
PENGARUH SELF EFFICACY DAN JOB BURNOUT PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR (NASMOCO BANTUL)

Oleh

Agus Mulyono¹, Danang Sunyoto²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

Email: ¹agus.agusmo@janabadra.ac.id

Article History:

Received: 03-10-2024

Revised: 24-10-2024

Accepted: 06-11-2024

Keywords:

Self-efficacy, Job Burnout,
Work Productivity,
Employees, Nasmoco Bantul

Abstract: *This study aims to analyze the effect of self-efficacy and job burnout on employee work productivity at PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Self-efficacy refers to employees' belief in their ability to complete tasks, while job burnout refers to emotional and physical stress due to workload. Work productivity is measured based on employees' ability to achieve predetermined work targets. The research method uses a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the relationship between self-efficacy, job burnout, and work productivity. The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on work productivity, meaning that employees with higher levels of self-efficacy tend to be more productive. Job burnout also had a positive and significant effect, indicating that in certain situations, high work pressure can encourage increased productivity*

PENDAHULUAN

Manusia, yang berperan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja, menjadi salah satu elemen kunci dalam aspek penting ini. Meskipun kemajuan teknologi saat ini memiliki potensi untuk menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, masih terdapat berbagai kegiatan yang tidak dapat sepenuhnya mengandalkan alat perlengkapan mekanis dan otomatisasi, seperti yang disampaikan oleh Fathurahman dan Ahman (2020). Pengelolaan dan pembinaan SDM menjadi suatu keharusan agar mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya secara optimal, mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) berperan proaktif dan mendominasi dalam setiap struktur organisasi, karena SDM sebagai perencana, pelaku, dan penentu yang mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu fungsi yang dapat berdiri sendiri atau menjadi salah satu fungsi inti dari departemen SDM. Prosedur ini dapat dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan meningkatkan kinerja para karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Yusran dan Sodik (2018).

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan efisien dalam proses produksi barang atau jasa.

Menurutnya, terdapat dua dimensi produktivitas kerja pada karyawan, yaitu dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi. Oleh karena itu, optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia menjadi krusial dalam konteks organisasi, sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara menyeluruh. Ketika karyawan mampu bekerja dengan tingkat produktivitas yang optimal, hal ini menjadi faktor krusial dalam keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi memberikan keuntungan signifikan, tidak hanya bagi pimpinan perusahaan tetapi juga bagi karyawan secara personal, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.

Ada beberapa hal seperti tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) dan kelelahan pekerjaan (*job burnout*) dapat memengaruhi sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tingkat produktivitasnya. Arianty dan Bahagia (2020) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan tujuan memenuhi pencapaian yang diinginkan. Sedangkan menurut Alwisol (2018:97), *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai kemampuan pengaturan dalam diri individu atau persepsi diri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Menurutnya terdapat tiga dimensi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu dimensi Magnitude, dimensi Strength dan dimensi Generality. *Self-efficacy* juga memiliki korelasi dengan keyakinan diri terhadap kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Oleh karena itu, *self-efficacy* menjadi salah satu karakter atau sikap yang esensial bagi karyawan. Adanya *self-efficacy* sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan untuk mengeksekusi tugas dengan efektif dan menjalankannya dengan penuh dedikasi. Ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan salah satunya adalah *self-efficacy*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021), ditemukan bahwa *self-efficacy* memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil riset yang dilaporkan oleh Khaerana (2020), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal lain yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kelelahan pekerjaan (*job burnout*).

