

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Self Efficacy

A. Pengertian Self efficacy

Bandura (1997: 31) mengatakan *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri dan kemampuan secara personal, pengalaman serta pendidikan. Menurut Bandura dalam Gufron dan Risnawati (2016 : 75), mengatakan bahwa self efficacy adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Alwisol dalam Renaningtyas (2017), efikasi diri yaitu pandangan atau persepsi pada diri sendiri tentang bagaimana diri bisa berfungsi sesuai dengan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017), efikasi diri yaitu keyakinan seseorang dalam kecakapan dan kapabilitas untuk memakai sebesar penguasaan diri sendiri dan peran seseorang, serta atas peristiwa yang terdiri di lingkungan.

Menurut Yamin dalam Renaningtyas, 2017 efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang istimewa dalam memahami sesuatu, bukan hanya menerima saja melainkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal secara mandiri yang berupa keinginan untuk mengalami sendiri, memahami dan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak. Menurut Bandura dalam Renaningtyas 2017, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan nya untuk memakai beberapa penguasaan diri terhadap diri dan peran seseorang, dan juga atas peristiwa yang ada di lingkungan. Alwisol (2014, h. 287), menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, seberapa baik atau buruk tindakan yang telah dilakukan dan bisa tidaknya seseorang mengerjakannya sesuai ketentuan yang berlaku. Beberapa literatur menggunakan sebutan *self-efficacy* untuk menyebutkan efikasi diri. Alwisol dalam Rian Salangka (2015:562) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Bandura dalam Parlar (2017:755) mengemukakan bahwa: "*Self-efficacy is an individual's belief about his/her capability to manage responsibilities. More specifically, self-efficacy is about the desired objectives of a person to improve his/her ability.*" Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: "Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya". Menurut Rusnawati (dalam Susanto, 2018:285) mendefinisikan Efikasi diri sebagai keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Setiadi (dalam Susanto, 2018 : 285) Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan

sesuatu atau hal-hal yang berbeda di bawah kondisi tertentu. Menurut Nurodin (2019:100) mengungkapkan bahwa Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan di persyaratkan.

Menurut Frett (Sumardjono dan Yustinus, 2014:97) menyatakan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang tentang peluang sukses menyelesaikan suatu tugas spesifik. Menurut Baroon dan Greenberg (Prasetyo, 2016:183) menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dan kepercayaan diri yang kuat. Efikasi diri akan menentukan jenis perilaku pengatasan seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyeleksi tugas dan berapa lama ia akan mampu berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan.

B. Indikator self-efficacy :

Indikator *self-efficacy* mengacu pada 3 dimensi self-efficacy yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght. Brown dkk (dalam Yuniarti Elis, dkk, 2016, hlm. 93) merumuskan beberapa indikator self-efficacy yaitu :

- Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mamou untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagai mana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.
- Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.
- Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.

- Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.
- Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Sedangkan menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu :

1. Pengalaman akan kesuksesan (past performance)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (vicarious experience)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan

efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Kesuksesan rekan kerja

b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (verbal persuasion)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Hubungan atasan dengan pegawai

b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (emotional cues)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

C. Dimensi - dimensi *self efficacy*

Menurut Bandura (dalam alfeus manuntung 2018:57), efikasi diri pada diri tiap individu berbeda antara individu satu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi.

Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu :

1. Tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasamampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan kepada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi individu akan makin terbatas pada tugastugas mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuannya yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu melakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Kekuatan (stengh)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakannya untuk menyelesaikannya.

3. Generalisasi (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi bervariasi.

D. Faktor-faktor Pembentukan efikasi diri

Menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017), terdapat faktor-faktor yang dapat membentuk efikasi diri pada seseorang yaitu :

a. Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam poses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

b. Gender

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi.

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

d. Intensif eksternal.

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah competent contingence incentive, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan.

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

E. Sumber self efficacy

Menurut Bandura (1997) dalam Jurnal 7 No 2 upgris (2020) efikasi diri dibentuk oleh empat sumber informasi, yaitu :

1. Pengalaman berhasil

Dalam kehidupan manusia, keberhasilan menyelesaikan suatu masalah akan meningkatkan efikasi diri, sebaliknya kegagalan akan menurunkan efikasi diri (terutama pada waktu efikasi diri belum terbentuk secara mantap dalam diri seseorang). Untuk terbentuknya efikasi diri, orang harus pernah mengalami tantangan yang berat, sehingga ia bisa menyelesaikannya dengan kegigihan dan kerja keras (Bandura 1997). Perkembangan efikasi diri disamping ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan yang telah dilakukan juga ditentukan oleh kesalahan dalam menilai diri.

Apabila dalam kehidupan sehari-hari yang selalu diingat adalah penampilan-penampilan yang kurang baik, maka kesimpulan tentang efikasi diri akan rendah. Sebaliknya, meskipun kegagalan sering dialami tapi secara terus

menerus selalu berusaha meningkatkan prestasi maka efikasi diri akan meningkat. Kumpulan dari pengalaman-pengalaman masa lalu akan menjadi penentu efikasi diri melalui representasi kognitif, yang meliputi: ingatan terhadap frekuensi keberhasilan dan kegagalan, pola temporeranya, serta dalam situasi bagaimana terjadinya keberhasilan dan kegagalan (Bandura 1997).

2. Kegagalan yang dihayati seolah-olah dialami sendiri.

Apabila orang melihat suatu kejadian, kemudian ia merasakannya sebagai kejadian yang dialami sendiri maka hal ini akan dapat mempengaruhi perkembangan efikasi dirinya. Figur yang berperan sebagai perantara dalam proses penghayatan ini adalah “model”, dalam hal ini model dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari maupun di televisi dan media visual lainnya.

Secara lebih rinci dapat disebutkan bahwa ada dua faktor yang menentukan perilaku model dapat merubah perilaku koping pengamatnya, yaitu; model sering terlibat dalam peristiwa yang menegangkan (mengancam) dan ia memberi contoh bagaimana bertindak, dan model menunjukkan strategi yang efektif untuk mengatasi ancaman (Bandura 1997).

