

Original Research

Self Efficacy dan Burnout pada Guru

Varina Citra Palupi ^{1*}, Lena Nesyana Pandjaitan ¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Raya Kalirungkut, Surabaya-Indonesia 60293

*corresponding author: varinacitra@gmail.com

Abstract—Teachers play an important role in student achievement and development so teachers are required to perform well in the learning process. In addition, teachers have a variety of tasks that are so heavy that these demands can cause teachers to be vulnerable to burnout. This study aims to find out if there is a relationship between self-efficacy and burnout in teachers. The research subjects (N=107) were teachers at two Bondowoso Vocational Schools with a minimum teaching period of 5 years. Data collection was done using Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) and Teacher Sense of Efficacy Scale (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001). The results of the analysis used spearman values that showed that there is a significant negative relationship ($p < 0.05$) between self-efficacy and burnout with $r = -0.398$. All three aspects of self-efficacy have significant value but in teacher efficacy for classroom management aspects have the highest contribution with burnout ($r = -0.406$). Burnout levels in the two SMK have very low values and have a high level of self-efficacy. The level of self-efficacy is related to the low burnout rate in teachers at Bondowoso Vocational High School.

Keywords: burnout, teacher's, self-efficacy

Abstrak—Guru memiliki peran penting dalam prestasi dan perkembangan siswa sehingga guru diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran. Selain itu guru memiliki berbagai tugas yang sangat berat sehingga tuntutan tersebut dapat menyebabkan gururentan mengalami burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada guru. Subjek penelitian (N=107) adalah gurudi dua SMK Bondowoso dengan minimal masa mengajar 5 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) dan Teacher Sense of Efficacy Scale (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001). Hasil analisis menggunakan nilai Spearman yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ($p < 0.05$) antara self-efficacy dan burnout dengan $r = -0.398$. Ketiga aspek self-efficacy memiliki nilai yang signifikan namun pada aspek teacher efficacy for classroom management memiliki kontribusi yang paling tinggi dengan burnout ($r = -0.406$). Tingkat burnout yang ada di dua SMK memiliki nilai yang sangat rendah dan memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi. Tingkat self-efficacy memiliki keterikatan dengan rendahnya tingkat burnout pada guru di SMK Bondowoso.

Kata kunci : burnout, guru, self-efficacy

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah tempat yang berfungsi sebagai sarana untuk membantu mengembangkan potensi dan kemampuan agar dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani, dan rohani pada setiap anak yang ada di setiap negara. Seorang guru dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas apabila mereka mampu untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi setiap anak. Profesi guru memiliki tuntutan sangat tinggi sehingga memerlukan beberapa persyaratan yang harus dimiliki untuk mendukung pekerjaannya. Setiap profesi diperlukan suatu tanggung jawab yang tinggi. Seorang guru harus memiliki keterampilan mentransfer ilmu pengetahuan yang baik agar siswa mampu menyerap ilmu pengetahuan dengan mudah. Namun kenyataannya ada beberapa guru yang tidak memiliki kemampuan tersebut akibatnya siswa tidak dapat belajar dengan baik dan kesulitan untuk meningkatkan prestasi belajar.

Saat ini guru tak hanya dibebani dengan tugas mengajar. Perubahan system pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah menambah tugas seorang guru. Beberapa guru tidak hanya dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas utamanya. Namun mereka harus juga dapat menyelesaikan tugas tambahan lainnya seperti tugas administratif dan tugas struktural apabila guru tersebut juga memiliki tanggung jawab struktural di sekolah seperti Kepala Sekolah, Bendahara, atau bahkan tim penanggungjawab dana BOS. Oleh karena itu sebagai seorang individu yang memiliki profesi tertentu harus dapat memiliki keterampilan yang baik dalam bidang tersebut agar mampu bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan kepuasan bagi orang lain. Pekerjaan juga selalu menuntut dalam pemuasan agar dapat mengembangkan atau memajukan pekerjaannya. Sebaliknya, jika hal tersebut tidak terpenuhi maka dapat memunculkan rasa gelisah, frustrasi, dan rasa bersalah yang dapat menyebabkan stress dalam bekerja.

Menurut Rahman (2007) diketahui bahwa terdapat 3 penyebab yang menjadi salah satu munculnya *stress* pada seseorang, yaitu : 1. Seorang pekerja yang sedang diberikan beberapa tuntutan tugas namun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; 2. Seorang pekerja yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan; 3. Kurangnya sebuah dukungan yang diberikan oleh kolega, penyelia, teman, dan keluarga terhadap permasalahan yang sedang dihadapinya. Jika guru mengalami *stress* dalam jangka panjang maka hal tersebut dapat membuat guru mengalami *burnout* atau dapat disebut dengan kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Regus Asia pada 2012, pekerja yang ada di Indonesia mengalami peningkatan *stress* dari tahun sebelumnya sebanyak 64%, diantaranya sebanyak 73% mengatakan bahwa penyebab utama dari *stress* tersebut karena pekerjaan (Ramadian, 2012). Data data yang ada di Indonesia mengenai tingkat kejenuhan masih belum jelas, namun tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat indikasi-indikasi *stress* yang semakin meningkat dan dapat menyebabkan resiko pekerja mengalami kejenuhan juga meningkat. Resiko kejenuhan akan terus meningkat dan akan menyebabkan banyak kerugian jika tidak ditangani dengan tepat.