Ismayanti (2020) mengungkapkan bahwa *job burnout* merupakan tingkat kelelahan yang tidak biasa yang timbul sebagai akibat dari tekanan kerja yang melebihi batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Menurut Maslach dan Leiter (dalam Swasti dkk, 2017), *burnout* merupakan hasil dari paparan tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama, yang berdampak negatif pada individu, organisasi, serta pihak yang menggunakan layanan. Menurutnya, terdapat tiga dimensi *Job Burnout* yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu dimensi Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*) dan Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi. Perlu diperhatikan juga bahwa kondisi burnout dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, menyebabkan penurunan kualitas kerja, munculnya kesalahan-kesalahan, kurangnya ketelitian, dan pembatasan kreativitas dalam mengatasi masalah. Ketika seseorang diberikan tugas untuk mencapai hasil optimal namun terus-menerus harus bekerja di bawah batas waktu yang ditentukan, hal ini dapat menyebabkan tekanan psikologis yang mengarah pada

kemungkinan depresi dan hilangnya fokus dalam pekerjaan. Beban kerja yang berat dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan rasa percaya dirinya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama perusahaan. Hal lain terjadi pada *job burnout*, dimana Situasi yang seringkali terjadi melibatkan logika yang rasional, keseimbangan mental yang dapat dipertanggungjawabkan, dan melibatkan faktor kelelahan emosional serta kelelahan fisik yang dapat menyebabkan stres kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Self-efficacy* dan *job burnout* merupakan aspek-aspek dalam diri individu yang memiliki peran penting dalam menentukan upaya individu tersebut, dan perbedaan antara keduanya berpotensi berpengaruh signifikan terhadap hasil produktivitasnya dalam bekerja. Persepsi individu terkait manfaat dari pekerjaan yang dijalankannya turut memengaruhi kedua aspek ini.

Aspek praktik

PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul), sebuah perusahaan yang berfokus pada penjualan mobil baru, menyediakan layanan perawatan service mobil, perbaikan body dan cat mobil, teridentifikasi beberapa permasalahan. Masalah pertama terkait dengan produktivitas kerja karyawan yang kurang proaktif dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi, menunjukkan sikap dan persepsi diri yang rendah terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, terdapat kecenderungan untuk menganggap bahwa faktor eksternal memiliki kendali yang signifikan, mudah menyerah, dan memiliki pandangan bahwa hubungan antara usaha dan kesuksesan terbatas. Terlepas dari itu, timbulnya permasalahan *self-efficacy* juga menjadi fokus, dimana sebagian karyawan mengalami ketidakpercayaan diri terkait kemampuan mereka untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Kesadaran karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka terlihat rendah, dan sejumlah karyawan masih kurang memiliki kemandirian, bergantung pada rekan kerja lainnya dalam menuntaskan tugas mereka.

Permasalahan lain *job burnout* juga muncul, di mana karyawan dituntut untuk menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu agar tidak menumpuk. Jika tugas-tugas pekerjaan menumpuk, dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, mereka perlu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan cepat dan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan. Situasi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout atau kelelahan, terutama karena mereka harus menghabiskan waktu berjam-jam di depan komputer untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Kelelahan ini dapat tercermin dalam bentuk kejenuhan, kebosanan, kelelahan mata karena terus menatap layar komputer, dan kelelahan mental. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Self-efficacy

Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy atau Efikasi diri merupakan persepsi seseorang yang meyakini bahwa dirinya mampu melakukan tugas yang signifikan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan pemahaman terhadap apa yang perlu dilakukan dan

kemampuan emosional individu untuk mengeksekusi tugas tersebut. Beberapa ahli yang mempelajari konsep *self-efficacy*; menurut Ramadhani dan Marsudi (2020:3) menjelaskan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan membawa dampak pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah. Sedangkan menurut Alwisol (2018:97), *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai kemampuan pengaturan dalam diri individu atau persepsi diri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* juga memiliki korelasi dengan keyakinan diri terhadap kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Woolfolk yang dikutip dalam Amalia dan Pramusinto (2020:87), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap tingkat kompetensinya dalam suatu bidang tertentu. Oleh karena itu, dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri, diharapkan dapat memperkuat minat individu tersebut.

Proses *Self-efficacy*

Menurut Bandura, yang dijelaskan dalam penelitian oleh Hasanah dan rekan-rekan (2019:522), terdapat empat tahapan dalam proses *self-efficacy*, yakni:

Kepercayaan diri dalam situasi yang tidak menentu melibatkan ketidakpastian dan tekanan besar. *Self-efficacy* mencakup komponen kepercayaan diri individu dalam menghadapi situasi yang akan datang, yang seringkali bersifat tidak dapat diprediksi dan penuh tekanan. Keyakinan individu terhadap tindakan yang akan diambil, sejauh mana usaha yang dilakukan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan akhir.