3. Persuasi verbal

Persuasi verbal merupakan informasi yang sengaja diberikan kepada orang yang ingin diubah efikasi dirinya, dengan cara memberikan dorongan semangat bahwa permasalahan yang dihadapi bisa diselesaikan. Dorongan semangat yang diberikan kepada orang yang mempunyai potensi dan terbuka menerima informasi akan menggugah semangat orang bersangkutan untuk berusaha lebih gigih meningkatkan efikasi dirinya. Semakin percaya orang kepada kemampuan pemberi informasi maka akan semakin kuat keyakinan untuk dapat merubah efikasi dirinya.

Apabila penilaian diri lebih dipercaya daripada penilaian orang lain maka keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sulit digoyahkan. Informasi

yang diberikan akan lebih efektif apabila langsung menunjukkan keterampilan-keterampilan yang perlu dipelajari untuk meningkatkan efikasi diri. Persuasi verbal akan berhasil dengan baik apabila orang yang memberikan informasi mampu mendiagnosis kekuatan dan kelemahan orang yang akan ditingkatkan efikasi dirinya, serta mengetahui pengetahuan atau keterampilan yang dapat mengaktualisasikan potensi orang tersebut (Bandura, 1997).

4. Keadaan fisiologis dan suasana hati

Dalam suatu aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakan sebagai petunjuk tentang efikasi dirinya. Demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat mempengaruhi keyakinan seseorang tentang efikasi dirinya. Dalam kaitannya dengan keadaan fisiologis dan suasana hati, ada empat cara untuk merubah keyakinan efikasi, yaitu : (1) meningkatkan kondisi tubuh, (2) menurunkan stres (3) merubah emosi negatif, dan (4) mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh (Bandura, 1997).

Pada waktu seseorang merasa sedih, maka penilaian terhadap diri cenderung rendah (tidak berarti). Orang cenderung membuat evaluasi diri positif pada waktu suasana hati positif, dan evaluasi negatif pada waktu suasana hati negatif. Mengalami keberhasilan pada waktu suasana hati positif akan menimbulkan efikasi diri tinggi, sedangkan mengalami kegagalan pada waktu suasana hati negatif akan menimbulkan efikasi diri rendah. Orang yang gagal dalam suasana hati gembira cenderung overestimate terhadap kemampuannya, sedangkan orang yang sukses dalam suasana hati sedih cenderung underestimate terhadap kemampuannya (Bandura, 1997).

F. Fungsi *self efficacy*

Menurut Hjelle dan Ziegler dalam Ahriana, Yani, A., dan Ma'ruf, 2016 fungsi efikasi sebagai berikut :

1) Menentukan pilihan tingkah laku

Seseorang akan cenderung memilih tugas yang diyakininya mampu untuk diselesaikan dengan baik dan akan menghindari suatu tugas yang dianggap sulit dilaksanakan dengan baik.

2) Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dapat dilakukan

Self efficacy menentukan seberapa besar usaha yang dapat dilakukan seseorang dan seberapa lama dirinya bertahan dalam menghadapi kesulitann. Self efficacy yang dimiliki individu juga akan menentukan pembentukan komitmen individu dalam pencapaian tujuan dari hal-hal yang dilakukannya.

3) Mempengaruhi pola fikir dan reaksi emosional.

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga memiliki pengaruh terhadap pola pikir dan reaksi emosionalnya. Individu dengan self efficacy rendah akan menilai dirinya tidak mampu mengerjakan tugas dan menghadapi tuntutan lingkungan. Mereka juga cenderung memikirkan kekurangan dirinya dari pada berusaha memperbaikinya. Hal yang sebaliknya terjadi pada individu dengan self efficacy tinggi.

4) Meramalkan tingkah laku selanjutnya.

Individu dengan self efficacy yang tinggi akan berbeda dengan individu yang memiliki self efficacy rendah dalam bertindak dan berperasaan.

5) Menunjukkan tingkah laku selanjutnya.

Self efficacy dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seseorang. Penguasaan materi yang menghasilkan kesuksesan dapat membangun self efficacy

seseorang. Dilain pihak, kegagalan yang tercipta justru dapat menurunkan self efficacy.

2.1.2 Motivasi

A. Definisi motivasi

Menurut Winardi dalam (Kurniasari, 2018), istilah motivasi datang dari bahasa latin “*movere*” yang artinya bergerak atau (*to move*). Kata motivasi atau *motivation* kata intinya yaitu motif (*motive*) yang merupakan dorongan, asal mula, alasan individu mengerjakan suatu hal. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu “*mouvere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Motivasi menurut Hamzah B. Uno (2021) yaitu berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Menurut Farida (2016 : 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Definisi menurut Mathis dan Jackson dalam (Erlangga, 2017) “motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.” Menurut Mangkunegara dalam (Rohaeni, 2016) motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong diri karyawan yang tersusun dan terkendali untuk menggapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Moenir, 2016) ”motivasi berawal dari kata motif yaitu suatu tekad dan harapan yang muncul dari individu yang mengakibatkan individu itu bergerak. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) mengutarakan bahwa motif adalah sebuah dorongan tekad dan sumber penggerak keinginan bekerja seorang karena dalam suatu motif memiliki tujuan yang ingin digapai.

Menurut Terry dalam (Hasibuan, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi yaitu angan-angan yang ada pada diri seorang individu yang mendorongnya untuk memenuhi perbuatan-perbuatan. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Bagi Robbins dalam (Irsani dan Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (insensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.” Menurut Robbins dan Judge (2013:202) Motivasi merupakan kesadaran dalam mengeluarkan segala daya upaya optimal menuju tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan Stefian Invanko dalam (Hamli Ari Y, 2018) “ mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”. Menurut Kompri (2015:4) memberikan definisi motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus bagi individu menuju pencapaian tujuan. Sadirman 2012; Uno, 2014 motivasi merupakan sesuatu yang kompleks berkaitan dengan dorongan yang tumbuh di dalam diri manusia baik karena faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik sebagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan atau keinginan.

