



**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT*  
PADA PETANI KARET DI PTPN XII KEBUN  
RENTENG KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

oleh

**Ardhia Christie Femila Surya**

**NIM 152310101264**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT*  
PADA PETANI KARET DI PTPN XII KEBUN  
RENTENG KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Keperawatan dan mencapai gelar Sarjana Keperawatan

oleh

**Ardhia Christie Femila Surya**

**NIM 152310101264**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT*  
PADA PETANI KARET DI PTPN XII KEBUN  
RENTENG KABUPATEN JEMBER**

oleh

Ardhia Christie Femila Surya

NIM 152310101264

**Pembimbing :**

**Dosen Pembimbing Utama : Ns. Erti Ikhtiarini Dewi, M.Kep., Sp. Kep. J.**

**Dosen Pembimbing Anggota : Ns. Enggal Hadi K, S.Kep., M.Kep.**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda Agus Purwanto Suryo, Ibunda In Suprptining Asri, dan kedua kakak saya Hanggara Yudha dan Yusi Irawan serta keluarga besar yang telah menjadi motivasi dan memberikan doa serta semangat selama ini;
2. Almamater TK Dharma Wanita 1, SDN 2 Jajag, SMPN 2 Gambiran, SMAN 1 Purwoharjo, serta seluruh Bapak/Ibu guru;
3. Alamamater Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember dan seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan nasihat dan ilmunya selama ini;
4. Sahabat-sahabat saya Fevy Novita, Mas Nuril, Bayu Setiawan, Dwi Lestari, Nahdah Khoirotul, Dewi Kartika, Mas Wahyu Ramadhani, Mbak Gafinda, Tessa, Elsa, Alvin, Inka Mawardi, Ilya Farida, Mas Sofyan, Mas Amir, Marcel, Iqbal, Elly Rindiantika, Mbak Nafa, Khusnul, Ghaida Inas, Ella, dan lainnya yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan selama penyusunan ini;
5. Teman-teman seperjuangan keris Jiwa dan angkatan 2015 khususnya kelas B yang telah memberikan saran, bantuan, dan semangatnya selama penyusunan skripsi ini;
6. Seluruh responden di wilayah kerja PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember, serta segenap instansi yang telah membantu dalam proses administrasi dan penelitian.

**MOTTO**

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Putus asa jangan sampai membuat kita putus semangat dan doa”

(Ardhia Christie Femila Surya)

---

\*\*\* Lembaga Alkitab Indonesia. 2000. ALKITAB dengan KIDUNG JEMAAT.  
Jakarta

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardhia Christie Femila Surya

NIM : 152310101264

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan, kecuali yang sudah saya sebutkan sumbernya, keabsahan dan kebenaran ini sesuai dengan sikap ilmiah yang dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun. Saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila saya dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juli 2019

Yang menyatakan,

Ardhia Christie Femila Surya

NIM 152310101264

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Petani Karet Di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember” karya Ardhia Christie Femila Surya telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Senin, 22 Juli 2019

tempat : Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan  
Universitas Jember

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Utama



Ns. Erti I. Dewi, S.Kep., M.Kep., Sp. Kep.J.  
NIP. 19811028 200604 2 002

Dosen Pembimbing Anggota



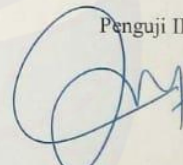
Ns. Enggal Hadi K., S.Kep., M.Kep.  
NRP. 760016844

Penguji I



Ns. Waniyah, S.Kep., M. Kep.,  
NIP. 1981071 2200604 2 001

Penguji II



Ns. Rismawan Adi Y., S.Kep., M.Kep.  
NRP. 760018003

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Keperawatan  
Universitas Jember



Ns. Lantini Sulistyofani, S.Kep., M.Kes.  
NIP. 19780323 200501 2 002

**Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember**

*(The Relation Between Self Efficacy with Burnout in Rubber Farmers at PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember)*