Terdapat beberapa publikasi yang menunjukkan tingkatan *burnout* pada pekerja di Eropa. Menurut Harnida (2015) sebesar 43% pekerja yang mengalami *burnout* lebih banyak mengarah kepada pekerja di bidang kesehatan dan sosial (perawat), sedangkan di peringkat kedua terdapat 32% *burnout* dialami oleh pekerja di bidang pendidikan (guru), lalu sekitar 9% dialami oleh pekerja dibidang administrasi dan manajemen, 4% dialami oleh pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami oleh pekerja lainnya. Dari data yang telah di dapatkan, dapat diketahui bahwa profesi guru menempati presentase urutan yang kedua sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*. Hal tersebut sangat berdampak pada sebuah proses pendidikan, karena jika semakin banyak guru yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para muridnya sehingga menyebabkan muridnya memperoleh kualitas pembelajaran yang kurang maksimal.

Rasa lelah dalam bekerja dapat membuat seseorang merasa lelah dalam fisiknya, berkurangnya rasa kompetensi, penurunan motivasi, dan sikap disfungsional di tempat kerja (Gumbau & Marisa, dalam Suwanto & Supriyadi 2019). *Burnout* juga dapat disebabkan oleh sebuah situasi dari sebuah reaksi sebagai akibat dari sebuah harapan dan tujuan yang ada, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak berjalan sesuai keinginannya karena situasi yang telah terjadi.

Sebuah konsep yang sangat penting dan berkaitan dengan kelelahan dalam bekerja (*burnout*) adalah *self-efficacy*. Dalam penelitian (Septianisa & Caninsti, 2016) Jika seorang guru Sekolah Dasar Inklusi yang mengalami *burnout* maka ia akan cenderung untuk menarik diri dan tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya dan membuat tugasnya menjadi sebuah beban, karena tidak semua guru memiliki latar belakang sebagai guru pendamping khusus yang harus mengetahui karakteristik anak anak berkebutuhan khusus, memiliki ketrampilan mangasuh dan melayani anak tersebut. Sedangkan menurut Suwanto & Supriyadi (2019) factor yang dapat menyebabkan *burnout* pada guru Bimbingan dan Konseling pada SMP atau SMA di daerah Singkawang adalah fasilitas kerja, karakteristik siswa, konflik antar karyawan, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional dengan siswa. Hal tersebut juga dikarenakan tuntutan untuk memahami kondisi dan keadaan siswa yang beragam. Menurut Rahman (2007) mengatakan bahwa hal hal yang dapat menimbulkan *burnout* pada guru adalah keacuhan siswa, ketidakpekaan pengawas sekolah, kurangnya apresiasi masyarakat terhadap pekerjaan guru.

Dari survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 4 partisipan SMK "X", dapat diketahui bahwa penyebab *burnout* guru SMK adalah ia merasa lelah, capek, aturan pekerjaan yang tidak jelas, gaji yang tidak sesuai, merasa tidak dihargai karena tugas yang tidak selesaikan oleh para siswa. Dari data yang telah didapatkan beberapa guru memiliki rasa lelah dalam bekerja dikarenakan ia tidak percaya bahwa ia memiliki keterampilan, memiliki keterlibatan emosional dengan siswa, keacuhan siswa dalam belajar, dan lain lainnya. Oleh karena itu guru

juga diharuskan untuk memiliki rasa keyakinan yang tinggi tentang bagaimana kemampuannya selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini akan menggambarkan bagaimana tingkat *self-efficacy* guru terhadap *burnout* yang berada di sekolah SMK Bondowoso. Tak hanya itu penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada guru serta untuk mengetahui manakah diantara ketiga tugas *self-efficacy* guru yang paling berperan terhadap *burnout* guru

Burnout adalah suatu kondisi yang dialami seseorang dalam lingkup pekerjaan dan dapat membuat ia mengalami kelelahan secara fisik seperti kurangnya semangat dan sering merasa lelah, kelemahan mental dalam menghadapi tugas yang diberikan, mengalami penurunan kemampuan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang sedang dihadapi (*reduced personal accomplishment*), sinisme (*depersonalization*), dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Kondisi tersebut disebabkan karena adanya stress yang telah dialami selama jangka panjang dan lebih melibatkan faktor emosional yang tinggi. (Leatz & Stolar (dikutip Rosyid, 1996); Maslach, Schaufeli&Leiter, (2001)). *Burnout* juga dapat disebabkan oleh sebuah situasi dari sebuah reaksi sebagai akibat dari sebuah harapan dan tujuan yang ada, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak berjalan secara keinginannya karena situasi yang telah terjadi.

Burnout adalah sebuah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada saat individu melakukan berbagai jenis pekerjaan. Sindrom tersebut dapat berupa respon terhadap ketegangan emosional atau sedang mengalami masalah yang terjadi secara langsung ketika ia berurusan dengan manusia lain (Maslach, 2003). Menurut (Cherniss, 1980) *burnout* adalah suatu gejala psikologis yang di dapat diperoleh dari hasil bekerja sebagai respon stress yang berlebihan atau ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat menyebabkan perubahan kepribadian dan penurunan pencapaian. *Burnout* merupakan pikiran-pikiran *negative* dan terus menerus yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat ditandai ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, berkurangnya rasa kompetensi, penurunan motivasi, dan sikap disfungsi dalam tempat kerja (Gumbau & Marisa, 2014).