B. Fungsi motivasi

Sardiman (2012: 85) menyebutkan tiga fungsi motivasi dalam belajar yaitu :

- (1) Mendorong manusia untuk berbuat, yaitu motivasi sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
- (2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.

(3) Menyeleksi perbuatan, yaitu motivasi menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang bermanfaat.

C. Macam-macam motivasi :

Menurut Tambunan (2015:196), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

a. Motivasi intrinsik

yaitu motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

b. Motivasi ekstrinsik

adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Adapun menurut Sardiman (2018:89), mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

D. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Surya (2013 hlm.58-71) beberapa prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan adalah antara lain:

1) Prinsip Kompetisi

Yang dimaksud prinsip kompetisi adalah persaingan secara sehat baik intern maupun antar pribadi. Dengan persaingan secara sehat dapat ditimbulkan motivasi untuk bertindak secara lebih baik.

2) Prinsip Pemacu

Dorongan untuk melakukan tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Dalam hal ini motif individu ditimbulkan dan ditingkatkan melalui upaya secara teratur untuk mendorong selalu melakukan berbagai tindakan atau unjuk kerja yang sebaik mungkin.

3) Prinsip Ganjaran dan hukuman

Ganjaran yang diterima oleh seseorang dapat menjadikan pendorong bagi individu untuk melakukan tindakan yang menimbulkan ganjaran. Setiap unjuk kerja yang baik apabila diberikan ganjaran yang memadai, cenderung akan meningkatkan motif. Demikian pula hukuman yang diberikan dapat menimbulkan motif untuk tidak lagi melakukan tindakan yang menyebabkan hukuman itu.

4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Makin jelas dan makin dekat suatu tujuan akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan suatu tujuan dari tindakan yang diharapkan.

5) Pemahaman hasil

Perasaan sukses yang ada pada diri seseorang akan mendorongnya untuk selalu memelihara dan meningkatkan unjuk kerjanya lebih lanjut. Pengetahuan tentang balikan mempunyai kaitan erat dengan tingkat kepuasan yang dicapai.

6) Pengembangan minat

Minat dapat diartikan sebagai rasa senang atau tidak senang dalam menghadapi suatu objek. Dalam hal ini motivasi dapat dilakukan dengan jalan menimbulkan atau mengembangkannya minat seseorang dalam melakukan tindakannya.

7) Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Syamsu Yusuf dalam skripsi Rima Rahmawati (2016:17), motivasi belajar dapat timbul karena beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor internal

1) Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang mempengaruhi dari tubuh dan penampilan individu. Faktor fisik meliputi nutrisi (gizi), kesehatan dan fungsi-fungsi fisik terutama panca indera.

2) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor intrinsik yang berhubungan dengan aspek-aspek yang mendorong atau menghambat aktifitas belajar pada siswa. Faktor ini menyangkut kondisi rohani siswa.

b. Faktor eksternal

1) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berasal dari manusia disekitar lingkungan siswa. Meliputi guru, teman sebaya, orang tua, tetangga dan lain sebagainya,

2) Faktor non sosial

Faktor non sosial merupakan faktor yang berasal dari kondisi fisik disekitar siswa. Meliputi keadaan udara (cuaca panas atau dingin), waktu (pagi, siang atau malam), tempat (sepi, bising atau kualitas sekolah tempat siswa belajar), dan fasilitas belajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai pendorong seseorang melakukan sesuatu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara lebih rinci, ada dua faktor yang mempengaruhi adanya motivasi pada diri seseorang, yaitu (Effendi, 2013); Amalia, 2012).

1) Faktor internal

Faktor ini merupakan faktor yang mempengaruhi adanya motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Secara lebih rinci terdiri atas :

a) Persepsi individu mengenai diri sendiri

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

b) Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c) Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d) Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e) Kepuasan kerja

Faktor ini lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2) Faktor eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang mempengaruhi adanya motivasi yang berasal dari luar diri individu. Secara lebih rinci terdiri atas :

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan yang dimaksud.

b) Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c) Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d) Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

G. Indikator Motivasi

Menurut Schunk dkk, (2017) menjelaskan indikator-indikator dari motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

a. Pemilihan Tugas

Pemilihan suatu tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Kegigihan

Konsisten terhadap pengerjaan tugas-tugasnya meskipun menemui hambatan-hambatan di dalamnya.

c. Usaha

Melakukan berbagai macam cara guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya (prestasi).

2.1.3 Social Support

A. Definisi *Social support*

Social support merupakan hal yang penting karena dapat berpengaruh pada kondisi emosional dan tingkah laku penerimanya, dukungan yang diberikan dapat

mebuat penerima merasa lebih dianggap dan dicintai. Sarafino (dalam Tea et al., 2020) mengatakan bahwa *social support* merupakan segala sesuatu berbentuk bantuan, perhatian, penghargaan, kenyamanan yang didapat oleh seseorang dari individu lainnya baik secara individu maupun kelompok. *Social support* adalah cara untuk menunjukkan cinta, perhatian, dan penghargaan kepada orang lain (Oktariani, 2018). Menurut Sarafino (1998), dukungan sosial berarti kenyamanan, perhatian, rasa terima kasih, atau dukungan yang diberikan kepada orang atau kelompok lain (Jarmitia dkk., 2017). Cohen dan Syme (1985), dukungan sosial yaitu suatu bentuk sumber daya diberikan orang lain kepada seseorang, yang akan pengaruhi kesejahteraannya (Harefa & Rozali, 2020). Taylor, Peplau, dan Sears (dalam Ping, 2016), dukungan sosial sebagai pertukaran interpersonal yang dicirikan oleh perhatian, emosi bantuan instrumental, penyedia informasi, atau pertolongan lainnya. Dukungan sosial diyakini bisa menguatkan orang dalam menghadapi efek stres dan mungkin meningkatkan kesehatan fisik pula. Dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain serta masyarakat menghargai, mencintai, menghormati, terlibat dan peduli terhadap komunikasi yang baik (Sulfemi & Yasita, 2020). Dukungan sosial adalah kehadiran, keinginan dan perhatian orang, yang dapat disebabkan oleh kepuasan dan cinta kita (Omnihara dkk., 2019). Menurut Sarafino (Rokhimah, dalam Meilianawati 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Apollo dan Cahyadi (2012 : 261), dukungan sosial adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

