

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA  
TERHADAP *JOB BURNOUT* DI PT ALBEA RIGID  
PACKAGING SURABAYA**



**AISY RAHMANIA**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
SURABAYA  
2020**

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA  
TERHADAP *JOB BURNOUT* DI PT ALBEA RIGID  
PACKAGING SURABAYA**



**OLEH:**

**AISY RAHMANIA  
NIM 101814253003**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
SURABAYA  
2020**

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA  
TERHADAP *JOB BURNOUT* DI PT ALBEA RIGID PACKAGING  
SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Airlangga**

**Oleh:**

**AISY RAHMANIA  
NIM 101814253003**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
SURABAYA  
2020**

**PENGESAHAN**

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis  
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga  
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar  
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)  
Pada tanggal 13 Mei 2020**

**Mengesahkan,**

**Universitas Airlangga  
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

**Dekan,**



**Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M.S  
NIP 195603031987012001**

**Tim Penguji:**

Ketua : Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes  
Anggota : 1. Dr. Noeroel Widajati, S.KM., M.Sc  
2. Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes  
3. Dr. Sri Widati, S.Sos., M.Si  
4. Ahdian Septavian W.F, dr., M.KKK

**PERSETUJUAN**

**TESIS**

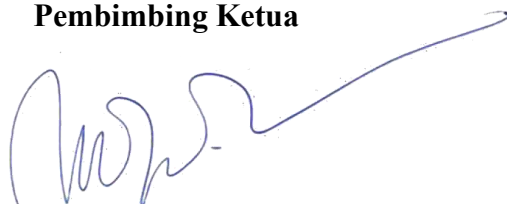
**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)  
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Airlangga**

**Oleh :**

**AISY RAHMANIA  
NIM 101814253003**

**Menyetujui,  
Surabaya, 13 Mei 2020**

**Pembimbing Ketua**



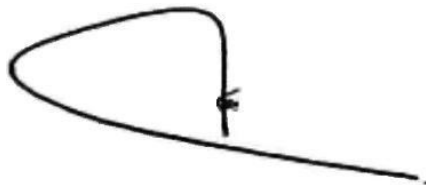
**Dr. Noeroel Widajati, S.KM.,M.Sc  
NIP 197208122005012001**

**Pembimbing**



**Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes  
NIP 196604111991032001**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja**



**Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs. M.Kes  
NIP 196611241998031002**

**PERNYATAAN TENTANG ORISINILITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aisy Rahmania  
NIM : 101814253003  
Program Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Angkatan : 2018  
Jenjang : Magister

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP *JOB BURNOUT* DI PT ALBEA RIGID PACKAGING SURABAYA.**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan kegiatan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan. Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 14 Maret 2020



(Aisy Rahmania)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala, atas segala rahmat, ridho dan kasih sayang-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap *Job Burnout* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya”** ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Tesis ini membahas tentang pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* pada pekerja di bagian produksi PT Albea Rigid Packaging Surabaya. *Job burnout* merupakan dampak yang dapat dialami karyawan setelah mengalami stres kerja dalam kurun waktu yang lama. *Job burnout* terbukti mampu memicu timbulnya penyakit seperti: hiperkolesterol, diabetes melitus II, jantung koroner, gangguan muskuloskeletal ataupun gangguan pencernaan. Hasil penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan untuk dapat menurunkan dan/atau mencegah kejadian *job burnout* khususnya pada karyawan di bagian produksi sehingga dapat meningkatkan status kesehatan fisik maupun mental bagi setiap karyawan.

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada seluruh karyawan dan manajemen PT Albea Rigid Packaging Surabaya yang bersedia membantu pelaksanaan penelitian. Penulis berterima kasih kepada Dr. Noeroel Widajati, S.KM., M.Sc selaku Pembimbing Ketua dan Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes selaku Pembimbing Kedua yang telah sabar dalam memberikan arahan dan masukan selama proses pengerjaan tesis. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, SE., MT., Ak., CMA. selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M.S. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes selaku Ketua Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
4. Ketua penguji, Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes, dan anggota penguji Dr. Noeroel Widajati, S.KM., M.Sc, Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes., Dr. Sri Widati, S.Sos., M.Si, dan dr. Ahdian Saptavani WF, M.KKK atas kesediaan menguji dan membimbing dalam perbaikan tesis ini.
5. Seluruh jajaran manajemen PT Albea Rigid Packaging Surabaya yang telah mengijinkan Peneliti untuk melakukan penelitian serta membantu kelancaran penyusunan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan Penulis agar selalu mendapatkan kelancaran dan kemudahan dalam studi maupun penelitian.