Menurut Maslach dan Jackson *burnout* dapat dibagi menjadi 3 komponen yaitu (Enzmann, Schaufeli, dan Girault, 1993):

1. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dilakukan seperti tugas dan tanggung jawab guru yang berlebihan dan dapat membuat guru merasa terbebani oleh hal tersebut (Puspitasari & Handayani, 2014). Oleh karena itu beban pekerjaan seharusnya dilakukan sesuai dengan batas kemampuan individu, jika seorang individu diberikan tugas yang ia tidak mampu untuk menyelesaikannya, maka dapat membuat ia merasa kelelahan sehingga tidak bisa menanggulangnya.

2. Dukungan Pekerjaan

Perasaan guru ketika ia memiliki dukungan kognitif dan emosional dari kepemimpinan sekolah, dan rekan sesama guru. Jika tidak maka hal tersebut dapat mempengaruhi *burnout*. Dukungan dari pekerjaan diperlukan ketika guru dapat meminta saran kepada pimpinan sekolah atau rekan sesama guru yang dapat memiliki hubungan saling percaya dan saling menghormati.

3. Karakteristik pekerjaan

Pada sebuah pekerjaan jika berhubungan atau memiliki kontak langsung terhadap orang lain seperti dalam hal mengasuh ataupun mengajar dapat disebut dengan pelayanan social. Pekerjaan tersebut akan memiliki perhatian khusus dalam mengatur emosional mereka. Jika seorang pekerja yang berhubungan langsung dengan orang lain maka dapat memunculkan timbulnya rasa *burnout*.

4. Karakteristik organisasi

Pada pekerjaan seperti guru, pastinya ia memiliki hirarki dalam sekolahnya. Oleh karena itu keadilan sangat dibutuhkan dalam lingkup pekerjaannya karena dengan adanya hal tersebut dapat membuat seseorang merasa saling menghargai dan menerima segala pendapat antar individu dengan individu lainnya. Jika dalam suatu lingkup pekerjaan tidak menemukan sebuah keadilan maka dapat membuat ia merasa tertekan. Tak hanya itu salah satu faktor yang dapat membuat guru merasa tertekan adalah ketika ia tidak memiliki dukungan kognitif, emosional, finansial, fasilitas dari kepemimpinan sekolah.

Sedangkan factor individu meliputi karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan karakteristik kepribadian.

1. Faktor demografis

Faktor demografik terbagi menjadi beberapa bagian seperti jenis kelamin, usia, dan status perkawinan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti jenis kelamin laki laki lebih sering mengalami kelelahan emosional, karena beban tugas yang sangat tinggi dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik kepribadian

Karakteristik ini sangat beresiko tinggi untuk mempengaruhi *burnout*, karena kita dapat melihat apakah seorang pekerja memiliki keterlibatan dalam aktivitas pekerjaannya, keterbukaan untuk berubah, dan rasa pengendalian yang tinggi untuk mengontrol emosinya pada saat ia bekerja. Jika seseorang yang tidak mampu untuk mengontrol rasa lelah dalam pekerjaannya maka ia akan rentan terkena *burnout*, sedangkan jika ia dapat mengatasi hal tersebut dengan aktif maka ia memiliki *efficacy* yang tinggi dalam pengelolaan emosi.

Salah satu karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi burnout pada guru adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* guru dapat mempengaruhi keyakinan diri untuk menggambarkan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1997 dalam Tschanmen-Moran, et al., 1998). *Self-efficacy* dapat mempengaruhi banyaknya usaha yang telah ia berikan, bagaimana ia bertahan melewati rintangan yang ada dalam pekerjaannya, seberapa tekun dalam pekerjaannya, dan bagaimana emosi yang dilakukan dalam berbagai tuntutan situasi yang ada dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis mengaitkan tingkat burnout dengan tingkat *self-efficacy* guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan.

Self efficacy adalah keyakinan yang ada didalam diri seseorang tentang kemampuan yang digunakan dalam melakukan suatu hal tertentu dengan berbagai situasi spesifik. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang sangat besar dalam berbagai aktifitas yang dijalani oleh seseorang, karena seberapa besar usaha dan daya tahan yang telah digunakan tidak sejalan dalam menghadapi beberapa rintangan atau pengalaman yang kurang menyenangkan, hal tersebut dapat membuat sebuah pola pikir *negative* dan reaksi emosional (Bandura, 1986). Keyakinan yang ada didalam diri seseorang memiliki peran yang sangat penting karena seringkali guru yang memiliki keterampilan namun ia merasa tidak yakin dan percaya diri dengan keterampilannya. Hal tersebut dapat membuat tugas yang diberikan kepada guru tidak terselesaikan dengan baik. Karena jika seorang guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi, ia dapat bertahan dalam menyelesaikan tugasnya meskipun memiliki berbagai rintangan atau hambatan.