B. Dimensi-dimensi social support :

Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2021:25-26) dukungan social terdiri dari empat dimensi yaitu :

a. Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain.

c. Dukungan instrumental

Dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan langsung dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

d. Dukungan informasi

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

C. Faktor yang mempengaruhi dukungan sosial :

Tiga faktor penting yang mempengaruhi dukungan sosial seseorang antara lain (Kurniawati dkk., 2018). yaitu :

a. Perubahan sosial

Yaitu hubungan antara pengetahuan, perilaku sosial, pelayanan, dan cinta. Keseimbangan akan perubahan menciptakan kondisi yang memuaskan bagi hubungan interpersonal. Pertukaran pengalaman ini membuat orang lebih percaya diri dengan apa yang diberikan orang lain.

b. Empati

yaitu melibatkan menghargai emosi dan mendorong perilaku untuk membantu orang lain merasa terluka sehingga mengurangi rasa sakit serta menumbuhkan kebahagiaan lainnya.

c. Nilai sosial dan norma

yaitu proses pengembangan orang-orang berbagi norma sosial dan nilai-nilai lingkungan sebagai bagian dari pengalaman mereka. Nilai ini membantu seseorang memenuhi kewajiban hidupnya. Lingkungan sosial, individu didorong untuk membantu orang lain meningkatkan kehidupannya. (Kurniawati dkk., 2018).

D. Sumber dukungan sosial

Ada tiga sumber dukungan sosial yaitu keluarga, teman dan kelompok khusus (Suryatri dkk., 2020).

2.1.4 Burnout akademik

A. Definisi burnout akademik

Menurut Jafari 7 Khazaei (dalam Mujahid, 2017) menyatakan bahwa academic burnout adalah kelelahan kronis yang dialami pelajar yang disebabkan oleh mengerjakan tugas sekolah yang berlebihan, memiliki perasaan pesimis dan ketidakpedulian terhadap tugas-tugas sekolah yang berlebihan, memiliki perasaan kompetensi yang tidak memadai serta hilangnya keberhasilan dalam tugas-tugas akademik. Menurut Freudenberger (Farber, 1991 dalam Priansa 2017:259), burnout merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Menurut Griffin (2003 dalam Priansa 2017:260) menyatakan burnout adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.

Sedangkan menurut Behrouzi, Yeylagh, dan Pouserseyed (dalam Jenaabadi, Nastiezaie, dan Safaerzaie, 2017) menguraikan bahwa burnout akademik merujuk pada pikiran letih yang diakibatkan dari desakan dan kualifikasi pendidikan (*tiredness*) membuat pesimistik dan tidak ingin menyelesaikan tugas (*lack of interest*), dan perasan tidak cakap bagaikan pelajar (*low efficiency*). Santrock (2002 dalam Priansa 2017:260) menyatakan bahwa burnout perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang diakibatkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut dalam Yu, Chae & Chang (2016) academic burnout terdiri dari kelelahan fisik, emosional dan psikologis yang diakibatkan oleh kelelahan, frustrasi, jarak terhadap studi, stress, ketidakberdayaan, serta sikap sinis akibat dari kelebihan beban akademik. Menurut (Schaufeli, 2017) *academic burnout* adalah respons individu terhadap tekanan berkepanjangan yang dihadapinya yang ditunjukkan dengan kondisi kejenuhan emosional, hilangnya motivasi, dan berkurangnya komitmen. Menurut Rahayu & Fauziah (2019), burnout adalah respons yang berkepanjangan terhadap stress kronis di tempat kerja yang mengakibatkan terjadinya emosi negatif akibat tuntutan pekerjaan dan lain-lain.

B. Indikator Burnout akademik :

Burnout memiliki tiga indikator yang mampu dijadikan tolak ukur burnout, yaitu menurut Maslach & Leiter (1997) dalam Friane (2017) :

a) *Exhaustion* (kelelahan)

Kelelahan di dalam burnout dapat ditandai dengan adanya kelelahan dalam waktu yang sangat lama yang terjadi baik secara mental, fisik, dan emosional.

b) *Cynicism* (sinis)

Dapat ditandai dengan sikap sinis atau acuh tak acuh dan cenderung akan menarik diri dari lingkungan kerja dan teman-temannya.

c) *Ineffectiveness* (tidak efektif)

Dapat ditandai dengan sebuah perasaan yang tidak berdaya dan akan merasa jika semua tugas dan pekerjaan yang diberikan berat untuknya.

C. Aspek Burnout akademik :

Conseils : Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam Vol. 02 No. 01 (2022) Academic burnout memiliki tiga aspek, yakni :

(1) kelelahan secara emosional.

Aspek ini merupakan kelelahan yang disebabkan oleh perasaan emosional dan psikologis yang berlebihan sehingga kurangnya energi pada individu yang menyebabkan individu mengalami frustrasi dan ketegangan.

(2) kecenderungan untuk depersonalisasi atau sinisme.

Aspek ini mengacu kepada sebuah upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional dengan cara bersikap sinis dan apatis.

(3) perasaan memiliki prestasi yang rendah.

Aspek ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi dirinya secara negatif, perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan yang dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan dirinya sendiri.

D. Faktor yang menyebabkan terjadinya Burnout

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya burnout akademik, yaitu :

Lack of social support (kurang dukungan sosial), *demographic factors* (faktor demografis), *self-concept* (konsep diri), *role conflict & role ambiguity* (konflik peran & ambiguitas peran), dan *isolation* (isolasi) (Gold & Roth, 1993 dalam Christiana, 2020).