7. Seluruh teman Program Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga angkatan 2018.
8. Semua pihak yang telah membantu Penulis, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu pada kesempatan ini.

Semoga tesis ini bisa memberi manfaat bagi Penulis dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 24 Maret 2020

Penulis



## SUMMARY

### **The Influence of Self Efficacy and Job Stress against to Job Burnout in PT Albea Rigid Packaging Surabaya**

Self efficacy and job stress closely related to the incidence of job burnout. Self efficacy is employees' capability to deal with and complete job demands. Work stress is a negative impact arisen from the imbalance between job demands and employees' capabilities. Job burnout is a negative impact felt or perceived by employees due to job stress over a long period of time.

Manufacturing companies tend to have high job demands to every employee (Luthan, 2008). The higher of job demands that received by employees, the higher probability of employee to experience job stress. Job stress during long period of employment, it can cause harm to employees' physical and mental health. A more serious condition than job stress is job burnout, interpreted as a physical, emotional and mental exhaustion caused by long-term involvement in situations full of emotional demands in the workplace (Maslach dan Leiter, 2016).

The research aimed to identify the influence of self efficacy and job stress on job burnout in employees at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. This research was conducted in part production with a sample number of 99 employees. This research variables include: age, gender, employment, education, marital status, self efficacy, job stress and job burnout (emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment).

The results of this study showed that individual factors include: age, gender, employment, education and marital status did not influence either the job stress, self efficacy or job burnout. Self efficacy proved to significantly influence job stress ( $p = 0,020$ ). Respondent with higher self efficacy tends to lower job stress experience than respondent who have the lower self efficacy. This study proved that self efficacy did not influence job burnout aspects of emotional exhaustion and depersonalization, but self efficacy proved to significantly influenced the job burnout aspect of reduced personal accomplishment ( $p = 0,000$ ). Respondents with high efficacy still have the potential to experience emotional exhaustion and/or a reduced personal accomplishment, but the respondent was still able to complete the demands of the work. Job stress proved to significantly affected the job burnout on the aspect of emotional fatigue, depersonaliation as well as decreased self-achievement ( $P = 0.000$ ). Respondents who were experienced high job stress are likely to experience emotional exhaustion, depersonalization and decreased their personal accomplishment. This study showed that the influence simultaneously between self efficacy and job stress against job burnout proved that self efficacy the increasingly high and decreases job stress was able to lower the job burnout experienced by the respondent ( $P = 0.008$ ). Job stress proved to significantly influence job burnout either aspect of emotional exhaustion, depersonalization or reduced personal accomplishment ( $p = 0,000$ ).

The conclusion of the study was: individual factors did not influence either work stress, self efficacy or job burnout. Job stress influenced to the job burnout (emotional fatigue, depersonalization and decreased self-achievement). Self efficacy only did influence job burnout aspect of reduced personal accomplishment. The higher self efficacy encouraged the lower job stress of respondents. The advice that can be given was to carry out activities that can increase the religiality of employees so that employees are able to conduct every demand or problem in the workplace with full-patience and gratitude. In addition, muscle stretching activities before starting the work and in the sidelines of working time could make lower the potential job stress and job burnout.

## RINGKASAN

### **Pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap *Job Burnout* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya**

*Self efficacy* dan stres kerja erat kaitannya dengan kejadian *job burnout*. *Self efficacy* merupakan kemampuan diri karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan maupun masalah di dalam pekerjaan (Bandura, 1997). Stres kerja merupakan dampak negatif yang muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan-tuntutan kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Carr *et al*, 2011) sedangkan *job burnout* merupakan dampak negatif yang dirasakan karyawan karena mengalami stres kerja dalam kurun waktu yang lama (Hobfoll dan Freedy, 2017).

Perusahaan manufaktur cenderung memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi bagi setiap karyawan (Luthan, 2008). Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi potensi karyawan untuk mengalami stres kerja. Stres kerja tersebut apabila dalam kurun waktu yang lama sering terjadi pada karyawan, maka dapat menimbulkan kerugian bagi kesehatan fisik maupun mental karyawan. Kondisi yang lebih serius dibandingkan stres kerja yaitu *job burnout*, diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja (Maslach dan Leiter, 2016). *Job burnout* juga terbukti sebagai pemicu munculnya penyakit seperti: hiperkolesterol, diabetes melitus II, jantung koroner, gangguan muskuloskeletal, pencernaan dan pernapasan (Salvagioni *et al*, 2017).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan di PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Penelitian ini dilakukan di bagian bagian produksi dengan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Variabel penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, status pernikahan, *self efficacy*, stres kerja dan *job burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri) pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan tidak mempengaruhi stres kerja karyawan, *self efficacy* maupun *job burnout*. *Self efficacy* terbukti signifikan mempengaruhi stres kerja ( $p = 0,020$ ). Responden dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih cenderung mengalami stres kerja lebih rendah dibandingkan dengan responden yang memiliki *self efficacy* rendah. *Self efficacy* tidak mempengaruhi *job burnout* aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi, namun *self efficacy* terbukti signifikan mempengaruhi *job burnout* aspek penurunan pencapaian diri ( $p = 0,000$ ). Responden dengan *self efficacy* tinggi masih memiliki potensi untuk mengalami kelelahan emosional dan/atau depersonalisasi sedang, namun responden masih mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sehingga hanya mengalami penurunan pencapaian diri

yang rendah. Stres kerja terbukti signifikan mempengaruhi *job burnout* baik pada aspek kelelahan emosional, depersonalisasi maupun penurunan pencapaian diri ( $p = 0,000$ ). Responden yang mengalami stres kerja tinggi cenderung akan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi maupun penurunan pencapaian diri kategori tinggi. Uji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* terbukti bahwa *self efficacy* yang semakin tinggi dan stres kerja yang semakin menurun mampu menurunkan *job burnout* yang dialami oleh responden ( $p = 0,008$ ).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: faktor individu tidak mempengaruhi stres kerja, *self efficacy* maupun *job burnout*. Stres kerja responden mempengaruhi *job burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri). *Self efficacy* hanya mempengaruhi *job burnout* aspek penurunan pencapaian diri. *Self efficacy* yang semakin tinggi juga dapat menurunkan stres kerja responden. Saran yang dapat diberikan yaitu melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan religiusitas karyawan sehingga karyawan mampu menghadapi setiap tuntutan maupun masalah di dalam pekerjaan dengan penuh kesabaran dan rasa syukur. Selain itu, aktivitas peregangan otot sebelum memulai pekerjaan dan di sela-sela waktu kerja mampu menurunkan potensi stres kerja maupun *job burnout*.

## ABSTRACT

Job burnout was a phenomenon that often occurs in the workplace because of experienced to job stress for a long time. Job stress depended on the employees' self efficacy. The higher level of employees' self efficacy will lower probability of job stress that experienced by workers, so that the potential of employees' job burnout is also getting lower. This research aimed to identify the influence of self efficacy and job stress against to job burnout in PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

This research was an analytical observational research with a cross-sectional approach. The respondents of this research were workers in the production site of PT Albea Rigid Packaging Surabaya, as many as 99 workers. Questionnaires as the tools that used to obtain the respondents' data including: age, gender, employment, education, marital status, self efficacy, job stress and job burnout.

The results of this study showed that individual factors include: age, gender, employment, education and marital status did not influence either the job stress, self efficacy or job burnout. Self efficacy proved to significantly influence job stress ( $p = 0,020$ ). This study proved that self efficacy did not influence job burnout aspects of emotional exhaustion and depersonalization, but self efficacy proved to significantly influenced the job burnout aspect of reduced personal accomplishment ( $p = 0,000$ ). Job stress proved to significantly affected the job burnout on the aspect of emotional fatigue, depersonalization as well as decreased self-achievement ( $P = 0.000$ ). Simultaneously, self efficacy and job stress against job burnout proved that self efficacy the increasingly high and decreases job stress was able to lower the job burnout experienced by the respondent ( $P = 0.008$ ). Job stress proved to significantly influence job burnout either aspect of emotional exhaustion, depersonalization or reduced personal accomplishment ( $p = 0,000$ ).

The conclusion of the study was: individual factors did not influence either work stress, self efficacy or job burnout. Job stress influenced to the job burnout (emotional fatigue, depersonalization and decreased self-achievement). Self efficacy only did influence job burnout aspect of reduced personal accomplishment. The higher self efficacy encouraged the lower job stress of respondents. The advice that can be given was to carry out activities that can increase the religiosity of employees so that employees are able to conduct every demand or problem in the workplace with full-patience and gratitude. In addition, muscle stretching activities before starting the work and in the sidelines of working time could make lower the potential job stress and job burnout.

Keywords : self efficacy, job stress, job burnout.

## ABSTRAK

*Job burnout* merupakan fenomena yang sering terjadi di lingkungan kerja. *Job burnout* dapat timbul apabila karyawan mengalami stres kerja dalam kurun waktu yang lama. Stres kerja ini tergantung oleh tingkatan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka akan semakin rendah potensi karyawan tersebut untuk mengalami stres kerja, sehingga potensi karyawan untuk mengalami *job burnout* juga semakin rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*. Responden penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT Albea Rigid Packaging Surabaya berjumlah 99 karyawan. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan data diri responden meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan. Instrumen pengukuran *self efficacy* menggunakan *Occupational Self Efficacy Questionnaires*, stres kerja diukur menggunakan *HSE Management Standards Indicator Tool*, dan *job burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individu meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan tidak mempengaruhi stres kerja, *self efficacy* maupun *job burnout*. *Self efficacy* terbukti signifikan mempengaruhi stres kerja ( $p = 0,020$ ). *Self efficacy* tidak mempengaruhi *job burnout* aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi, namun *self efficacy* terbukti signifikan mempengaruhi *job burnout* aspek penurunan pencapaian diri ( $p = 0,000$ ). Stres kerja terbukti signifikan mempengaruhi *job burnout* baik pada aspek kelelahan emosional, depersonalisasi maupun penurunan pencapaian diri ( $p = 0,000$ ). Secara simultan, *self efficacy* dan stres kerja mempengaruhi *job burnout* ( $p = 0,008$ ).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: faktor individu tidak mempengaruhi stres kerja, *self efficacy* maupun *job burnout*. Stres kerja responden mempengaruhi *job burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri). *Self efficacy* hanya mempengaruhi *job burnout* aspek penurunan pencapaian diri. *Self efficacy* yang semakin tinggi juga dapat menurunkan stres kerja responden. Saran yang dapat diberikan yaitu melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan religiusitas karyawan sehingga karyawan mampu menghadapi setiap tuntutan maupun masalah di dalam pekerjaan dengan penuh kesabaran dan rasa syukur. Selain itu, aktivitas peregangan otot sebelum memulai pekerjaan dan di sela-sela waktu kerja mampu menurunkan potensi stres kerja maupun *job burnout*.

Kata kunci : *self efficacy*, stres kerja, *job burnout*.

**DAFTAR ISI**

<b>SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>SAMPUL DALAM</b> .....	ii
<b>HALAMAN PRASYARAT GELAR</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>RINGKASAN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxii
<b>DAFTAR ARTI LAMBANG</b> .....	xxiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah .....	1
1.2 Kajian Masalah .....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.4.1 Tujuan umum.....	8
1.4.2 Tujuan khusus .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.5.1 Manfaat teoritis .....	9
1.5.2 Manfaat terapan .....	10
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 <i>Job Burnout</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Job Burnout</i> .....	11
2.1.2 Dimensi <i>Job Burnout</i> .....	12
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Burnout</i> .....	13
2.1.4 Dampak <i>Job Burnout</i> .....	16
2.1.5 Cara Mengukur <i>Job Burnout</i> .....	18
2.2 Stres Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.2.2 Macam-macam Stres Kerja .....	22
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	23
2.2.4 Model Stres Kerja .....	31
2.2.5 Dampak Stres Kerja .....	36
2.2.6 Cara Mengukur Stres Kerja .....	38
2.3 <i>Self Efficacy</i> .....	40
2.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	40

2.3.2	Klasifikasi <i>Self Efficacy</i> .....	43
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	44
2.3.4	Sumber <i>Self Efficacy</i> .....	46
2.3.5	Cara Mengukur <i>Self Efficacy</i> .....	48
<b>BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>		
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	50
3.1.1	Penjelasan Kerangka Konsep Penelitian.....	51
3.2	Hipotesis .....	52
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b>		
4.1	Jenis Penelitian .....	53
4.2	Rancangan Bangun Penelitian.....	53
4.3	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54
4.4	Populasi dan Sampel .....	54
4.5	Kerangka Operasional .....	56
4.6	Variabel penelitian dan Definisi operasional .....	58
4.6.1	Variabel penelitian .....	58
4.6.2	Definisi operasional.....	59
4.7	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	66
4.8	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	69
4.9	Penyajian Data dan Analisis Data .....	70
<b>BAB 5 HASIL DAN ANALISA DATA</b>		
5.1	Gambaran Perusahaan.....	73
5.1.1	Lokasi Perusahaan .....	73
5.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	73
5.1.3	Jumlah Karyawan atau Tenaga Kerja .....	74
5.1.4	Waktu Kerja .....	75
5.1.5	Gambaran Penerapan Hiperkes dan Keselamatan Kerja Perusahaan .....	75
5.2	Identifikasi Faktor Individu Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	76
5.3	Identifikasi <i>Self Efficacy</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya.....	78
5.4	Identifikasi Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya.....	78
5.5	Identifikasi <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya.....	79
5.6	Analisis Pengaruh Faktor Individu terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	81
5.6.1	Analisis Pengaruh Usia terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	81
5.6.2	Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	82



5.6.3	Analisis Pengaruh Masa Kerja terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	83
5.6.4	Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	85
5.6.5	Analisis Pengaruh Status Pernikahan terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	85
5.7	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	86
5.8	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	87
5.9	Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	89
5.10	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	91

## **BAB 6 PEMBAHASAN**

6.1	Identifikasi Faktor Individu Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	108
6.1.1	Usia Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.....	108
6.1.2	Jenis Kelamin Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.....	109
6.1.3	Masa Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.....	110
6.1.4	Pendidikan Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.....	111
6.1.5	Status Pernikahan Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.....	112
6.2	Identifikasi <i>Self Efficacy</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	113
6.3	Identifikasi Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	113
6.4	Identifikasi <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	115
6.5	Analisis Pengaruh Faktor Individu terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	116
6.5.1	Analisis Pengaruh Usia terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	116
6.5.2	Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	118
6.5.3	Analisis Pengaruh Masa Kerja terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	120
6.5.4	Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	121
6.5.5	Analisis Pengaruh Status Pernikahan terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	122

6.6	Analisis Pengaruh Faktor Individu terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	124
6.7	Analisis Pengaruh Faktor Individu terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	129
6.8	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Stres Kerja Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	133
6.9	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	135
6.10	Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	140
6.11	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di Albea Rigid Packaging Surabaya .....	143
6.12	Keterbatasan Penelitian .....	144
<b>BAB 7 PENUTUP</b>		
7.1	Kesimpulan .....	145
7.2	Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		148
<b>LAMPIRAN</b> .....		161

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Interpretasi Skor Kuesioner <i>Maslach Burnout Inventory/MBI</i> .....	19
Tabel 2.2	Interpretasi Nilai <i>HSE Management Standard Indicator Tool 2003</i> .....	40
Tabel 4.1	Definisi Operasioal dan Cara Pengukuran .....	60
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan atau Tenaga Kerja .....	77
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Faktor Individu Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	79
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	80
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	81
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	83
Tabel 5.6	Hasil Uji Pengaruh Usia terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	84
Tabel 5.7	Hasil Uji Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	86
Tabel 5.8	Hasil Uji Pengaruh Masa Kerja terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	87
Tabel 5.9	Hasil Uji Pengaruh Pendidikan terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	88
Tabel 5.10	Hasil Uji Pengaruh Status Pernikahan terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	90
Tabel 5.11	Hasil Uji Pengaruh Usia terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	91
Tabel 5.12	Hasil Uji Pengaruh Jenis Kelamin terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	92
Tabel 5.13	Hasil Uji Pengaruh Masa Kerja terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	92

Tabel 5.14	Hasil Uji Pengaruh Pendidikan terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	93
Tabel 5.15	Hasil Uji Pengaruh Status Pernikahan terhadap <i>Self Efficacy</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	94
Tabel 5.16	Hasil Uji Pengaruh Usia terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	95
Tabel 5.17	Hasil Uji Pengaruh Jenis Kelamin terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	96
Tabel 5.18	Hasil Uji Pengaruh Masa Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	97
Tabel 5.19	Hasil Uji Pengaruh Pendidikan terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	98
Tabel 5.20	Hasil Uji Pengaruh Status Pernikahan terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	99
Tabel 5.21	Hasil Uji Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Stres Kerja Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	100
Tabel 5.22	Hasil Uji Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	101
Tabel 5.23	Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	103
Tabel 5.24	Hasil Uji Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> Responden di PT Albea Rigid Packaging Surabaya .....	106

**DAFTAR GAMBAR**

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Job Burnout</i> .....	6
Gambar 2.1	<i>Model Job Stress</i> oleh Cooper dan William .....	31
Gambar 2.2.	<i>Model Job Stress</i> Stephen P. Robbins .....	32
Gambar 2.3.	<i>Occupational Stress Model</i> Jerrold S. Greenberg.....	34
Gambar 2.4.	<i>Job Stress</i> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki .....	35
Gambar 2.5.	<i>Regulation of Cognitive Processes Thought Perseive Self Efficacy</i> .....	48
Gambar 3.1.	Kerangka Konsep Penelitian .....	50
Gambar 4.1	Kerangka Operasional .....	56

**DAFTAR LAMPIRAN**

Nomor		Halaman
1.	Sertifikat Layak Etik .....	161
2.	Surat Ijin Pengambilan Data Awal .....	162
3.	Surat Ijin Pengambilan Data untuk Validitas dan Reliabilitas .....	163
4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian....	164
5.	Surat Ijin Penelitian .....	167
6.	Surat Balasan Ijin Penelitian .....	168
7.	Lembar Penjelasan Penelitian .....	169
8.	<i>Informed Consent</i> .....	172
9.	Kuesioner Penelitian.....	173
10.	Hasil Uji Statistik .....	179
11.	Dokumentasi Penelitian .....	200
12.	Bukti <i>Translation/Proofreading Service</i> .....	203

**DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN**

Daftar Arti Lambang

>	=	lebih dari
<	=	kurang dari
≥	=	lebih dari sama dengan
≤	=	kurang dari sama dengan
%	=	persen
/	=	atau
/	=	per
&	=	dan

Daftar Singkatan

AD	=	<i>Assembly and Decoration</i>
ARPS	=	PT Albea Rigid Packaging Surabaya
BM	=	<i>Blow Molding</i>
BPA	=	bisphenol-A
BPS	=	Badan Pusat Statistik
d	=	Tingkat kesalahan
Depkes	=	Departemen Kesehatan
dkk	=	dan kawan-kawan
EPI	=	<i>Eysenck Personality Inventory</i>
<i>et al</i>	=	dan kawan-kawan
HIPERKES	=	Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja
HSE	=	<i>Health and Safety Executive</i>
<i>HSE Officer</i>	=	Petugas K3
IM	=	<i>Injection Molding</i>
K3	=	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
LTI	=	<i>Lost Time Injury</i>
MBI	=	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MMPI	=	<i>Test Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>
MPC	=	<i>Material Preparation Control</i>
N	=	Besar populasi
N	=	Jumlah
n	=	Jumlah sampel minimal
No	=	Nomor
OSI	=	<i>Occupational Stress Index</i>
P	=	Proporsi
PF	=	<i>Personality Factors</i>
Permenaker RI	=	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia
PT	=	Perusahaan Terbuka
R <sup>2</sup>	=	<i>R Square</i> atau R Kuadrat

Sig	=	Signifikansi
SIT	=	<i>Standard Indicator Tool</i>
SMA	=	Sekolah Menengah Atas
SMP	=	Sekolah Menengah Pertama
SUMEE	=	SUM (Jumlah Skor) <i>Emotional Exhaustion</i>
SUMDP	=	SUM (Jumlah Skor) <i>Depersonalization</i>
SUMPA	=	SUM (Jumlah Skor) <i>Reduced Personal Accomplishment</i>
SUMSE	=	SUM (Jumlah Skor) <i>Self Efficacy</i>
SUMSK	=	SUM (Jumlah Skor) Stres Kerja
TK	=	Tingkat Kepercayaan
WHO	=	<i>The World Health Organization</i>
$Z^2_{1-\alpha/2}$	=	Nilai sebaran normal baku