Keyakinan terhadap kemampuan untuk mengatasi masalah atau tantangan merupakan aspek penting dari *self-efficacy*. Hubungan *self-efficacy* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai masalah atau tantangan yang timbul. Tingginya keyakinan individu dalam menghadapi masalah mendorongnya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menangani kendala tersebut. Sebaliknya, jika individu meragukan kemampuannya dalam menghadapi situasi sulit, kemungkinan kegagalan menjadi lebih besar.

Keyakinan terhadap kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan target yang ambisius dan konsisten dalam upaya mencapainya. Mereka akan berusaha menetapkan target yang lebih tinggi jika sudah berhasil mencapai target yang sebelumnya ditetapkan. Sebaliknya, individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah mungkin menetapkan target awal dengan perkiraan hasil yang rendah. Mereka mungkin mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai jika menghadapi rintangan, dan dalam tugas berikutnya, cenderung menetapkan target yang lebih rendah.

Keyakinan terhadap kemampuan dalam membangkitkan motivasi, kemampuan kognitif, dan kemampuan untuk mengambil tindakan yang diperlukan guna mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif, dan ketetapan bertindak menjadi fondasi yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika dihadapkan pada tugas tertentu, motivasi, kemampuan kognitif, dan langkah-langkah tindakan yang tepat menjadi sangat esensial untuk mencapai hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, kemampuan dan motivasi

individu dalam menghadapi situasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil akhir.

Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2018:102), ada tiga dimensi dan indikator dalam konsep *self-efficacy* atau efikasi diri, yakni:

Dimensi Magnitude dan indikatornya:

- Pengharapan efikasi terkait dengan tingkat kesulitan suatu tugas.
- Menganalisis pilihan perilaku yang akan diuji (merasa memiliki kemampuan untuk melakukannya).
- Menjauhi situasi dan perilaku yang dianggap melebihi kapasitasnya.

Dimensi Strength dan indikatornya:

- Mempertahankan upayanya
- Ketekunan dalam usaha

Dimensi Generality dan indikatornya:

- Harapan yang berfokus pada perilaku tertentu.
- Harapan yang tersebar di berbagai bidang perilaku.

2. Job burnout

Job burnout berkaitan dengan kondisi dimana individu mengalami penurunan baik secara fisik maupun psikologis akibat berbagai hal, seperti beban kerja yang berlebihan dan jam istirahat kurang yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Pengertian *Job burnout*

Job burnout merupakan kondisi stres yang terjadi dalam periode tertentu, disebabkan oleh kelelahan secara fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya apresiasi terhadap diri sendiri. Berikut beberapa pandangan para ahli tentang *job burnout*:

Menurut Ismayanti (2020), *job burnout* merupakan tingkat kelelahan yang sangat luar biasa yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Arrozak (2020), *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang mencakup kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan ketika menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan munculnya perasaan takut, tekanan mental, atau kehilangan waktu tidur.

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Swasti dkk, 2017), *burnout* merupakan hasil dari paparan tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama, yang berdampak negatif pada individu, organisasi, serta pihak yang menggunakan layanan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas bahwasannya *job burnout* adalah keadaan kejenuhan dalam pekerjaan yang muncul akibat tekanan lingkungan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, diiringi oleh kelelahan mental dan fisik yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara individu dan tugas pekerjaannya.

Dimensi *Job burnout*

Menurut Maslach dan Leiter (2015), *burnout* memiliki dimensi- dimensi sebagai berikut:

Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional dapat diidentifikasi melalui tanda-tanda seperti rasa lelah dan kelelahan yang muncul dalam konteks pekerjaan. Ketika seseorang mengalami kelelahan emosional, mereka akan mengalami penurunan energi yang terasa habis dan muncul

perasaan "kosong" yang sulit diatasi. Keadaan ini dapat diukur melalui frekuensi perasaan lelah dan aspek emosional yang terkait dengan pekerjaan.

Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Sementara itu, depersonalisasi menunjukkan adanya sikap sinis dan kurangnya respons emosional terhadap orang lain, hal ini terkait dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini mencakup sikap sinis terhadap rekan kerja dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam tugas pekerjaan. Tindakan ini mungkin merupakan bentuk perlindungan diri dari potensi kekecewaan, di mana individu berusaha untuk merasa aman dan menghindari ketidakpastian dalam konteks pekerjaan. Pengukuran depersonalisasi dapat dilakukan melalui indikator seperti persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki makna atau signifikansi.

Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Sedangkan rendahnya pencapaian prestasi pribadi dapat dikenali dari perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, bahkan kehidupan secara keseluruhan. Rendahnya prestasi pribadi dapat timbul dari perasaan bersalah karena berpikir bahwa individu telah berkontribusi secara negatif terhadap orang-orang di sekitarnya. Indikator pengukuran umumnya melibatkan tingkat ketidakpuasan terhadap diri sendiri.

Indikator *Job burnout*

Indikator *job burnout* yang diterapkan dalam penelitian merujuk pada dimensi-dimensi yang dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2015).

Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

- Rasa lelah dan letih yang terjadi di lingkungan kerja.
- Energi yang habis terkuras sepenuhnya.
- Timbulnya rasa hampa atau kekosongan.

Depersonalisasi (*Depersonalization*)

- Sikap sinis dan kurang empati terhadap sesama di tempat kerja.
- Kemungkinan untuk mengurangi keterlibatan diri di lingkungan kerja.
- Menurunkan tingkat interaksi dan partisipasi dengan rekan kerja.
- Merasa pekerjaan yang telah dilakukan tidak memiliki arti.

Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

- Tidak merasa puas terhadap diri sendiri.
- Tidak merasa puas pada pekerjaan.
- Merasa pesimis pada diri sendiri.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memegang peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, maka pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih mudah.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai konsep yang mencerminkan hubungan antara hasil kerja dan waktu yang diperlukan oleh seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk, sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno (2016). Menurut Kinger dan Nalbadian (sebagaimana dikutip oleh Gomes, 2003), produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan

sebagai hasil dari perkalian antara upaya karyawan (*effort*), yang didorong oleh motivasi yang tinggi, dan kemampuan karyawan (*ability*) yang diperoleh melalui pelatihan.

Secara umum, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai keterkaitan antara hasil nyata atau fisik (seperti barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Sebagai contoh, dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi, di mana perbandingan dilakukan antara hasil keluaran dengan masukan atau output dan input. Masukan seringkali dibatasi oleh tenaga kerja, sementara keluaran diukur dalam bentuk fisik dan nilai. Produktivitas juga diinterpretasikan sebagai tingkat efisiensi dalam pembuatan barang atau penyediaan jasa. Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan efisien dalam proses produksi barang atau jasa.

Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018), **produktifitas kerja** memiliki beberapa dimensi utama yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Berikut adalah dimensi dan indikator produktivitas kerja berdasarkan pemahaman dari karya Busro:

1. Kuantitas Kerja
 - Volume kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
 - Jumlah output yang dihasilkan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.
2. Kualitas Kerja
 - Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang diharapkan.
 - Ketelitian dan akurasi dalam menyelesaikan tugas.
3. Efisiensi Kerja
 - Kemampuan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal.
 - Minimasi pemborosan dalam pelaksanaan tugas.
4. Efektivitas Kerja
 - Kemampuan mencapai tujuan kerja dengan cara yang paling tepat.
 - Keberhasilan dalam menghasilkan dampak yang diinginkan dari suatu aktivitas kerja.
5. Waktu Kerja
 - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - Kecepatan dan ketanggapan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas.
6. Komitmen Kerja
 - Tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap tugas dan organisasi.
 - Kesiediaan untuk memberikan usaha ekstra demi keberhasilan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010), populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul) yang berjumlah 109 karyawan sebagai responden, sehingga dikatakan sampel jenuh.

Karakteristik Populasi

Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul) Yogyakarta memiliki beberapa karakteristik, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian ini adalah melalui survei kuesioner. Sarwono (2017) mendefinisikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang secara sistematis untuk menghimpun informasi mengenai variabel yang sedang diinvestigasi.

Definisi Operasional Variabel

Self-Efficacy

Menurut Alwisol (2018:97), *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai kemampuan pengaturan dalam diri individu atau persepsi diri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Selfefficacy* juga memiliki korelasi dengan keyakinan diri terhadap kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Job Burnout

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Swasti dkk, 2017), *burnout* merupakan hasil dari paparan tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama, yang berdampak negatif pada individu, organisasi, serta pihak yang menggunakan layanan.

Produktivitas Kerja

Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan efisien dalam proses produksi barang atau jasa.

Uji Konstruk

Hasil uji konstruk dalam penelitian mengenai Pengaruh Self Efficacy Dan Job Burnout Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul), Yogyakarta akan mencakup analisis mengenai validitas dan reliabilitas konstruk yang terlibat dalam penelitian ini. Uji konstruk bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat secara akurat menggambarkan variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Ket.
SE1	0,853	0,000	0,188 2	Valid
SE2	0,711	0,000	0,188 2	Valid
SE3	0,488	0,000	0,188 2	Valid
SE4	0,554	0,000	0,188 2	Valid
SE5	0,859	0,000	0,188 2	Valid
SE6	0,691	0,000	0,188 2	Valid
SE7	0,741	0,000	0,188 2	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Job Burnout

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Ket.
JB1	0,796	0,000	0,1882	Valid
JB2	0,814	0,000	0,1882	Valid
JB3	0,835	0,000	0,1882	Valid
JB4	0,792	0,000	0,1882	Valid
JB5	0,857	0,000	0,1882	Valid
JB6	0,891	0,000	0,1882	Valid
JB7	0,884	0,000	0,1882	Valid
JB8	0,880	0,000	0,1882	Valid
JB9	0,768	0,000	0,1882	Valid
JB10	0,863	0,000	0,1882	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item	r hitung	Sig.	r table	Ket.
PK1	0,756	0,000	0,1882	Valid
PK2	0,860	0,000	0,1882	Valid
PK3	0,886	0,000	0,1882	Valid
PK4	0,851	0,000	0,1882	Valid
PK5	0,726	0,000	0,1882	Valid
PK6	0,844	0,000	0,1882	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Self Efficacy
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Job Burnout
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah gambaran umum mengenai hasil dan pembahasan yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian berjudul Pengaruh Self Efficacy Dan Job Burnout Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Hasil dan pembahasan ini akan mencakup analisis data yang diperoleh, interpretasi hasil, dan implikasi dari temuan tersebut.

Hasil Penelitian

Deskripsi Karyawan

Berdasarkan karakteristik demografis karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Bantul sebagai berikut:

Dominasi Gender

Mayoritas karyawan adalah laki-laki, sebanyak 74 orang atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini cenderung didominasi oleh pekerja laki-laki.

Kelompok Usia

Sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia produktif 31-40 tahun, sebanyak 55 orang atau 50,5%. Ini mencerminkan bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja dengan usia yang matang dan kemungkinan memiliki pengalaman kerja yang signifikan.

Pendidikan

Pendidikan mayoritas karyawan adalah tingkat SMA, dengan 41 orang atau 37,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan pendidikan menengah atas, mungkin karena kebutuhan pekerjaan tidak menuntut kualifikasi akademis yang lebih tinggi.

Masa Kerja

Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja relatif singkat, yaitu ≤ 5 tahun dan 6-10 tahun, masing-masing sebanyak 46 orang atau 42,2%. Ini mengindikasikan adanya dinamika yang cukup tinggi dalam pergantian tenaga kerja, atau perusahaan mempekerjakan lebih banyak karyawan baru dalam beberapa tahun terakhir.

Secara umum karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Bantul didominasi oleh laki-laki berusia produktif (31-40 tahun), dengan pendidikan SMA, dan masa kerja yang relatif pendek (≤ 10 tahun). Data ini dapat menjadi dasar untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang relevan, seperti pelatihan, pengembangan karir, atau program retensi karyawan.

Pembahasan

- **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama yang menyatakan *self-efficacy* berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul) diterima. *Self-efficacy* memiliki koefisien sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 artinya pada setiap persentase kenaikan *self-efficacy* akan mengakibatkan produktivitas kerja meningkat sebesar 32,8%. Sebaliknya pada setiap persentase penurunan *self-efficacy* akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 32,8%.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2016) dan Mayshara A. P. K. Demak, Bode Lumanauw dan Christoffel M. O.

Mintardjo (2023) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja.

- **Pengaruh *Job Burnout* terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua yang menyatakan *Job Burnout* berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul) diterima. *Job burnout* memiliki koefisien sebesar 0,236 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 artinya pada setiap persentase kenaikan *job burnout* akan mengakibatkan produktivitas kerja meningkat sebesar 23,6%. Sebaliknya pada setiap persentase penurunan *job burnout* akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 23,6%.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismayanti, M. Idris, dan Muhammad Kafrawai Yunus (2020) dan Dea Rahma Sakina Sadry (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *job burnout* berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Pengaruh positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka cenderung bekerja lebih produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja.
2. Meskipun *burnout* umumnya dianggap berdampak negatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan yang mengalami tekanan tinggi (*burnout*) merasa terdorong untuk memenuhi target atau tanggung jawab tertentu, sehingga meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek. Namun, ini bisa menjadi indikasi masalah jika tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, karena efek *burnout* dalam jangka panjang bisa menurunkan kinerja.

Implikasi bagi Perusahaan:

1. Pengembangan *Self-efficacy*
 - Perusahaan perlu mendorong kepercayaan diri karyawan dengan memberikan pelatihan, umpan balik konstruktif, dan pengakuan atas prestasi kerja.
 - Manajemen dapat memperkenalkan program mentoring atau coaching untuk membantu karyawan mengatasi tantangan kerja dan meningkatkan keterampilan mereka.
2. Manajemen *Burnout*
 - *Burnout* yang berdampak positif mungkin menunjukkan adanya budaya kerja yang menuntut kinerja tinggi. Perusahaan perlu memastikan bahwa tekanan kerja tetap dalam batas wajar agar tidak merugikan kesehatan fisik dan mental karyawan.

- Implementasi program kesejahteraan karyawan seperti manajemen stres, pengaturan beban kerja, dan waktu istirahat yang memadai dapat membantu mengelola burnout.
 - Menyediakan saluran komunikasi terbuka agar karyawan dapat mengungkapkan keluhan atau kebutuhan mereka terkait tekanan kerja.
3. Strategi Produktivitas Jangka Panjang
- Memastikan bahwa produktivitas kerja tidak hanya meningkat karena tekanan jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan memberdayakan.
 - Mengintegrasikan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) untuk menjaga kepuasan dan retensi karyawan.

SARAN

Perusahaan dapat memanfaatkan kepercayaan diri karyawan sebagai pendorong produktivitas, namun harus berhati-hati dalam mengelola burnout untuk mencegah dampak negatif jangka panjang. Pendekatan strategis terhadap kedua faktor ini akan mendukung keberlanjutan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379ya>
- [2] Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- [3] Arianty, N., & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM Di Kecamatan Percut Sei Tuan. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- [4] Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [5] Burnout research artice 2. DOI: 10.1016/j.burn.2015.05.002.
- [6] Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Predanamedia Grup.
- [7] Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography Bandung.
- [8] Ghozali, Imam, (2007), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- [10] Maslach, C., & Leiter, M. (2015). "Its Time to Take Action on Burnout".
- [11] Umar, Husein, (2002), "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Wiratna, V. Sujarweni, (2007), *Panduan Mudah Menggunakan SPSS & Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*, Yogyakarta: Ardana Media.