1. *Lack of social*

Pertama, *lack of social support* adalah kurangnya dukungan sosial. Dimana dalam menghadapi suatu kesulitan atau beban, diperlukan orang lain yang dapat memberikan dukungan sosial ataupun dukungan emosional agar individu dapat terhindar dari burnout akademik (Christiana, 2020).

2. *Demographic factors*

Kedua, *demographic factors*, beberapa penelitian menemukan bahwa laki-laki lebih rentan mengalami burnout daripada perempuan. Karena laki-laki lebih tertutup mengenai perasaannya, sehingga sulit mendapatkan bantuan dari lingkungan dan mudah mengalami keterasingan (Christiana, 2020; Gold & Roth, 1993).

3. *Self-concept*

Ketiga, *self-concept*, individu dengan konsep diri yang baik akan membantu individu untuk bisa bertahan melawan stress dan memungkinkan individu untuk tetap memiliki prestasi pribadi pada pembelajaran meski dalam keadaan tertekan (Orpina, 2019).

4. *Role conflict & Role ambiguity*

Keempat, *role conflict & role ambiguity* adalah konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran dan ambiguitas peran memiliki korelasi dari sedang hingga tinggi dalam menyebabkan terjadinya burnout. Konflik peran terjadi karena adanya suatu tuntutan yang tidak sesuai pada suatu tugas dan harus dipenuhi. Sedangkan ambiguitas peran terjadi saat informasi untuk melakukan suatu tugas tidak dijelaskan dengan baik dan memadai (Schaufeli & Enzmann, 1998).

5. *Isolation*

Kelima, *isolation* atau isolasi, ketika individu berada pada suatu keadaan atau tempat yang baru, yang mana individu rentan mendapatkan perasaan kesepian

dan isolasi. Apabila perasaan tersebut tidak segera ditangani, maka perasaan tersebut dapat berkembang secara alami menjadi burnout (Gold & Roth, 1993).

2.2 Penelitian Terdahulu

Termuat beberapa penelitian terdahulu yang membahas terkait dengan topik penelitian yang sedang penulis teliti.

Penelitian pertama yang dilaksanakan oleh Dianti, Findyartini (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan tipe motivasi dengan burnout pada mahasiswa tahap transisi preklinik ke klinik. Penelitian ini dilakukan di FKUI menggunakan desain potong lintang dengan melibatkan mahasiswa tahun pertama transisi dari preklinik ke klinik. Mahasiswa dibagi empat tipe motivasi berdasarkan analisis motivasi intrinsik dan terkontrol menggunakan kuesioner academic motivation scale. Tipe motivasi mahasiswa dinilai hubungannya dengan komponen burnout. Burnout dinilai dengan kuesioner Maslach Burnout Inventory HSS. Sebanyak 164 mahasiswa diikutsertakan sebagai responden penelitian. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa tipe motivasi mahasiswa adalah tipe termotivasi minat-status 79,2% (n=130), termotivasi minat 13,41% (n=22), termotivasi rendah 6,09% (n=10), dan termotivasi status 1,2% (n=2) dari populasi. Mahasiswa dengan tipe termotivasi minat memiliki komponen persepsi terhadap prestasi yang lebih tinggi ($p=0,03$) dan depersonalisasi lebih rendah ($p<0,026$) dibandingkan tipe termotivasi minat-status. Tipe termotivasi minat berhubungan dengan rendahnya kemungkinan burnout yang ditunjukkan dengan rendahnya depersonalisasi dan tingginya kepuasan terhadap prestasi diri selama pendidikan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Alinkasari dan Akmal (2017). Ketidakmampuan untuk menangani kuliah secara efisien menyebabkan siswa rentan terhadap akademik terbakar habis. Burnout berkontribusi pada tingginya angka putus sekolah di kalangan siswa, dan fenomena ini terjadi di beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Untuk mengatasi masalah tersebut, siswa harus membangkitkan perasaan,

sikap dan sikap positif terhadap tuntutan akademik, atau dikenal sebagai pertunangan sekolah. Keterlibatan sekolah adalah prediktor tingkat putus sekolah siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah putus sekolah di banyak perguruan tinggi swasta di Jakarta dengan memeriksa variabel psikologis : keterlibatan sekolah, efikasi diri akademik, dan kelelahan akademik. Dua ratus delapan mahasiswa dari beberapa perguruan tinggi swasta di Jakarta berpartisipasi dan memenuhi tiga kuesioner: keterlibatan sekolah, efikasi diri akademik, dan kejenuhan akademik yang telah dimodifikasi agar sesuai dengan pengaturan perguruan tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkorelasi secara signifikan. Kejenuhan akademik berkorelasi negatif dengan efikasi diri akademik dan keterlibatan sekolah. Dengan demikian, meningkat efikasi diri akademik dan keterlibatan sekolah berperan dalam mengurangi akademik siswa terbakar habis. Selanjutnya, efikasi diri akademik dan keterlibatan sekolah menunjukkan pengaruh positif korelasi, yang berarti, peningkatan keterlibatan sekolah pada siswa dapat memprediksi meningkatkan efikasi diri akademik mereka. Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam bimbingan akademik mahasiswa untuk mengurangi angka putus sekolah.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Indah (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara burnout dengan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Kampus II. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini adalah 72 orang. Alatukur yang digunakan adalah skala B (burnout) dengan reliabilitas 0,979 dan skala A (motivasi berprestasi akademik) 0,963. Teknik sampling penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan karakteristik sampel umur 18 hingga 26 tahun, dan masa kerja minimal 4 bulan. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder yang diantaranya dokumentasi dan skala. Validitas skala menggunakan validitas isi yang diujikan dengan formulasi korelasi product moment Karl Person, sedangkan reliabilitas skala menggunakan reliabilitas item yang diujikan dengan formulasi alpha cronbach. Perhitungan ini dibantu dengan program SPSS Ver. 18.0 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan yang negatif antara burnout dengan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja yang Ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{xx} = -0,687$ dengan $p < 0,05$ yang artinya semakin tinggi burnout maka akan semakin rendah motivasi berprestasi akademik.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Purnama, Yosef, Harlina (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kepercayaan diri akademik dan kejenuhan belajar siswa di SMK Sekolah 1 Indralaya Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan korelasional metode. Sampel penelitian ini adalah 69 siswa yang dipilih dengan menggunakan rumus Solvin dengan tingkat kesalahan 10% dari 220 siswa. Pengambilan sampel dilakukan secara random teknik pengambilan sampel. Dalam mengumpulkan data, kepercayaan diri akademik dan kelelahan kuesioner skala pembelajaran yang digunakan. Dalam menganalisis data, produk pearson rumus momen yang digunakan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara keyakinan diri akademik dan keletihan menimba ilmu dengan koefisien korelasi $-0,77$. Koefisien kesesuaian $-0,77$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri akademik dan burnout saat menuntut ilmu. Itu nilai koefisien kesesuaian negatif (-) menyatakan bahwa ada sepasang faktor kesesuaian maka bertambah tinggi keyakinan seorang akademis yang dimiliki pelajar, semakin rendah burnout siswa dalam belajar, sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri akademiknya dimiliki siswa, semakin tinggi burnout belajar siswa.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Nadia, Murkhana (2022) ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Dukungan Sosial terhadap Prestasi Akademik dan Kelelahan Emosional dengan Harga Diri sebagai variabel mediasi pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Sampel yang dikenakan di penelitian ini yaitu mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi DAN Bisnis Unsyiah dengan jumlah responden 246 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Langkah kausal digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh semua variabel