**Ardhia Christie Femila Surya**

*Faculty of Nursing, University of Jember*

**ABSTRACT**

*Rubber farmers are one of the professional which is risk of experiencing burnout. The routine of work by rubber farmers which is repeatedly over a long period of time, namely planting, maintenance and tapping can lead to burnout. One of the factors that influence an individual to resist burnout is self-efficacy. This study aims to analyze the relationship between self-efficacy with burnout in rubber farmers at PTPN XII Kebun Renteng Jember Regency. Design of this study were an quantitative correlational with cross-sectional approach. The population was 523 respondents. A total of 227 respondents were obtained by simple random sampling. Randomization of responden by research randomizer. The data collection used the General Self Efficacy (GSE) questionnaire and the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). The data analysis used the Spearman test with a significance level of 0.05. The results showed that the median value of self-efficacy was 35, while the mean value of burnout was 40,09. There was a relationship between self-efficacy with burnout in rubber farmers at PTPN XII Kebun Renteng Jember Regency ( $p$ -value = 0,001;  $r = -0,216$ ). The determinant coefficient ( $r$ ) of 0.216 indicated that the level of correlation is low. Discussion of this study illustrates that self efficacy in rubber farmers is high and burnout is low. Self efficacy in rubber farmers is high because influence by the long work of the farmer is more than 5 years, male gender, and partner or family support. While burnout is low that influence by women gender because women physics more low than men physics.*

**Keywords :** *self efficacy, burnout, farmer rubbers*



## RINGKASAN

**Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember;** Ardhia Christie Femila Surya, 152310101264; 2019; xx+92 halaman; Fakultas Keperawatan Universitas Jember.

Petani karet merupakan salah satu profesi yang berisiko mengalami *burnout*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada petani adalah stres kerja, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan lingkungan kerja. Selain stres kerja dan lingkungan kerja, rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh petani karet yang dilakukan secara berulang dalam jangka waktu yang lama yaitu penanaman, pemeliharaan dan penyadapan dapat menyebabkan kejenuhan kerja/*burnout*. Kondisi stres yang dialami oleh individu secara berlebihan akan berdampak buruk dalam berinteraksi dengan lingkungan yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja mereka dan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh pada organisasi tempat individu tersebut bekerja. Untuk menurunkan *burnout*, maka diperlukan kemampuan individu yang baik dalam mengatasi situasi yang sulit. Salah satu faktor yang mempengaruhi cara individu dalam menghadapi *burnout* adalah efikasi diri. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi, maka individu tersebut dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif, memiliki kepercayaan diri, dan melihat kesulitan sebagai sesuatu yang menantang.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisa hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional dengan metode *cross sectional*. Sampel penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 227 responden. Pengacakan responden menggunakan *Research Randomizer*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *General Self Efficacy* (GSE) untuk mengukur efikasi diri pada petani karet dan kuesioner *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) untuk mengukur *burnout* pada petani karet. Analisa data menggunakan uji statistik *spearman* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa petani karet memiliki nilai median efikasi diri yaitu 35 dan nilai mean *burnout* yaitu 40,09. Nilai median efikasi mendekati maksimal kuesioner efikasi diri sehingga efikasi diri pada petani tinggi.

Sedangkan nilai *burnout* mendekati nilai rendah kuesioner *burnout* sehingga *burnout* pada petani karet rendah. Hasil uji normalitas efikasi diri 0,000 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas *burnout* 0,076 maka data terdistribusi normal. Hasil uji statistik menggunakan *spearman* menunjukkan adanya hubungan signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember dengan nilai p value 0,001 dan nilai r -0,216. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi bersifat negatif dengan nilai kekuatan korelasi rendah yang berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh petani karet.

Efikasi diri yang tinggi yang dimiliki oleh petani karet dapat memberikan dampak yang positif dalam pekerjaannya ditunjukkan dengan keyakinan dapat menghadapi masalah saat bekerja karena memiliki banyak pengalaman dan adanya dukungan dari pasangan/keluarga. Sehingga apabila petani karet memiliki efikasi diri yang tinggi maka petani karet dapat terhindar dari stress kerja yang apabila terjadi secara terus menerus dapat menyebabkan *burnout*. Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember. Saran yang peneliti berikan yaitu tenaga kesehatan dapat menjadi sumber rujukan/*screening* bagi tenaga kesehatan dalam melakukan asuhan keperawatan pada petani karet.

## PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, dan akal budi yang sehat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas akhir Program Studi Ilmu Keperawatan di Fakultas Keperawatan Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka dari itu penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ns. Lantin Sulistyorini, M.Kes. selaku Dekan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Jember;
2. Ns. Erti Iktiarini Dewi, S.Kep., M.Kep., Sp. Kep. J. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing, memberikan masukan dan saran, serta mengarahkan sehingga proposal skripsi ini dapat tersusun dengan baik;
3. Ns. Enggal Hadi K., S.Kep., M. Kep. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah membimbing dan memberikan masukan dan saran sehingga proposal ini dapat tersusun dengan baik;
4. Ns. Wantiyah, S.Kep., M. Kep. selaku dosen penguji I dan Ns. Rismawan Adi Y., S. Kep., M. Kep. selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini;
5. Kantor PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Jember yang telah memberikan izin dan bantuan dalam memberikan informasi demi terselesaikannya skripsi ini;
6. Petani karet di wilayah kerja PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember yang telah bersedia berpartisipasi dalam kegiatan;
7. Kedua orang tua saya, Ayahanda Agus Purwanto Suryo, Ibunda In Supraptining Asri, dan kedua kakak saya Hanggara Yudha dan Yusi

Irawan serta keluarga besar yang telah menjadi motivasi dan memberikan doa serta semangat selama ini;

8. Teman-teman seperjuangan keris Jiwa, angkatan 2015 khususnya kelas B, dan sahabat-sahabat yang telah memberikan saran, bantuan, dan semangatnya selama penyusunan skripsi ini ;
9. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember yang telah memberikan dukungan;
10. Serta berbagai pihak yang telah berperan untuk membantu menyelesaikan skripsi ini;

Peneliti menyadari bahwa masih ada kelemahan dan kekurangan dari segi materi ataupun teknik penulisannya. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca penelitian ini untuk menjadi lebih baik.