Menurut Bandura (dalam Ghufroon & Risnawita, 2012) *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan dari individu mengenai kemampuan yang ada di dalam dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka akan dapat menggerakkan motivasi, kemampuan positif yang ada dalam dirinya dan menimbulkan sebuah Tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tugas atau tuntutan meskipun memiliki beban kerja yang berat. Sedangkan menurut Bandura (dalam Feist

and Feist, 2009) *self-efficacy* adalah keyakinan yang ada di dalam diri seseorang mengenai kemampuan dalam mengontrol dirinya sendiri dan suasana yang terjadi di lingkungan sekitarnya. *Self efficacy* juga mengacu pada bagaimana perilaku seseorang dalam situasi tertentu, tergantung pada faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa seseorang memiliki kemampuan atau tidak dalam melakukan tindakan yang memuaskan bagi dirinya (Alwisol, 2009: 287).

Dari beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa *self-efficacy* adalah sebuah kontrol dari dalam individu terkait dengan kemampuannya untuk melakukan tindakan tertentu dalam situasi yang spesifik untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi aktifitas seseorang, jika mereka tidak memiliki daya tahan, usaha yang kuat dalam menghadapi beberapa rintangan atau hambatan, pengalaman yang kurang menyenangkan sehingga dapat membuat pola pikir negative dan reaksi yang emosional, maka tugas tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik. Jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka ia akan terdorong untuk tetap bertahan pada tugasnya meskipun memiliki banyak rintangan atau hambatan.

Menurut Tschannen-Moran & Woolfolk (2001) terdapat 3 aspek *self-efficacy* guru yaitu:

1. *Teacher efficacy for student engagement* yaitu keterlibatan guru berdampak pada sistem pembelajaran siswa karena guru merupakan fasilitator pembelajaran, relasi antara guru dan siswa termasuk perilaku dan keterlibatan siswa didalam kelas. Keterlibatan guru dan siswa ini yang menentukan pencapaian akademik yang terukur hasil tes yang sesuai standart. Pencapaian akademik siswa yang optimal tidak bisa lepas dari peran *self-efficacy* guru diri dalam menyampaikan ilmu pengetahuan pada siswa.
2. *Teacher efficacy for instructional strategi* adalah keyakinan diri guru untuk mengintruksi, mendesign aktivitas belajar mengevaluasi pembelajaran. *Self efficacy* guru ini akan memunculkan motivasi pada diri siswa untuk mencapai prestasi.
3. *Teacher efficacy for classrom management* yaitu *self efficacy* guru untuk mengontrol perilaku siswa yang disruptive/mengganggu saat proses pembelajaran berlangsung dan cara guru mengelola kegiatan pembelajaran khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan kebijakan pembelajaran dengan orang tua siswa dan kesesuaian dengan kebijakan kementerian pendidikan.

Menurut Bandura (dalam Septianisa & Caninsti, 2016), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

1. Pencapaian Hasil (*Enactive Attainment*)
Pencapaian hasil merupakan sebuah factor yang mengarah pada keberhasilan seseorang dalam pencapaian prestasi yang dapat meningkatkan *self-efficacy*. Faktor ini akan memberikan dampak yang berbeda tergantung dengan bagaimana proses pencapaian yang telah ia alami, seperti : jika semakin sulit tugas yang ia alami maka keberhasilan akan membuat efikasi akan semakin tinggi.
2. Pengalaman Orang Lain (*Vicariuos Experience*)
Self-efficacy juga dibentuk melalui pengalaman orang lain yang memiliki kesamaan dengan individu tersebut. *Self efficacy* dapat dibentuk melalui *social models*, karena individu yang tidak memiliki kemampuan yang ada di dalam dirinya maka ia akan terdorong untuk mencontoh hal yang sama dengan orang lain. Namun pengamatan terhadap orang lain memiliki beberapa karakteristik yang akan berpengaruh tergantung dengan kemiripan antara seseorang dengan orang lain, seberapa tinggi kesulitan tugas yang dialami, dan seberapa besar hasil yang telah dicapai oleh orang lain.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dapat berperan ketika seorang individu yang diarahkan oleh orang lain mengenai saran, nasihat, dan bimbingan. Hal tersebut dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Dampak dari faktor ini dapat meningkatkannya atau menurunkan *self-efficacy*, namun tidak dapat berpengaruh yang sangat besar karena orang lain tidak mengalami kejadian yang sama.

4. Kondisi Fisiologis (*Psychological State*)

Keadaan emosi dapat berpengaruh pada tingkat *self-efficacy*. Menurut (Bandura dalam Feist & Feist 2009) Emosi yang kuat pada seseorang yang memiliki permasalahan dalam pekerjaannya dapat mengurangi performa kerja yang dilakukan. Jika seseorang mengalami ketakutan, kecemasan, atau stress yang tinggi maka ia memiliki *self-efficacy* yang rendah. Namun jika dalam beberapa kondisi rangsangan emosional tidak terlalu kuat maka hanya berbentuk menjadi kecemasan yang normal. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* sangat bervariasi tergantung pada tugas yang diberikan. Karena hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuannya individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* sebagai variabel bebas. Sedangkan *burnout* sebagai variabel terikat. Subjek Penelitian yang digunakan adalah seorang guru SMK yang mengajar di daerah Bondowoso serta telah bekerja sebagai guru minimal 5 tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara membagikan angket dengan skala *likert*. Angket terdiri dari 2 bagian yaitu, angket tertutup dan pertanyaan yang akan dijawab partisipan secara bebas yang tidak didapatkan melalui angket tertutup. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*