yang terlibat. Berdasarkan hasil analisis langkah Causal, Berhubungan dengan Dukungan Sosial Positif terhadap Prestasi Akademik, Dukungan Sosial berpengaruh negatif terhadap Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap Harga Diri, Harga Diri berpengaruh positif terhadap Prestasi Akademik, Harga Diri berpengaruh negatif Pengaruh terhadap Kelelahan Emosional, Harga diri memediasi hubungan parsial Dukungan Sosial terhadap Prestasi Akademik dan Harga Diri memediasi hubungan parsial Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Lau, Kitsantas dan Miller (2018). Misi dari penelitian ini yaitu buat memperhitungkan keterkaitan persepsi tanggung jawab siswa SD untuk belajar, efikasi diri, dan sumber efikasi diri dalam matematika, dan diferensiasi sebagai fungsi jenis kelamin dan tingkat kelas. Peserta dalam penelitian ini termasuk 442 siswa kelas tiga, empat, dan lima dari sekolah-sekolah Baccalaureate Internasional AS. Langkah-langkah laporan diri digunakan untuk menilai variabel studi kunci. Siswa di kelas lima melaporkan tingkat efikasi diri matematika yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang dirasakan untuk belajar daripada mereka di kelas tiga. Siswa kelas empat juga melaporkan tingkat tanggung jawab yang dirasakan lebih tinggi daripada siswa kelas tiga. Selain itu, hasil regresi mengungkapkan bahwa pengalaman penguasaan, pengalaman perwakilan, persuasi sosial, dan keadaan fisiologis menyumbang sejumlah besar varians dalam efikasi diri matematika siswa, dengan persuasi sosial menjadi prediktor terkuat. Implikasi pendidikan untuk praktek dalam konteks sekolah International Baccalaureate dibahas.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Cipoletta, Mercurio dan Pezzetta (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kesejahteraan siswa internasional dalam kaitannya dengan persepsi mereka tentang dukungan sosial dan penyebaran ketergantungan pada berbagai sumber daya. Peserta adalah 139 mahasiswa internasional di sebuah universitas Italia yang menyelesaikan Indeks Kesejahteraan WHO-5, Daftar Periksa Gejala 90-R, Skala Multidimensi Dukungan Sosial yang Dirasakan, dan Ketergantungan Grid. Hasil menunjukkan bahwa kesejahteraan yang lebih tinggi berkorelasi dengan dukungan yang lebih tinggi dan

tekanan yang lebih rendah dan bahwa penyebaran ketergantungan yang lebih tinggi dikaitkan dengan dukungan yang dirasakan lebih tinggi. Siswa internasional yang mencari bantuan psikologis profesional juga melaporkan kesejahteraan yang lebih rendah, tekanan yang lebih tinggi, dan sumber daya yang lebih sedikit dibandingkan dengan mereka yang tidak mencari dukungan psikologis. Lebih jauh lagi, berasal dari budaya kolektivistis (bukan individualis) serta menjadi siswa jangka panjang (bukan jangka pendek) sebagian besar terkait dengan tekanan yang lebih tinggi dan dukungan yang kurang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa layanan konseling untuk siswa internasional harus membantu mereka menemukan sumber dukungan sosial baru.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Golestani dan Jafari (2021). Harapan bagi penelitian ini yaitu akan memprediksi kejenuhan akademik pelajar berdasarkan tingkat konteks sosial dengan memediasi partisipasi perilaku dan emosional siswa yang tinggi siswa sekolah di tahun pertama Miami pada tahun akademik 2018-19. Dari tujuan, penelitian ini praktis dan dari sudut pandang pengumpulan data. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif-korelatif. Populasi statistik mencakup semua siswa sekolah menengah di tahun pertama Miami)641 orang (pada tahun akademik 2018-19. Peserta terdiri dari 240 siswa (130 siswa perempuan, 110 siswa laki-laki) yang dipilih dengan metode sampling kategori acak. Semuanya menyelesaikan skala emosional dan keterlibatan perilaku, dukungan guru dan teman sekelas, dan kelelahan akademik. Data dianalisis dengan koefisien korelasi Pearson dan model analisis jalur. Temuan menunjukkan bahwa dukungan teman sekelas, dukungan guru, partisipasi perilaku dan emosional memiliki pengaruh langsung, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan akademik. Dukungan guru dengan memediasi emosi dan partisipasi perilaku berpengaruh tidak langsung, negatif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa. kelelahan akademik. Juga, dukungan teman sekelas dengan memediasi perilaku dan emosional partisipasi berpengaruh tidak langsung, negatif, dan signifikan terhadap kejenuhan akademik siswa. Namun, tekanan di sekolah dan lingkungan hidup menyebabkan kejenuhan

