

PENGARUH MANAJEMEN DIRI TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN MARKETING FUNDING BANK SINARMAS DI KOTA TERNATE

Naomi Priskila Tully

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : naomi.priskila05@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatywa@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : meikehartati@unima.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen diri terhadap *burnout* pada karyawan marketing funding Bank Sinarmas di Kota Ternate. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bentuk skala *Likert*. Pada skala manajemen diri terdapat 23 item valid dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0,936 dan skala *burnout* terdapat 22 item valid dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0,889. Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik regresi sederhana, dengan hasil persamaan regresi liniernya, yaitu: $Y = 101.457 + (-0.762) X$ yang bermakna manajemen diri berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil uji hipotesis diperoleh harga nilai F_{hitung} adalah sebesar 78.261 dan F_{tabel} sebesar 4.11, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $78.261 > 4.11$, dengan tingkat Signifikansi sebesar 0.000^b yang bermakna, hipotesis H_a diterima dan h_0 ditolak. Besarnya pengaruh manajemen diri terhadap *burnout* sebesar 68.5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Manajemen diri, *Burnout*, *Marketing Funding*

Abstract—This study aims to determine the effect of self-management on burnout in marketing funding employees of Bank Sinarmas in Ternate City. This research was conducted on employees of Marketing Funding Bank Sinarmas with a total of 38 respondents. The sampling technique in this study used a saturated sample. The measuring instrument used in this study is a *Likert* scale. On the self-management scale there are 23 valid items with a reliability coefficient of *cronbach alpha* 0,936 and the burnout scale there are 22 valid items with a reliability coefficient of *cronbach alpha* 0,889. The data analysis method used is a simple statistical regression method, with the results of the linear regression equation, namely: $Y = 101.457 + (-0.762) X$ which means that self-management has a negative effect on burnout. The results of the hypothesis test obtained that the value of F_{count} is 78.261 and F_{table} is 4.11, which means $F_{count} > F_{table}$ or $78.261 > 4.11$, with a significance level of 0.000^b, which means that the hypothesis H_a is accepted and h_0 is rejected. The magnitude of the influence of self-management on burnout is 68.5% and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Self-management, *Burnout*, *Marketing Funding*

PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa ada dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya. Bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Artinya berkembang atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dari keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Dalam setiap prosesnya perusahaan akan selalu berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai penopang dalam kegiatan perusahaan yang mana perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan untuk menjalankan seluruh kegiatan operasional.

Setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan masing-masing seperti makan, minum, rasa aman, dan bersosialisasi. Untuk memenuhi kebutuhan yang ada pada manusia, manusia melakukan yang namanya bekerja. Ada begitu banyak jenis pekerjaan diantaranya guru, petani, dokter, perawat, para pekerja sosial atau termasuk relawan. Pada pekerjaan yang memfokuskan diri pada pelayanan kemanusiaan yang lebih sering mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis. Hal ini terjadi karena banyaknya jumlah orang yang harus dilayani dan jam kerja yang melebihi waktu kerja yang biasanya serta tidak adanya pekerjaan yang tidak bisa dihindarkan. Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berat resiko pekerja yang bekerja di tempat tersebut terkena stress (Farber, 1991 dalam Prijayanti, 2015).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di

tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Burnout Syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental sehingga dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, berkembangnya konsep diri yang negatif, serta perilaku kerja yang negatif. (Maslach, 2004 dalam Andriani, 2018). Wulandari (2013) menjelaskan bahwa bank merupakan fasilitas umum yang sangat penting dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan (*human service*) pada masyarakat dan marketing funding merupakan salah satu bagian dari fungsi pekerjaan dalam dunia perbankan. marketing funding adalah suatu fungsi jabatan pekerjaan (biasanya di sebuah Bank) mempromosikan dan juga menghimpun dana dari masyarakat. Seorang *marketing funding* dituntut untuk mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik, memiliki kemampuan untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah ataupun calon nasabah, memiliki keahlian dalam menganalisa calon nasabah dari segi kebutuhan nasabah, memiliki *interpersonal skill* yang baik, serta mampu untuk menjalin atau memperluas jaringan atau *networking*, berorientasi pada target yang ditetapkan. Selanjutnya dalam artikel "Banking: *The Human Crisis*" yang ditulis oleh Lynn Mackenzie (2013) mengungkapkan bahwa