Terdapat dua alat ukur yang digunakan. Pertama untuk mengetahui tingkat *burnout* peneliti menggunakan alat ukur *Maslach Burnout Inventory* oleh Maslach & Jackson (1981) yang terdiri dari 22 butir pertanyaan yang terbagi menjadi 9 butir pertanyaan mengenai emotional exhaustion, 5 butir pertanyaan mengenai depersonalization, 8 butir pertanyaan mengenai personal accomplishment. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *Cronbach's Alfa* melalui hasil perhitungan menggunakan *software SPSS 22 for windows*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur skala *burnout* dapat diketahui nilai $\alpha = 0.810$ dengan rentang Corrected Item Total Correlation $-0.21 - 0.626$. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa nilai CITC $r > 0.2199$ dapat digunakan untuk pengambilan data pada alat ukur, sedangkan nilai CITC $r < 0.2199$ tidak dapat digunakan dan harus digugurkan (Sugiyono, 2010). Pada hasil uji reliabilitas skala MBI menggugurkan 4 aitem yaitu pada aitem 4, 5, 14, dan 20. Sehingga nilai $\alpha = 0.863$ dengan CITC $0.323 - 0.666$.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* peneliti menggunakan alat ukur *Teacher Sense of Efficacy Scale* oleh Tschannen-Moran & Woolfolk (2001). TSES terdiri dari 24 butir pertanyaan yang terbagi menjadi 8 butir pertanyaan mengenai *efficacy in student engagement*, 8 butir pertanyaan mengenai *efficacy in instructional strategies*, 8 butir pertanyaan mengenai *efficacy in classroom management*. Pengujian reliabilitas alat ukur TSES peneliti menggunakan Teknik *Cronbach's Alfa* melalui hasil perhitungan menggunakan *software SPSS 22 for windows*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur skala *self-efficacy* dapat diketahui nilai $\alpha = 0.935$ dengan rentang Corrected Item Total Correlation $-0.491 - 0.702$. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa nilai CITC $r > 0.2199$ dapat digunakan untuk pengambilan data pada alat ukur, sedangkan nilai CITC $r < 0.2199$ tidak dapat digunakan dan harus digugurkan (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu pada alat ukur TSES tidak terdapat aitem yang digugurkan.

HASIL

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan linearitas untuk dapat mengetahui uji korelasi yang akan digunakan. Tak hanya itu peneliti juga menggunakan uji asosiasi untuk mengetahui apakah terdapat asosiasi antara data demografik dan angket terbuka yang diberikan kepada partisipan. Rincian hasil penelitian yang telah diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Asumsi Normalitas

No.	Variabel	p Kolmogorov-Smirnov	Status Sebaran Data
1.	<i>Burnout</i>	0.005	Tidak Normal
2.	<i>Self-Efficacy</i>	0.000	Tidak Normal

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebaran data pada variable *Burnout* dapat dikatakan tidak normal dengan nilai p Kolmogorov-Smirnov = 0.005 ($p < 0,05$) sedangkan sebaran data pada variable *Self-Efficacy* dapat dikatakan tidak normal dengan p Kolmogorov-Smirnov = 0.000 ($p < 0,05$). Dari hasil yang telah didapatkan yang menyatakan bahwa sebaran data tidak normal pada uji normalitas maka peneliti menggunakan uji hipotesis non-parametrik dengan melihat bagaimana nilai Signifikansi Kendall-Tau dan Spearman.

Tabel 2

Hasil Uji Asumsi Linearitas

No.	Variabel	p	Status
1.	<i>Burnout dan Self-Efficacy</i>	0.000	Linear

Uji asumsi yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji linearitas antara variabel *Burnout* dan *Self-Efficacy* untuk mencari tahu apakah dapat membentuk fungsi linier. Dalam uji linearitas dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara kedua variabel yang dapat dilihat pada nilai p-Linear = 0.000 ($p < 0.05$).

Tabel 3

No.	Jenis Korelasi	Variabel	r	Sig.	Status
1.	Kendall's-Tau	<i>Burnout dan Self-Efficacy</i>	-0.291	0.000	Ada korelasi
2.	Spearman	<i>Burnout dan Self-Efficacy</i>	-0.398	0.000	Ada korelasi

Pada **Tabel 3.** hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *burnout* dan *self-efficacy*, hal tersebut dapat dilihat melalui nilai p Kendall's-Tau dan Spearman sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang menyatakan adanya korelasi negative. Dari kedua jenis uji korelasi tersebut, peneliti menggunakan korelasi Spearman untuk memutuskan hipotesis mana yang akan diterima. Hal tersebut dikarenakan nilai korelasi Spearman yang mendekati nilai Pearson Correlation sebesar -0.412 dengan nilai p = 0.000 ($p < 0.5$). Dapat dikatakan bahwa dari hasil uji hipotesis terdapat hubungan antara *burnout* dan *self-efficacy* pada guru yang mengajar di SMK Bondowoso.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Pada Aspek Self-Efficacy Dengan Burnout