akademik pada siswa, tetapi faktor-faktor seperti dukungan guru dan kelas serta emosional dan perilaku keterlibatan dapat sangat mempengaruhi kelelahan akademik.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1 Kerangka Fikir

a. Hubungan Self-efficacy dengan burnout akademik

Mahasiswa diharapkan mampu mempunyai keyakinan individu yang cakap pada dirinya agar mampu berhasil dalam menjalankan keberlangsungan akademiknya. Percaya pada kemampuan apa yang dimiliki oleh mahasiswa dapat memberikan suatu keberhasilan yang ingin dicapai. *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan menurut Yamin dalam Renaningtyas, 2017 efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang istimewa dalam memahami sesuatu, bukan hanya menerima saja melainkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal secara mandiri yang berupa keinginan untuk mengalami sendiri, memahami dan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak.

Untuk itu maka percaya pada kemampuan yang dimiliki dalam diri akan membawa mahasiswa untuk mengatur untuk menjalankan perkuliahan, mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas dan ujian yang diberikan karena mampu dan yakin bahwa mahasiswa bisa. Dalam situasi pandemi seperti ini, banyak hal dan tuntutan yang dialami oleh mahasiswa untuk tetap dapat menjalankan perkuliahan yang diambil. Jika mahasiswa tidak mampu memenuhi berbagai tuntutan yang ada di Perguruan Tinggi secara efisien maka mahasiswa akan mudah mengalami stres dan rentan terkena *academic burnout* (Arlinkasari & Akmal, 2017). Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter mengungkapkan terdapat faktor kepribadian individu yang dapat membuat individu terhindar dari *burnout*, salah satunya yaitu *self efficacy*.

Self-efficacy dapat membuat mahasiswa tidak mudah untuk menyerah saat menghadapi masalah ataupun segala hambatan karena mahasiswa mempunyai

rencana dan solusi untuk dapat menyelesaikannya. Individu dengan self-efficacy yang tinggi akan menghadapi dengan rasa tenang saat menghadapi tugas dan aktivitas yang dianggapnya sulit karena memiliki motivasi, ketekunan dan stabilitas yang tinggi sehingga tidak mudah terkena stress dan mengalami burnout akademik, individu dengan self-efficacy yang tinggi akan akan menunjukkan kesungguhan untuk dapat maju, belajar dan dapat berprestasi. Sebaliknya mahasiswa dengan self-efficacy rendah akan menghadapi tugas dan aktivitas yang dianggapnya sulit akan merasa cemas, merasa tertekan dan sulit untuk memecahkan sebuah masalah karena wawasan yang kurang luas (Naderi et al. 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Orpina dan Prahara (2019) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara self-eficacy pembelajaran online dengan kejenuhan akademik pada mahasiswa yang berjumlah 305 mahasiswa sebagai sampelnya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara self-efficacy pembelajaran online dengan burnout pada mahasiswa. Hubungan dari kedua variabel ini adalah hubungan negatif yang dapat diartikan peningkatan self-efficacy dapat menurunkan kejenuhan akademik atau burnout akademik.

b. Hubungan Motivasi dengan burnout akademik

Motivasi berkaitan dengan burnout akademik. Motivasi dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan sesuatu, seperti halnya dapat mendorong membangkitkan diri untuk mengikuti perkuliahan yang sedang berlangsung, mengerjakan tugas serta melakukan aktifitas yang berarti. Menurut Kompri (2015:4) memberikan definisi motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan.

Dengan meningkatnya motivasi dalam diri mahasiswa yang berkaitan pula dengan self-efficacy maka mahasiswa akan dapat menguasai tugas yang sulit, mampu

menggali wawasan serta berkeinginan untuk mendorong dirinya untuk dapat mendapat pengetahuan yang ada. Motivasi yang tinggi mampu membuat mahasiswa memecahkan suatu hambatan karena wawasan yang dimiliki, mampu menjalani perkuliahannya dengan baik. Sehingga hal ini dapat meminimalisir adanya rasa tertekan, rasa cemas dan mengalami burnout.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Transiana (2019) yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh academic stress, motivation, dan perceived social support terhadap academic burnout pada 103 partisipan siswa. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa achievement motivation berpengaruh signifikan pada burnout akademik. Beberapa studi ilmiah menunjukkan bahwa achievement motivation berkorelasi negatif signifikan dengan kejenuhan belajar (Fitrotin & Prihartanti, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sangpoor & Goodarzi (2018) bahwa semakin tinggi achievement motivation siswa, maka semakin rendah academic burnout siswa. Penelitian lain yang mengaitkan achievement motivation dengan academic burnout adalah Moneta hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi secara langsung mencegah setiap komponen burnout (emotional exhaustion, cynism, and reduce academic efficacy). Selain itu, kelelahan emosional secara langsung meningkatkan sinisme dan mengurangi keyakinan akademik.

c. Hubungan Social support terhadap burnout akademik

Dengan adanya social support diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif bagi mahasiswa. Dalam kondisi seperti ini, dukungan sosial sangat dibutuhkan. Dukungan sosial dibutuhkan oleh semua dan siapa saja, mahasiswa tentunya. Bagi mahasiswa dukungan sosial sangat berarti bagi kelangsungan perkuliahan dan akademiknya. Menurut Taylor dalam teorinya, menjelaskan bahwa sumber dukungan sosial bersumber dari orang-orang yang memiliki hubungan yang dekat atau berarti dengan individu, misalnya orang tua, teman, pasangan, saudara anak-anak dan tetangga.