Jember, Juli 2019

Penulis

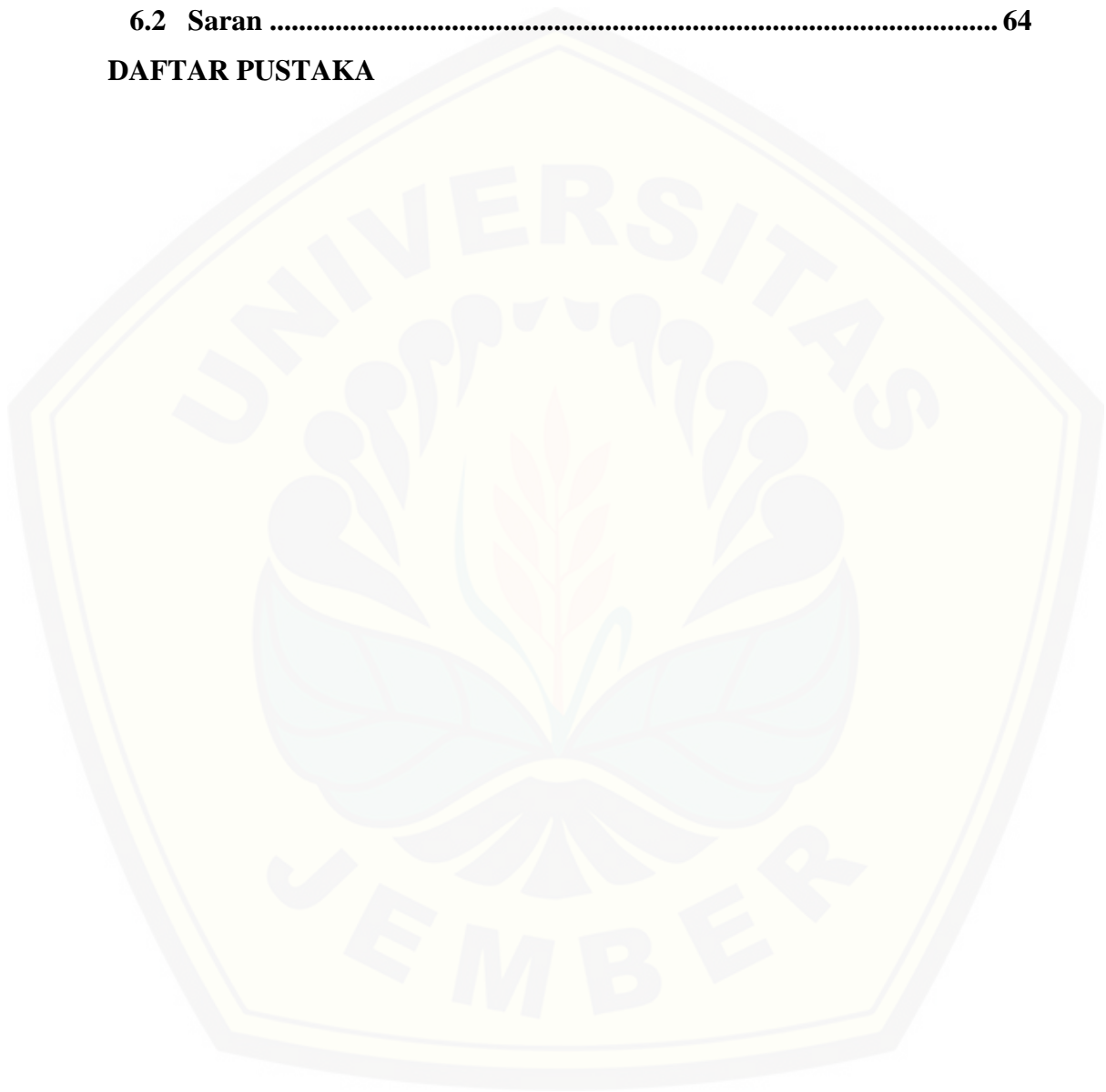
**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING . .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Bagi Peneliti .....	6
1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan .....	6
1.4.3 Bagi Petugas Kesehatan .....	6
1.4.4 Bagi Profesi Keperawatan.....	6
1.4.5 Bagi Masyarakat.....	6
<b>1.5 Keaslian Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Konsep Petani Karet .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Pengertian Petani Karet.....	9

2.1.2	Klasifikasi Petani Karet.....	9
<b>2.2</b>	<b>Konsep <i>Burnout</i>.....</b>	<b>10</b>
2.2.1	Pengertian <i>Burnout</i> .....	10
2.2.2	Faktor-Faktor <i>Burnout</i> .....	12
2.2.3	Dimensi <i>Burnout</i> .....	13
2.2.4	Gejala <i>Burnout</i> .....	15
2.2.5	Dampak <i>Burnout</i> .....	15
2.2.6	Alat Ukur <i>Burnout</i> .....	16
<b>2.3</b>	<b>Konsep Efikasi Diri.....</b>	<b>17</b>
2.3.1	Definisi Efikasi Diri .....	17
2.3.2	Sumber Efikasi Diri .....	18
2.3.3	Proses Efikasi Diri.....	19
2.3.4	Tahap Perkembangan Efikasi Diri .....	21
2.3.5	Aspek-Aspek Efikasi Diri .....	22
2.3.6	Klasifikasi Efikasi Diri.....	23
2.3.7	Alat Ukur Efikasi Diri .....	24
<b>2.4</b>	<b>Hubungan Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5</b>	<b>Kerangka Teori Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2</b>	<b>Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1</b>	<b>Desain Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2</b>	<b>Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>30</b>
4.2.1	Populasi Penelitian .....	30
4.2.2	Sampel Penelitian.....	30
4.2.3	Teknik Sampling .....	31
4.2.4	Kriteria Subjek Penelitian .....	32
<b>4.3</b>	<b>Lokasi Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Waktu Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>4.5</b>	<b>Definisi Operasional.....</b>	<b>34</b>