No.	Jenis Korelasi	Variabel	r	Sig.	Status
1	Spearman	<i>Burnout dan Teacher efficacy for student engagement</i>	-0.318	0.001	Ada Korelasi
2	Spearman	<i>Burnout dan Teacher efficacy for Instructional strategi</i>	-0.364	0.000	Ada Korelasi
3	Spearman	<i>Burnout dan Teacher efficacy for Classroom management</i>	-0.406	0.000	Ada Korelasi

Peneliti menggunakan nilai korelasi Spearman karena nilai tersebut yang paling mendekati dengan nilai Pearson Correlation. Dapat dikatakan bahwa dari hasil uji hipotesis terdapat hubungan antara *burnout* dan *self-efficacy* pada guru yang mengajar di SMK Bondowoso. Pada **Tabel 4.** hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *burnout* dan tiga aspek *self-efficacy*. Hasil tersebut menandakan bahwa korelasi terbesar diantara ketiga aspek *self-efficacy* terhadap *burnout* adalah *efficacy for classrom management* dengan nilai p Spearman *burnout* dan *teacher* sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang menyatakan adanya korelasi negative dengan nilai r sebesar -0.406. Korelasi terkecil diantara ketiga aspek *self-efficacy* terhadap *burnout* adalah *teacher efficacy for student engagement* dengan nilai p Spearman *burnout* dan sebesar 0.001 ($p < 0.05$) yang menyatakan adanya korelasi negative dengan nilai r sebesar -0.318. Sedangkan nilai p Spearman *burnout* dan *teacher efficacy for instructional strategi* sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang menyatakan adanya korelasi negative dengan nilai r sebesar -0.364.

Tabel 5
Hasil Uji Aosiasi Antara Burnout Dan Data Demografis

Variabel	Data Demografis	Nilai Sig. Chi-Square	Status
Burnout	Usia	0.404	Tidak Berasosiasi
	Jenis Kelamin	0.415	Tidak Berasosiasi
	Masa Mengajar	0.872	Tidak Berasosiasi
	Mata Pelajaran	0.658	Tidak Berasosiasi
	Asal Sekolah	0.112	Tidak Berasosiasi

Pada hasil uji asosiasi yang dilakukan antara variabel *burnout* dengan data demografis menunjukkan bahwa tidak terdapat asosiasi antara *burnout* dengan data demografis partisipanyang telah diuji karena memiliki nilai Sig. Chi-Square ($p > 0.05$).

Tabel 6
Hasil Uji Aosiasi Antara Burnout Dan Angket Terbuka

Variabel	Angket Terbuka	Nilai Sig. Chi-Square	Status
Burnout	Pengalaman <i>burnout</i>	0.067	Tidak Berasosiasi
	Sumber <i>burnout</i>	0.0.18	Berasosiasi
	Tingkat usaha individu	0.006	Berasosiasi
	Kesulitan saat pembelajaran	0.560	Tidak Berasosiasi
	Dukungan teman	0.422	Tidak Berasosiasi
	Dukungan pihak sekolah	0.752	Tidak Berasosiasi

Angket terbuka berisikan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Pada hasil uji asosiasi yang dilakukan antara variabel *burnout* dengan angket terbuka yang diberikan oleh peneliti, menunjukkan bahwa dari 6 angket terbuka yang telah diuji, hanya dua angket terbuka yang memiliki asosiasi dengan nilai Sig. Chi-Square ($p < 0.05$) yaitu sumber *burnout* dan tingkat usaha individu dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada 107 partisipan guru SMK Bondowoso. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan angket tertutup yang diambil dari alat ukur *Teacher Sense of Efficacy Scale* (2001) yang terdiri dari 24 aitem dan alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (1981) yang terdiri dari 22 aitem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan *self-efficacy* pada guru yang mengajar di SMK Bondowoso. Dapat dilihat pada (Tabel 3) nilai Sig. p Kendall's-Tau dan Spearman sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Nilai korelasi r Kendall's-Tau antara *burnout* dan *self-efficacy* adalah -0.291 sedangkan nilai korelasi r Spearman antara *burnout* dan *self-efficacy* adalah -0.398. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi negative antara kedua variabel. Korelasi negative menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel berjalan dengan arah yang berlawanan atau bertentangan, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin rendah tingkat *burnout* pada guru di SMK Bondowoso.

Pada (Tabel 4) hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi antara *burnout* dan tiga aspek *self-efficacy*. Hasil tersebut menandakan bahwa korelasi *burnout* dan *teacher efficacy for classroom management* sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai r sebesar -0.406. Korelasi *burnout* dan *teacher efficacy for student engagement* sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dengan nilai r sebesar -0.318. Sedangkan korelasi *burnout* dan *teacher efficacy for instructional strategi* sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai r sebesar -0.364. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi negative antara *burnout* dan tiga aspek *self-efficacy*.

Hasil koefisien korelasi pada uji hipotesis mengenai *burnout* dan *self-efficacy* dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Savas, Bozgeyi, & Eser (2014). Dalam penelitian tersebut, nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah -0,482, sedangkan koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah -0,398. Dilihat dari nilai koefisien korelasinya, maka hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan skor partisipan dalam *self-efficacy* disertai dengan penurunan *burnout* yang signifikan ($p < 0.05$). Penelitian Savas, Bozgeyi, & Eser maupun penelitian ini menggunakan alat ukur yang sama, yakni MBI dan TSES.

Penelitian ini di dukung juga berdasarkan kemiripan antara hasil uji koefisien korelasional (Puspitasari & Handayani 2014) diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan koefisien korelasi penelitian ini sebesar -0,662 yang diartikan terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel sehingga semakin tinggi tingkat *self-efficacy* guru maka semakin rendah tingkat *burnout* pada guru sekolah inklusif di Surabaya.

Pada uji asosiasi (Tabel 5) dapat diketahui bahwa *burnout* pada guru SMK Bondowoso tidak memiliki asosiasi dengan data demografis seseorang seperti usia, jenis kelamin, masa mengajar, mata pelajaran, dan asal sekolah. Tak halnya data demografis, uji asosiasi pada penelitian ini juga melihat apakah terdapat asosiasi antara *burnout* dengan pengalaman dan sumber *burnout*, kesulitan yang dihadapi pada saat pembelajaran, tingkat usaha pencapaian individu dalam menghadapi permasalahan, dukungan yang didapatkan dari teman dan pihak sekolah. Hal tersebut dapat diketahui melalui penyebaran data angket terbuka yang dilakukan oleh peneliti.

Uji asosiasi memiliki asosiasi antara *burnout* dengan sumber *burnout*. Hal tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya partisipan yang memiliki pengalaman *burnout* dengan sumber *burnout* yaitu jenis pekerjaan. Dapat dilihat melalui (Tabel 5) sebanyak 27 partisipan memilih bahwa sumber *burnout* adalah jenis pekerjaan dengan persentase sebesar 36%. Partisipan mengatakan bahwa banyaknya tugas yang diberikan diluar jam pelajaran, tugas yang diterima

tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, tugas yang diberikan bertumpuk dan *deadline* berdekatan, ketika mata pelajaran berganti nama serta materi yang berubah dan dapat menyebabkan guru harus memulai untuk belajar dari awal. Menurut Maslach, *et al* (2001) hal tersebut dapat didukung melalui factor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan seperti tugas dan tanggung jawab guru yang berlebihan dan dapat membuat guru merasa terbebani, oleh karena itu beban pekerjaan seharusnya dilakukan sesuai dengan kemampuan individu

Pada hasil uji asosiasi antara *burnout* dengan tingkat usaha individu dalam menghadapi permasalahan, dapat dilihat melalui (Tabel 6) sebanyak 54 partisipan dengan persentase sebesar 50.5% memilih bahwa usaha yang dilakukan pada saat ia memiliki permasalahan dalam proses pembelajaran adalah dengan meminta bantuan kepada orang lain dengan tingkat *burnout* sangat rendah dan rendah. Menurut Maslach, *et al* (2001) hal tersebut dapat didukung melalui factor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu pada karakteristik kepribadian karena karakteristik ini dapat mempengaruhi *burnout*. Hal tersebut dilakukan untuk melihat apakah seorang pekerja memiliki keterlibatan dalam aktivitas pekerjaannya, keterbukaan untuk berubah, dan rasa pengendalian yang tinggi untuk mengontrol emosinya pada saat ia bekerja. Oleh karena itu dengan adanya tingkat usaha yang dilakukan guru dalam melakukan tugasnya pada saat ia memiliki permasalahan dalam proses pembelajaran dapat membuktikan bahwa seorang guru tersebut memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi karena mampu untuk mengelola emosi yang dilakukan. Tak hanya itu dapat dilihat bahwa guru pada SMK Bondowoso memiliki usaha untuk bertahan dalam menghadapi rintangan yang ada dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* partisipan cukup baik yakni berada dalam kategori yang rendah dan sangat rendah. Tingkat *burnout* yang tinggi pada partisipan penelitian berpengaruh pada kinerja saat bekerja. Dapat diketahui bahwa partisipan mengaku bahwa ia pernah memiliki pengalaman *burnout* dengan uji distribusi frekuensi yang dilakukan dapat diketahui bahwa sebanyak 75 partisipan memiliki pengalaman *burnout* dengan persentase sebesar 70.1%, sedangkan sebanyak 32 partisipan tidak memiliki pengalaman *burnout* pada saat ia mengajar dengan persentase sebesar 29.9%. Serta sumber yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kemampuan fisik. Pada uji distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa sebanyak 75 partisipan yang bekerja sebagai guru di SMK Bondowoso memiliki pengalaman *burnout* dalam pekerjaan yang di lakukannya. Sumber terbesar yang dapat menyebabkan *burnout* adalah jenis pekerjaan sebanyak 27 partisipan dengan persentase sebesar 36%. Sedangkan sumber terkecil adalah karakteristik organisasi sebanyak 7 partisipan dengan persentase sebesar 9.3%. Dapat diketahui bahwa pada saat pembelajaran terdapat permasalahan yang terjadi seperti karakteristik siswa, sarana pembelajaran yang kurang mendukung, tidak memenuhi tugas, dan tidak dapat manajemen waktu dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* partisipan cukup baik yakni berada dalam kategori yang sedang hingga sangat tinggi. Kemampuan *self-efficacy* guru dapat mempengaruhi keyakinan diri untuk menggambarkan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1997 dalam Tschanmen-Moran, et al., 1998). Tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada partisipan penelitian berpengaruh pada kinerja saat bekerja. Dari angket terbuka sebagian besar tingkat usaha reponden dalam mengatasi *burnout*. atau permasalahan yang sedang ia hadapi adalah dengan meminta bantuan orang lain, mengerjakan sesuai dengan kemampuan, menenangkan diri, mampu menyelesaikan, hanya sedikit reponden yang menanggungkan pekerjaannya. Tak hanya itu tingkat *self-efficacy* tinggi dapat diperoleh melalui dukungan yang diberikan oleh teman dan pihak dari sekolah. Dukungan yang diberikan oleh teman dapat berupa dukungan moral, saling berbagi ilmu, dan sharing mengenai permasalahan siswa. Sedangkan dukungan yang diberikan pihak sekolah meliputi fasilitas yang memadai, pengembangan kompetensi, dan dukungan moral.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kemampuan *self-efficacy* memiliki keterikatan dengan rendahnya tingkat *burnout* pada guru di SMK Bondowoso. Dengan demikian, adanya kemampuan *self-efficacy* akan sangat diperlukan untuk menangani tugas-tugas yang berat dalam pekerjaan yang dilakukan, khususnya sebagai guru yang memiliki keterlibatan langsung dengan orang lain. Tak hanya itu terdapat keterikatan antara ketiga aspek *self-efficacy* dengan *burnout*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki kontribusi yang sangat tinggi dengan *teacher efficacy for classroom management*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *burnout* memiliki tingkat asosiasi yang tinggi dengan jenis pekerjaan dan tingkat usaha individu dalam menghadapi permasalahan ketika tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat terselesaikan.

Terdapat factor yang dapat menimbulkan *burnout* yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan, karakteristik pekerjaan, kondisi fisik, karakteristik organisasi. Faktor lain yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kesulitan pada saat pembelajaran, serta data demografis seperti usia, jenis kelamin, masa mengajar, mata pelajaran, dan asal sekolah.

Gejala *burnout* dapat diprevensi sebelumnya, dengan salah satu caranya adalah meningkatkan kemampuan *self-efficacy*. Tingkat usaha dalam menghadapi permasalahan dapat berkaitan dengan rendahnya tingkat *burnout* pada guru. Tak hanya itu dukungan yang diberikan oleh teman dan pihak sekolah juga dapat memiliki keterkaitan dengan rendahnya *burnout*.

PUSTAKA ACUAN

- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Malang : UMM Press
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373.
- Bandura, A. (1986). The social learning perspective: Mechanisms of aggression. In H. Toch (Ed.), *Psychology of crime and criminal justice* (pp. 198-236). Prospect Heights, IL: Waveland Press
- Bandura, A. (1997). Theoretical Perspectives: the nature of human agency. In *Self-efficacy: The exercise of control* (p.3)
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=9703260522&site=eh ost-live>
- Feist, Jess., & Feist, Gregory J. 2009. Theories of personality (7th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Gumbau, S. L., & Marisa, S. S. (2014). Loss and Gain Cycles? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement, and Self-Efficacy. *Journal Burnout Research*, 1(1).
- Ghufron, M.N & R Risnawita. 2012. Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Ii, B. A. B. (2010). *Hubungan Self Efficacy...*, Ika Rizky Agustin Yodyanti, Fakultas Ilmu Kesehatan UMP, 2018. 13–38.
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78–88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113 <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Ob urnout*. 397–422.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Semarang, U. N. (2015). *Yang Dimediasi Oleh Stres Pada Guru Tk*.
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan

- Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 59–68.
<http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jppp2a9996ff38full.pdf>
- Rahman, U. (2007). *Pada guru*. 216–227.
- Ramadian, G. (2012, 17 September). Waspada, stres intai 64 persen bekerja di Indonesia. okezone [on-line]. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2020 dari Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia : Okezone Lifestyle
- Rosyid, H.F. 1996. Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, IV(1): 19-24.
- Savas, A. C. (2014). A Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and *Burnout*. *European Journal of Educational Research*, 3(4), 159–166.
<https://doi.org/10.12973/eu-jer.3.4.159>
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D., & Girault, N. (1993). *Measurement of burnout: A review*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 199–215). Taylor & Francis.
- Septianisa, S., & Caninsti, R. (2016). Hubungan Self Efficacy Dengan Burnout Pada Guru Di Sekolah Dasar Inklusi. *Journal Psikogenesis*, 4 (1) 126
<https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.523>
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress and Coping*, 29(4), 367–386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Suwanto, I., & Fitriyadi, S. (2019). Burnout Guru BK di Kota Singkawang. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan konseling*, 9(2) 127
<https://doi.org/10.25273/counsellia.v9i2.5186>
- Sugiyono, Prof., Dr. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Teori, J. P. (2016). *Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru Sysditya Ekawanti, Oliavia Prabandini Mulyana Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya*. 6(2), 113–118.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944–956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.003>
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Weinberg, R., Gould, D., & Jackson, A. (2019). Expectations and Performance: An Empirical Test of Bandura's Self-efficacy Theory. *Journal of Sport Psychology*, 1(4), 320–331. <https://doi.org/10.1123/jsp.1.4.320>
- Zaman, P. A. (2019). *Hubungan Antara Grit Dan Burnout Pada Pekerja*. 105.