pegawai perbankan lebih mungkin mendapat tekanan dalam hidupnya yang bisa berujung pada stress. Penelitian ini dilakukan di UNI Global Union yang terletak di Swiss, menemukan lebih dari 80 persen perusahaan perbankan dan 26 negara (16 negara di Eropa, 4 di Asia, 3 di Afrika dan 3 di Amerika Latin) telah melaporkan memburuknya kesehatan sebagai masalah yang dialami pegawai bank selama dua tahun terakhir dan mereka kini disebut bekerja dalam iklim ketakutan yang disebabkan oleh kehidupan pribadi mereka yang berada di bawah tekanan yang cukup besar dari tuntutan pekerjaan. Stres diketahui sebagai masalah kesehatan utama yang dialami pegawai perbankan karena mereka khawatir kehilangan pekerjaan dan digantikan oleh pegawai baru yang usianya lebih muda, mereka tidak bisa mencapai target penjualan, mendapat potongan gaji, dan harus menyelesaikan kerja tim dengan staf yang sedikit. (Mackenzie, 2013) Dari fenomena tersebut peneliti melihat bahwa banyak karyawan bank yang bekerja di bawah tekanan yang cukup besar dan karyawan memiliki beban kerja berlebih yang mengakibatkan karyawannya mengalami *burnout*.

Manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola dirinya (secara fisik, emosi, pikiran, jiwa, dan spiritual) sehingga dia mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya untuk mengendalikan maupun menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya menurut Prijosaksono dalam Rinanda (2006). Manajemen diri, Dalam masalah kali ini manajemen diri pada karyawan marketing funding bank Sinarmas Ternate yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini. Manajemen diri dalam karyawan pada suatu perusahaan dapat dianggap aspek yang penting dan masalah yang kompleks, Peranan manajemen diri sangatlah penting

juga di dalam suatu perusahaan, karena manajemen diri adalah langkah mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup. Strategi pertama dan utama dalam manajemen diri adalah berusaha mengetahui diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan). Dengan mengenali diri sendiri, seorang individu dapat mengetahui apa yang sesungguhnya ia butuhkan dalam hidup ini.

Tidak optimalnya manajemen diri yang dimiliki oleh individu menyebabkan individu sulit mengendalikan perasaan, tingkah laku dan pikiran dalam menyelesaikan tujuan. Apabila individu memiliki manajemen diri yang baik, maka akan ada kecenderungan bahwa individu tersebut mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya. Namun apabila individu yang terjebak dalam proses pengaturan dirinya sendiri, mereka akan merasa kesulitan untuk membagi waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang semakin menumpuk, sehingga tugas dan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Namun belakangan ini banyak keluhan yang terdengar tentang bagaimana karyawan dapat mengelola diri mereka terutama dalam menyikapi banyaknya tuntutan kerja yang sedang dihadapi setiap karyawan. Hal inilah yang mendorong dan melatarbelakangi penulis untuk mengangkat permasalahan ini melalui judul Pengaruh Manajemen Diri Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas Ternate.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang,

performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Maslach & Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* adalah ekspresi dari situasi kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian kepuasan diri. Yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan psikologis dalam bekerja, dimana individu merasa tegang secara emosional saat bekerja serta kelelahan yang disebabkan bekerja terlalu intens, terlalu banyak dan terlalu lama sehingga menunjukkan perubahan sikap dan perilaku dalam menanggapi tuntutan kerja serta mengakibatkan hilangnya energi yang terperas habis dalam psikis maupun fisik seseorang.

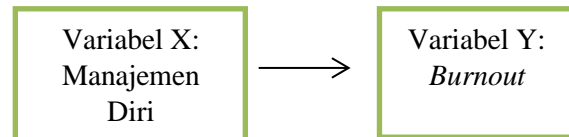
Manajemen diri adalah mengelola diri. menurut Gie dalam Rinanda (2006) manajemen diri adalah segenap kegiatan dan langkah mengatur dan mengelola diri sendiri sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu yang bersangkutan. Menurut Gantina (2011) mengatakan bahwa management diri merupakan prosedur pada individu untuk mengatur prilakunya sendiri. menurut Rismanto (2016) management diri merupakan kemampuan untuk mengatur dan mengelola dirinya. *Self management* diperlukan bagi seseorang agar mampu menjadikan dirinya sebagai pribadi yang berkualitas dan bermanfaat dalam menjalani kehidupannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen diri merupakan kemampuan individu untuk

mengatur dan mengelola diri sendiri agar mampu menjadikan dirinya sebagai pribadi yang berkualitas dan bermanfaat serta mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya sehingga menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya.

Marketing merupakan proses atau kegiatan untuk mempromosikan barang atau jasa atau produk dalam segi perbankan, dan funding adalah kegiatan menghimpun dana atau bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan membeli dana dari masyarakat. Jadi marketing funding adalah suatu fungsi jabatan (biasanya di sebuah Bank) mempromosikan dan juga menghimpun dana dari masyarakat. Di dalam dunia perbankan fungsi jabatan marketing funding juga sering disebut dengan Funding Officer. Sebagian besar waktu kerjanya dihabiskan dilapangan, atau sangat jarang sekali ditemui atau berada di dalam kantor.

E. Kerangka Pemikiran Teoritis



F. Hipotesis Penelitian

H_a: Ada pengaruh yang signifikan manajemen diri terhadap *burnout* pada karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas di Ternate.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan manajemen diri terhadap *burnout* pada karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas di Ternate.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang dialami menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya

(Arikunto, 2002). Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen diri terhadap *burnout* yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk uraian. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian regresi yang bertujuan untuk mencari tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat teratasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sinar Mas Kota Ternate Selama kurang lebih 3 bulan, Metode Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2008), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi penelitian berjumlah 38 orang maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang responden atau disebut sebagai sampel populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penyesuaian diri dengan model Likert yang telah di modifikasi dalam 4 (empat) kategori pilihan jawaban yang tersedia pada setiap item, yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Validitas uji coba skala variabel manajemen diri dan skala variabel *burnout* menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* dengan bantuan program *statistic SPSS 22 for windows*.

Penyebaran skala variabel manajemen diri kepada 38 orang responden karyawan Marketing Funding diperoleh hasil berdasarkan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 38$ dan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0.320$ menghasilkan item valid manajemen diri sebanyak 23 butir dari 25 butir item semula dan uji validitas untuk variabel *Burnout* dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 38$ dan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0.320$ menghasilkan item valid sebanyak 22 butir dari 25 butir item semula.

Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Tabel pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel Hasil Uji reliabilitas Variabel Manajemen Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	23

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.936 sehingga instrumen Variabel Manajemen Diri (X) tersebut dapat dikatakan reliable. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel *Burnout* (Y) dapat dilihat pada tabel:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	22

Tabel Hasil Uji reliabilitas Variabel Burnout

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.889 sehingga instrumen Variabel *Burnout* (Y) tersebut dapat dikatakan reliable.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh manajemen diri terhadap *burnout* menggunakan analisis

regresi sederhana dengan bantuan program statistika *SPSS* versi 22.0 *for windows*.

III. Hasil dan Pembahasan

Dalam hasil penelitian ini terdapat pengujian asumsi yang telah dilakukan peneliti setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi itu terdiri dari uji

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Manajemen Diri	<i>Burnout</i>
N		38	38
Normal Paramete rs ^{a, b}	Mean	75,24	44,13
	Std.		
	Devia tion	9,699	8,930
Most Extreme Differenc es	Absol ute	,119	,103
	Positi ve	,091	,103
	Negat ive	- ,119	-,088
Test Statistic		,119	,103
Asymp. Sig. (2- tailed)		.197 ^c	.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis sebagai berikut : Dalam menguji normalitas data digunakan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov. Dikatakan normalnya distribusi dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu > 0.05 .

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan terhadap variabel manajemen diri dan variabel *burnout*, dengan bantuan *software SPSS 22 0 for windows* diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel manajemen diri menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.197^c dan pada variabel *burnout* sebesar 0.200^{c,d} dimana hasil tersebut lebih besar dari 0.05. berdasarkan hasil uji normalitas dapat

disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antar variabel manajemen diri dan *burnout*.

Pengambilan keputusan linieritas adalah jika nilai *signifikan linierity* < 0.05 dan jika nilai *deviation from linierity* $> \text{Sig } 0.05$. dalam penelitian ini hasil diperoleh *signifikan linierity* $0.000 < 0.05$ dan nilai *deviation from linierity* $0.954 > 0.05$ yang berarti memiliki hubungan yang linier

Hasil uji hipotesis terbatas pada interpretasi atas angka statistik yang diperoleh dari perhitungan statistik dengan bantuan programs *SPSS 22 for windows*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi sederhana, hasil analisis persamaan regresi sederhana pada variabel manajemen diri terhadap *burnout* diperoleh nilai konstanta (α) adalah 101.457 sedangkan nilai pada variabel bebas (b) -0.762, sehingga dapat dilihat persamaan regresi liniernya, yaitu: $Y = 101.457 + (-0.762) X$. koefisien regresi (b) sebesar -0.762 mengandung arti bahwa jika manajemen diri meningkat sebesar 1 satuan, maka *burnout* akan menurun sebesar -0.762 yang berarti manajemen diri memberi pengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila (b) bertanda positif dan penurunan bila (b) bertanda negatif. Dari persamaan ini dapat diprediksikan bahwa variabel *burnout* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,762 untuk setiap perubahan yang terjadi pada variabel manajemen diri (X) yang berarti bila manajemen diri karyawan baik maka akan terjadi penurunan perilaku *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dan apabila manajemen tidak baik maka *burnout* karyawan akan meningkat.

Selanjutnya untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diajukan dibutuhkan nilai F_{hitung} untuk dibandingkan dengan F_{tabel} sehingga mendapatkan kesimpulan terhadap hipotesis. Adapun hasil diperoleh:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2020,783	1	2020,783	78,261	.000 ^b
Residual	929,559	36	25,821		
Total	2950,342	37			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Manajemen Diri

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan tabel F probabilitas dengan derajat kebebasan (df) residual sebagai penyebut yaitu 36 db (df) regression sebagai pembilang yaitu 1 dengan taraf signifikansi pada 0.05 maka diperoleh harga nilai F_{tabel} sebesar 4.11. Diketahui harga nilai F_{hitung} adalah sebesar 78.261, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $78.261 > 4.11$, dan tingkat Signifikansi sebesar 0.000^b.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diterima adalah H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara manajemen diri terhadap *burnout* pada karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas di Ternate, dan H_0 ditolak. Besarnya pengaruh manajemen diri terhadap *burnout* diperoleh hasil nilai R sebesar 0.828^a dengan koefisien determinasi R square sebesar 0.685, hasil tersebut diartikan bahwa manajemen diri mempengaruhi *burnout* sebesar 68.5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini: Berdasarkan hasil data penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* dengan tingkat pengaruh sebesar 68.5%.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan manajemen diri yang baik pada karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga karyawan tidak akan mengalami stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kelelahan fisik dan emosi saat bekerja (*burnout*). Menurut Goleman (dalam Rinanda, 2006) ada lima aspek kemampuan manajemen diri yaitu:

a. Pengendalian diri: Individu yang memiliki kemampuan pengendalian diri akan mampu mengelola emosi dan implus yang merusak secara efektif. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu mengelola dengan baik perasaan-perasaan implus dan emosi-emosi yang menekan individu. Sehingga perasaan kelelahan secara fisik emosi yang dialami oleh karyawan dapat berkurang. Pengendalian diri dalam manajemen diri ini dapat menunjang kinerja karyawan oleh karena itu karyawan membutuhkan kemampuan pengendalian diri yang baik saat bekerja untuk menghindari terjadinya *burnout* terlebih pada *Emotional exhaustion* yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh pekerjaan.

b. Sifat dapat dipercaya: Individu mampu menunjukkan kejujuran dan integritas. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu bertindak menurut etika dan tidak pernah mempermalukan orang lain. Perilaku ini dapat memberikan efek positif dalam berhubungan dengan rekan kerja terlebih khusus terhadap nasabah. Kepercayaan nasabah terhadap karyawan marketing funding akan menunjang kinerjanya yang berorientasi terhadap target dan mengurangi *Depersonalization* saat mengalami *burnout*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.676	5,081

a. Predictors: (Constant), Manajemen Diri

c. Kehati-hatian: Individu yang memiliki sifat kehati-hatian dalam bertindak akan dapat diandalkan dan bertanggung jawab memenuhi kewajiban. Apabila karyawan marketing telah memiliki kecakapan maka mereka mampu memenuhi komitmen secara terorganisir dengan cermat dalam bekerja karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan menghilangkan terjadinya *burnout* saat bekerja.

d. Mampu menyesuaikan diri: Individu yang mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dapat bersikap fleksibel menghadapi tantangan dan perubahan yang ada di lingkungan. Kemampuan karyawan marketing funding dalam menyesuaikan diri dapat mengurangi sikap dan perasaan yang negatif terhadap nasabah/klien atau orang-orang disekitar saat bekerja.

e. Inovasi: Individu yang memiliki inovasi mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi baru. Orang dengan kecakapan ini selalu mencari dan menciptakan gagasan baru. Mendahulukan solusi-solusi yang orisinal dalam pemecahan masalah. Karyawan marketing funding dengan kemampuan inovasi dapat mengurangi penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan yang sedang dikerjakannya, sehingga *Low of personal accomplishment* pada karyawan akan berkurang.

Oleh karena itu, peneliti sependapat dengan pendapat dari Soekadji (1983) tentang prosedur yang menuntun seseorang untuk mengarahkan atau menata tingkah lakunya sendiri. Prosedur ini melibatkan subjek dalam beberapa tahap, yaitu: (a) Menentukan sasaran tingkah laku yang hendak dicapai, (b) Memonitor tingkah laku dengan cara menentukan sendiri prosedur yang hendak dipakai untuk memonitor perkembangan yang sudah dicapai. (c) Mengevaluasi perkembangan tingkah laku.

sehingga, apabila individu memiliki kemampuan manajemen diri yang baik dalam bekerja maka kinerja dan produktivitas kerjanya akan baik dan kecenderungan mengalami *burnout*, stress kerja, kecemasan target kerja dan beban kerja akan berkurang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen diri terhadap *burnout* dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.11. Diketahui harga nilai F_{hitung} adalah sebesar 78.261, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $78.261 > 4.11$, dan tingkat Signifikansi sebesar 0.000^b. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan h_0 ditolak. Hasil tersebut mengandung arti bahwa, terdapat pengaruh dari variabel manajemen diri terhadap variabel *burnout*. Dimana pengaruh tersebut memberikan dampak negatif terhadap *burnout*. Adapun nilai R sebesar 0.828^a dengan koefisien determinasi $R square$ sebesar 0.685, hasil tersebut diartikan bahwa manajemen diri mempengaruhi *burnout* sebesar 68.5% sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Esti. 2018. Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Thesis*, Universitas Airlangga. Diunduh Pada 15 Mei 2019 dari <http://repository.unair.ac.id/77964>
- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. ineka Cipta. Jakarta.
- Mackenzie, L. (2013). Karyawan Bank Lebih Rentan Stress. Diunduh Pada 28 Mei 2019 dari <https://www.jpnn.com/news/2013/10/2>

- 6/Karyawan-Bank-Lebih-Rentan-Stress
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). *The Measurement Of Experienced Burnout: Summary. Jurnal Of Occupational Behavior*, 2, (2), online Diunduh Pada 5 Juni 2019 Dari <http://onlinelibrary.wiley.com>
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. X. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. Diunduh Pada 5 Juni 2019 dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30104/1/ISNIA%20PRIJAYANTI-FPsi.pdf>
- Prijo Saksono, A., *Self Management Series*. (Jakarta: Gramedia)
- Rinanda. 2006. *Manajemen Diri*. Bandung: Penerbit Liberty
- Rismanto. 2016. *Peningkatan Self Management Dalam Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Modeling. Jurnal. (2). (1)* Diunduh Pada 15 Mei 2019 Dari <https://i-rpp.com/index.php/jptbk/article/view>
- Rosyid, H.F., & Farhati, F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial Dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*. 23 (01) Diunduh Pada 28 April 2019 dari <https://jurnal.igm.ac.id/jpsi/article/view/10036p>
- Sugiyono. (2011). *Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Samodro, E. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal*. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya. Diunduh Pada 5 Juni 2019 dari <http://repository.untagsby.ac.id/819/8/jurnal>
- Supriyanti. A, 2013. *Upaya Meningkatkan Self Management Dalam Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Pada Siswa Kelas VIIID Di SMPN 1 Jakenan Pati. Thesis*. Universitas Negeri Semarang. Diunduh Pada 15 Mei 2019 Dari <http://lib.unnes.ac.id/17323>
- Wulandari, S,A. (2013). Persepsi Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Teller Bank. *Jurnal Online Psikologi*, 01 (02). Diunduh Pada 15 Mei 2019 dari <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/1656>