Ada saat atau momen dimana manusia mengalami dan merasakan down terhadap dirinya ataupun masalah yang datang. Hal ini tentu membutuhkan orang-

orang tertentu atau orang-orang yang dianggap dekat dan terpercaya untuk memberikan solusi ataupun hanya dengan mendengarkan keluh kesah dan pendengar yang baik. Situasi semacam ini dapat terjadi di kalangan pelajar ataupun mahasiswa. Mahasiswa dengan segala tuntutan di kampus maupun di rumah, sudah pasti dapat terpengaruh dengan kehidupan yang dirasakan. Ternyata, adanya dukungan sosial yang diterima oleh individu akan memberikan pengaruh baik ataupun buruk sesuai dengan jumlah intensitas yang diberikan oleh orang-orang sekitar terhadap si penerima. Khususnya bagi mahasiswa yang aktivitasnya tidak jauh dari kata panik akan deadline tugas dan stres dengan tugas yang menumpuk, dukungan sosial yang cukup ternyata mampu untuk mengatasi stres dan menenangkan individu (Rifati, Arumsari, Maghfiroh, Abidi, & Fajrianiiii, 2018).

Dukungan sosial (social support) pada mahasiswa menjadi salah satu aspek yang penting untuk diteliti. Bastaman dalam jurnal Konsep Dukungan Sosial (2018), menyatakan bahwa kehadiran orang tertentu dalam memberikan dukungan ketika seseorang sedang dalam masalah atau kesulitan (Rifati A. M., 2018). Dengan adanya social support diharapkan dapat membangkitkan semangat mahasiswa di era seperti ini, diharapkan dapat meminimalisir stress, rasa tertekan dan mengurangi kecemasan pada mahasiswa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muflihah dan Safira (2021) yang bertujuan untuk mengetahui apakah persepsi dukungan sosial mampu memprediksikan burnout akademik selama pandemi, serta mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap burnout akademik. Dengan subjek penelitian 243 mahasiswa, hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa secara signifikan dukungan sosial mampu memprediksikan burnout akademik selama pandemi pada mahasiswa. Dimana semakin tinggi persepsi dukungan sosial yang dimiliki mahasiswa maka semakin menunjukkan semakin rendah burnout akademik selama pandemic. Hal ini juga sesuai oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Rizky dan Suhariadi (2021) membuktikan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja atau burnout.

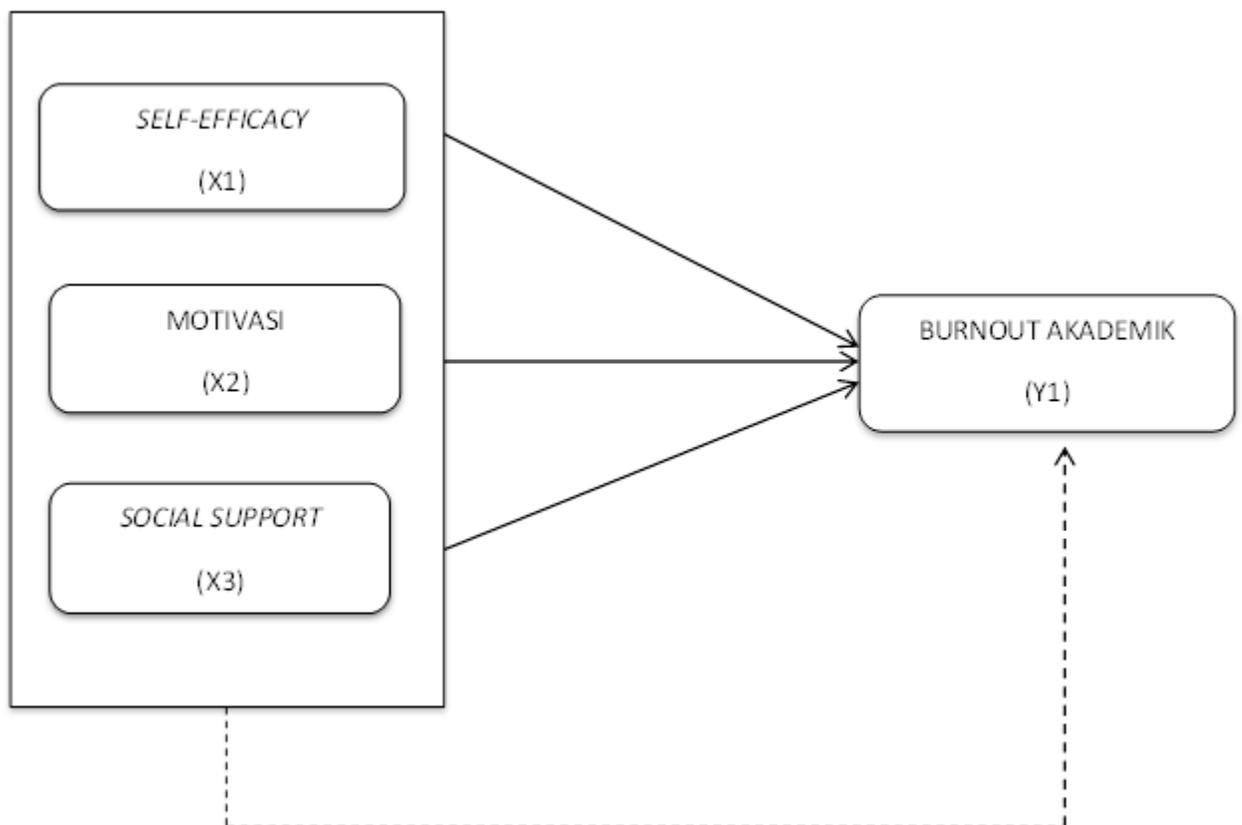
2.4 Hipotesis

Berdasarkan literatur diatas maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut :

H1 : *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap burnout akademik pada mahasiswa

H2 : motivasi berpengaruh negatif terhadap burnout akademik pada mahasiswa

H3 : *social support* berpengaruh negatif terhadap burnout akademik pada mahasiswa



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian