030	302.861	3.34	.002 ^a
Residual	25778.107	90.449		
Total	27898.136			

Langkah selanjut nya adalah melihat tabel koefisien regresi untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Koefisien Regresi

Variabel	Beta	Sig.
<i>Time-based conflict</i>	-.152	.008
<i>Strain-based conflict</i>	.139	.014
<i>Behavior-based conflict</i>	.177	.010
<i>Self-efficacy</i>	-.026	.655
Jenis kelamin	1.189	.300
Tingkat pendidikan	.087	.891
Usia	.105	.088

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat dimensi *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* dari variabel *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Sedangkan dimensi lainnya yang terdiri dari *self-efficacy*, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi pada *burnout* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Burnout} = & 38.244 - 0,026*SE - 0,152*WFC \text{ Time} + \\ & 0,139*WFC \text{ Strain} \\ + & 0,177*WFC \text{ Behavior} + 1,189*\text{Jenis Kelamin} + 0,087*\text{Tingkat} \\ & \text{Pendidikan} \\ + & 0,105*\text{Usia} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*), *self-efficacy*, dan faktor demografik (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia) terhadap *burnout*.
2. Dari hasil uji regresi, hanya tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, sedangkan *self-efficacy* dan faktor demografik, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

DISKUSI

Dari tujuh variabel bebas yang diteliti, terdapat tiga variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan 4 variabel bebas lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Variabel yang signifikan tersebut adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, sedangkan variabel yang tidak signifikan *self-efficacy*, dan faktor demografik meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang et al., (2012) pada dokter di Cina menunjukkan bahwa ada pengaruh *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*) terhadap dimensi-dimensi *burnout*. Perbedaan penelitian sebelumnya ini terdapat pada sampel penelitian,

dimana pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan pada tenaga kerja medis (dokter) sedangkan penelitian ini memfokuskan sampel pada tenaga kerja pendidikan (guru).

Untuk lebih jelasnya maka variabel bebas akan dibahas satu per satu. Variabel pertama yang akan dibahas di sini adalah variabel *time-based*

Pengaruh Work-Family Conflict, Self-Efficacy dan Faktor Demografik Terhadap Burnout

conflict. Variabel ini memiliki koefisien regresi $-0,152$ dengan nilai signifikansi $0,008$, yang artinya $\text{Sig.} < 0,05$. Pengaruh variabel *time-based conflict* terhadap *burnout* bernilai negatif, artinya semakin tinggi *time-based conflict* maka akan semakin rendah *burnout*. Hasil ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini bisa disebabkan karena adanya bias pada pendefinisian item yang digunakan, karena di dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur baku yang diterjemahkan. Kelemahan lainnya peneliti juga tidak menguji *social desirability*.

Variabel selanjutnya yang berpengaruh signifikan terhadap *burnout* adalah *strain-based conflict*. Variabel ini berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi *strain-based conflict*, maka semakin tinggi *burnout*, dan semakin rendah *strain-based conflict* maka semakin rendah *burnout*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsieh & Hsieh (2002, dalam Fatkhurohman, 2006) pada tenaga kerja pabrik dan industri jasa di Taiwan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *role stress* terhadap komponen *burnout*. Buruh bukanlah pekerjaan yang mudah, ketegangan serta kerja yang monoton menjadi tekanan tersendiri bagi pekerja. Penelitian ini menjelaskan tingginya ketegangan yang dihadapi para buruh dan pekerja yang terlibat di industri jasa meningkatkan *burnout* mereka.

Variabel *behavior-based conflict* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Hal ini berarti, semakin tinggi *behavior-based conflict*, maka semakin tinggi *burnout*, dan semakin rendah *behavior-based conflict* maka semakin rendah *burnout*. Perilaku tidak kompatibel yang ditampilkan individu dalam perannya di keluarga dan di rumah bisa memicu terjadinya *burnout* pada individu tersebut.

Sedangkan untuk variabel *self-efficacy* memiliki koefisien regresi $-0,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,655$. Hal ini berarti variabel *self-efficacy* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang akan dialami individu. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulistyowati, (2007) juga menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan *self-*

efficacy dengan *burnout*. Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD DR. Margono, Purwokerto. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan bisa terjadi karena adanya bias pada pendefinisian item yang digunakan, karena di dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur

baku yang diterjemahkan. Kelemahan lainnya peneliti tidak menguji *social desirability*.

Variabel terakhir adalah faktor demografik yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Ketiga variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schultz & Schultz (1994, dalam Sihotang 2004) mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria., disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Hal ini bisa dilihat dari beban kerja wanita lebih banyak daripada pria, yaitu pekerjaan kantor, pekerjaan rumah dan merawat anak (Adekola, 2012). Disamping itu Davidson & Klevens (dalam Schultz & Schultz, 1994; dalam Sihotang, 2004) juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Penelitian lain mengenai faktor demografik juga dilakukan oleh Maslach et al (1982, dalam Caputo, 1991). Maslach menemukan bahwa peningkatan pengalaman hidup menyiapkan individu dengan sumber daya dari dalam diri yang lebih kuat dan signifikan untuk coping stres yang bisa menyebabkan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang lebih tua lebih bisa mengatasi stres pada dirinya dibandingkan dengan individu yang lebih muda.

Faktor demografik lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan. Penelitian yang dilakukan Maslach (1982), menemukan bahwa individu yang lulus pendidikan strata 1 lebih beresiko mengalami *burnout*, diikuti individu yang lulus pasca sarjana. Individu yang tidak memiliki pendidikan formal tidak terlalu rentan mengalami *burnout*. Maslach & Jackson (1986) mengkorelasikan *burnout* dengan pendidikan tinggi. Hasilnya menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi kecenderungan untuk *burnout*. Perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya bisa terjadi dikarenakan tidak ada kontrol yang dilakukan peneliti terhadap faktor demografik usia dan tingkat pendidikan. Peneliti tidak membagi responden ke dalam rentang usia yang jelas, melainkan membiarkan responden dari berbagai usia untuk menjadi sampel.

Pada penelitian ini ditemukan kemungkinan adanya bias pada item yang digunakan. Untuk penelitian selanjutnya

diharapkan menggunakan alat ukur yang reliabilitasnya tinggi, sehingga tetap akan sama

**3
9**

konsistensinya walaupun digunakan ditempat yang berbeda. Perlu juga dilakukan kontrol terhadap penterjemahan alat ukur agar makna yang didapat sama walaupun menggunakan bahasa yang berbeda. Meskipun pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict*, *self-efficacy* dan faktor demografik terhadap *burnout*, namun pengaruh dan sumbangannya tidak terlalu besar. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat ditambah atau diubah dengan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *burnout* seperti *locus of control*, dukungan sosial dll.

Peneliti menyarankan agar organisasi/lembaga/instansi mengadakan pelatihan dan penyuluhan kepada guru mengenai manajemen waktu yang baik agar guru bisa memaksimalkan waktu yang dimiliki untuk memenuhi peran yang mereka miliki. Peran yang dimaksud disini adalah peran keluarga dan pekerjaan. Selain itu, organisasi/instansi/lembaga juga disarankan untuk menyediakan pelayanan psikologi gratis untuk para guru. Banyaknya beban dan tuntutan kerja yang dihadapi guru tentunya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi fisik maupun psikologis individu. Pelayanan psikologi ini diharapkan dapat memberikan wadah bagi para guru untuk sekedar bercerita, meminta bantuan, atau mencari solusi mengenai permasalahan yang sedang mereka hadapi demi menghindari terjadinya *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). *Work burnout experience among university non teaching staff: A gender approach. International Journal of Academic Research & Social Business. Vol. 2, No. 1.*
- Aycan, Z. (2010). *Work-family conflict from a cross-cultural perspective.* Istanbul : Koc University.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Caputo, J.S. 1991. *Stress and burnout in library service.* Canada: The Oryx Press.
- Choi, N., Fuqua, D.R., Griffin, B.W. (2001). Exploratory analysis of the structure of scores from the multidimensional scales

of perceived self-efficacy. *Educational and Psychological Measurement, Volume 61, No. 3.*

Copur, Z. (2003). *Work-family conflict: University employee in Ankara.*
Hacettepe University.

- Feist, J. & Feist, G.J. (2009). *Theories of personality*. Fourth edition. New York: McGraw Hill Company
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*, 10.
- Goliszek, A. (2005). *60 Second Manajemen Stress*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Kreitner, R. Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior (5th edition)*. Boston: McGraw-Hill.
- Losyk, B. (2007). *Kendalikan stres anda : Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Jakarta : Gramedia.
- Maslach, C. (1982). Burnout: A social psychological analysis. In J.W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome*. Park Ridge, IL: London House.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto. Calif: Consulting Psychologists Press.
- McKenzie, J.K. (1999). *Correlation between self-efficacy and self-esteem in students*. University of Wisconsin-Stout.
- Miller, D. (2000). *Dying to care?* London : Routledge.
- Montgomery, A.J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-family interferences a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Journal of Stress and Health* 22: 203-212.
- Schaufeli, W., Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice : A critical analysis*. London : Taylor and Francis.
- Schepman, S.B., & Zarate, M.A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *International Journal of Human and Social Sciences* 2:4.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout : A study of relations*. Teaching and Teacher Education.
- Thanacoody, P.R. (2009). *The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave*. Australia : La Trobe University.
- Wang, Y (et al.). (2012). *Work-family conflict and burnout among chinese doctors: The mediating role of*

psychological capital. *Journal Occupational Health* 2012;
54: 232-240.

4
1