<b>4.6 Pengumpulan Data.....</b>	<b>35</b>
4.6.1 Sumber Data.....	35
4.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
4.6.3 Alat Pengumpulan Data .....	37
4.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
<b>4.7 Pengolahan Data .....</b>	<b>41</b>
4.7.1 Editing .....	41
4.7.2 <i>Coding</i> .....	42
4.7.3 <i>Sorting</i> .....	44
4.7.4 <i>Entry Data</i> .....	44
4.7.5 <i>Cleaning</i> .....	44
<b>4.8 Analisa Data.....</b>	<b>44</b>
4.8.1 Analisis Univariat.....	44
4.8.2 Analisis Bivariat.....	45
<b>4.9 Etika Penelitian .....</b>	<b>46</b>
4.9.1 Prinsip Manfaat .....	46
4.9.2 Keanoniman .....	47
4.9.3 Kerahasiaan .....	47
4.9.4 Kejujuran.....	47
4.9.5 Keadilan .....	48
<b>BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
<b>5.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>49</b>
5.1.1 Karakteristik Responden .....	49
5.1.2 Efikasi Diri .....	50
5.1.3 <i>Burnout</i> .....	51
5.1.4 Hubungan Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> .....	52
<b>5.2 Pembahasan .....</b>	<b>53</b>
5.2.1 Karakteristik Responden .....	53
5.2.2 Efikasi Diri .....	56
5.2.3 <i>Burnout</i> .....	59
5.2.4 Hubungan Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> .....	60

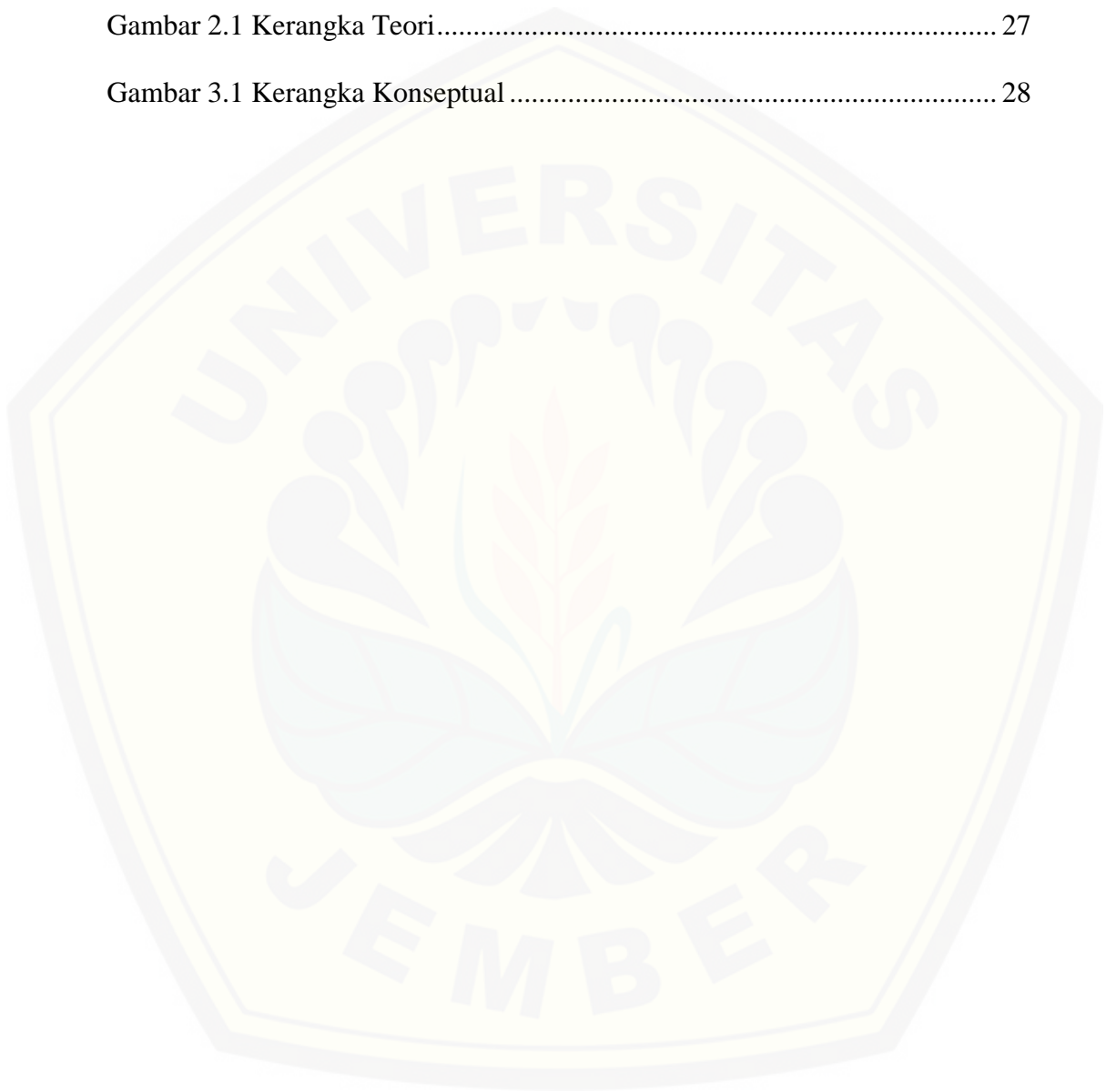
<b>5.3 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>5.4 Implikasi Keperawatan .....</b>	<b>62</b>
<b>BAB 6. PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
<b>6.1 Kesimpulan .....</b>	<b>63</b>
<b>6.2 Saran .....</b>	<b>64</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	





**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	27
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	28



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 4.1 Definisi Operasional . .....	34
Tabel 4.2 <i>Blue Print Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> Variabel Efikasi Diri.....	38
Tabel 4.3 <i>Blue Print Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> Variabel <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 4.4 Panduan Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	46
Tabel 5.1 Distribusi Karakteristik Responden .....	49
Tabel 5.2 Distribusi Variabel Efikasi Diri .....	50
Tabel 5.3 Distribusi Indikator Efikasi Diri .....	51
Tabel 5.4 Distribusi Variabel <i>Burnout</i> .....	51
Tabel 5.4 Distribusi Indikator <i>Burnout</i> .....	52
Tabel 5.6 Hubungan Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> .....	52

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Lembar <i>Informed</i> .....	76
Lampiran 2. Lembar <i>Consent</i> .....	77
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	78
Lampiran 4. Kuesioner GSE .....	79
Lampiran 5. Kuesioner MBI-GS.....	80
Lampiran 6. Hasil Analisis Data .....	82
Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian .....	86
Lampiran 8. Surat Uji Etik .....	88
Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian .....	89
Lampiran 10. Dokumentasi.....	90
Lampiran 11. Lembar Bukti Konsul .....	91

**DAFTAR SINGKATAN**

AS	: Agak Setuju
GSE	: <i>General Self Efficacy</i>
HS	: Hampir Setuju
MBI	: <i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-GS	: <i>Maslach Burnout Inventory-General Survey</i>
PTPN	: Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara
SS	: Sangat Setuju
TS	: Tidak Setuju
UU	: Undang-Undang

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Petani karet merupakan salah satu profesi yang berisiko mengalami *burnout*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada petani adalah stres kerja, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan lingkungan kerja (Santayana dan Triastuti, 2013). Lingkungan kerja yang sepi dan jauh dari keramaian kota pada petani yang tinggal di lingkungan perkebunan dapat mengakibatkan *burnout* (Truchot, 2018). Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja maka juga mempengaruhi timbulnya *burnout* (Saputri, 2017). Selain stres kerja dan lingkungan kerja, rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh petani karet yang dilakukan secara berulang dalam jangka waktu yang lama yaitu penanaman, pemeliharaan dan penyadapan dapat menyebabkan kejenuhan kerja/*burnout* (Harahap et al, 2015).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember melakukan pekerjaannya lebih banyak di malam hari. Aktivitas mendares yang dilakukan petani karet dimulai pukul 19.00 – 23.00 WIB. Kemudian dilanjutkan mengambil hasil getah karet yang dilakukan pukul 05.00-08.00 WIB. Namun apabila cuaca sedang hujan, mendares pohon karet dilakukan setelah hujan reda. Hal ini dilakukan karena akan berdampak pada hasil karet yang mengandung banyak air. Apabila hal ini dilakukan setiap hari, maka

waktu tidur malam petani terganggu. Pembagian pohon karet yang harus di dares oleh petani karet dilakukan oleh mandor. Tiap petani karet dalam satu borongan pekerjaan harus mendares 400 pohon karet sesuai target waktu yang ditentukan. Dalam satu hari, petani karet harus mengumpulkan 3-5 liter getah karet. Kondisi ini apabila dilakukan secara terus menerus maka akan menimbulkan rasa tertekan pada petani karet, sehingga petani karet mudah mengalami stres. Selain itu, petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng bekerja dibawah perusahaan PTPN dimana mereka akan digaji oleh PTPN sesuai hasil getah yang dikumpulkan setiap hari. Gaji akan diberikan tiap 15 hari atau sebulan 2 kali berdasarkan jumlah hasil getah dalam 15 hari.

*Burnout* dalam KBBI (2019) merupakan stres dan kelelahan emosional, frustrasi, dan keletihan yang terjadi jika rangkaian peristiwa dalam suatu hubungan pekerjaan tidak menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan harapan. Kondisi stres yang dialami oleh individu secara berlebihan akan berdampak buruk dalam berinteraksi dengan lingkungan yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja mereka dan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh pada organisasi tempat individu tersebut bekerja (Harnida, 2015). *Burnout* akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja dan perubahan sikap individu di dalam lingkungan kerja seperti penarikan diri dari kerja, menjaga jarak dengan pekerja lain, lebih banyak absen dan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dari pekerja lainnya (Rahmawati, 2013). Pada organisasi, stres dapat mengakibatkan hasil kualitas produksi rendah, konflik internal, kerja sama yang tidak efektif, sehingga iklim kerja menjadi tidak menyenangkan. Hal ini dapat merusak citra perusahaan dan

menyebabkan publik memandang negatif sehingga sulit untuk merekrut karyawan baru. (Wiley & Sons, 2003)

Hasil penelitian yang dilakukan Kallioniemi *et al* (2016) menunjukkan bahwa *burnout* yang terjadi pada petani sapi perah sebesar 54%. Petani sapi perah di New Zealand juga ditemukan mengalami *burnout* sebesar 73% (Botha & White, 2013). Berdasarkan prevalensi tersebut, *burnout* yang terjadi pada sektor pertanian cukup tinggi. Untuk menurunkan prevalensi tersebut, maka diperlukan kemampuan individu yang baik dalam mengatasi situasi yang sulit. Salah satu faktor yang mempengaruhi cara individu dalam menghadapi *burnout* adalah efikasi diri (Pangestu, 2017).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi individu tersebut dan kejadian dalam lingkungan (Bandura, 1994). Efikasi diri mempengaruhi seberapa besar usaha dan ketahanan yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kesulitan (Pangestu, 2017). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif (Prestiana, 2012). Menurut Bandura (Prestiana, 2012) individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempunyai semangat yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah. Efikasi diri pada individu dapat ditingkatkan atau diturunkan melalui empat sumber, yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan kondisi psikologi (Bandura, 1994). Melalui sumber-sumber tersebut, efikasi diri individu dapat meningkat apabila individu tersebut percaya diri dan tidak

menyerah jika dirinya gagal. Sebaliknya, apabila individu tidak percaya diri dan merasa dirinya gagal maka efikasi diri rendah.

Efikasi diri akan mempengaruhi burnout. Individu yang mampu mengontrol suatu keadaan akan mengurangi akibat negatif dari tekanan yang dihadapi sehingga individu yang memiliki efikasi diri yang tergolong tinggi cenderung mengalami stres yang lebih rendah pada situasi yang menekan tersebut (Jex & Bliese, 1999). Pada penelitian Pamungkas (2018), efikasi diri mempengaruhi *burnout* sebesar 29,5%, dan 70,5% lainnya berasal dari faktor lain. Penelitian Williams (2015), pendidikan efikasi diri yang dilakukan pada mahasiswa kedokteran dapat mengurangi *burnout*. Puspitasari (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan *burnout* dengan besar koefisien korelasi -0,662 yang berarti korelasi sangat kuat.

Petani karet yang mengalami *burnout* secara terus-menerus akan mempengaruhi psikologis petani. Sehingga, efikasi diri menjadi sangat penting karena apabila individu memiliki efikasi diri yang tinggi, maka individu dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif, memiliki kepercayaan diri, dan melihat kesulitan sebagai sesuatu yang menantang (Putra, 2015). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember”.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember?

## 1.3 Tujuan

### 1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja) pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi efikasi diri pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember
- c. Mengidentifikasi *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember.
- d. Menganalisa hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember

## 1.4 Manfaat

### 1.4.1 Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian dan mampu berfikir kritis dan tanggap, serta penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember.

### 1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan

Manfaat bagi institusi pendidikan yaitu dapat dijadikan sumber literatur dalam melaksanakan pembelajaran/perkuliahan dan pengabdian masyarakat mengenai efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember.

### 1.4.3 Bagi Institusi Kesehatan

Manfaat bagi institusi kesehatan yaitu diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan untuk mempertimbangkan intervensi keperawatan serta sebagai solusi untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan aspek efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet.

### 1.4.4 Bagi Petani

Manfaat bagi petani yaitu diharapkan dapat menambah dan meningkatkan wawasan pengetahuan petani karet untuk meningkatkan efikasi diri karet.

### 1.4.5 Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat mengidentifikasi kesehatan karyawan khususnya mengenai kesehatan psikologis dan meningkatkan derajat kesehatan karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

## 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tyas Tuti Pangestu pada tahun 2017 dengan judul Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Surakarta. Penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* dan instrumen penelitian berupa lembar kuesioner.

Penelitian saat ini dilakukan oleh Ardhia Christie Femila Surya pada tahun 2019 dengan judul Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN Perkebunan Renteng Kabupaten Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN Perkebunan Renteng Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dan instrumen penelitian berupa lembar kuesioner.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Perbedaan	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sekarang
1.	Judul Penelitian	Hubungan Antara Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> pada Perawat	Hubungan Efikasi Diri dengan <i>Burnout</i> pada Petani Karet di PTPN Perkebunan Renteng Kabupaten Jember
2.	Peneliti	Tyas Tuti Pangestu	Ardhia Christie Femila Surya
3.	Tahun	2017	2019
4.	Variabel Independen	Efikasi Diri	Efikasi Diri
5.	Variabel Dependen	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i>
6.	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif Korelasional
7.	Instrumen Penelitian	Kuesioner	Kuesioner GSE & Kuesioner MBI-GS
8.	Teknik Sampling	<i>Purposive sampling</i>	<i>Probability sampling</i> dengan pendekatan <i>simple random sampling</i>

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep Petani Karet

#### 2.1.1 Pengertian Petani Karet

Petani adalah individu yang melakukan usaha di bidang pertanian dengan bermata pencaharian dalam bercocok tanam atau mengusahakan tanah dengan tanam menanam untuk digunakan sendiri maupun menjualnya kepada orang lain (Kabarudin, 2014). Petani adalah orang yang melakukan cocok tanam dari lahan pertaniannya atau memelihara ternak dan hasilnya dijual guna untuk mencukupi hidup (Firmansyah, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut, petani karet adalah individu yang mengusahakan tanaman karet dengan harapan untuk memperoleh hasil dari tanaman tersebut guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

#### 2.1.2 Klasifikasi Petani Karet

Petani karet secara umum diklasifikasikan kedalam tiga kelompok petani, yaitu : petani pemilik, petani penyadap, dan petani pemilik penyadap.

##### 1. Kelompok petani pemilik

Kelompok petani pemilik adalah petani karet yang umumnya memiliki areal perkebunan karet rakyat yang cukup luas sehingga petani tersebut tidak mampu untuk memanen atau menderes sendiri lahan perkebunan yang dimiliki sendiri. Peran petani pemilik umumnya hanya mengusahakan kebun karet yang dimiliki dari sejak persiapan tanam, serta melakukan perawatan seperlunya hingga tanaman karet siap sadap. Setelah tanaman karet siap sadap, petani pemilik

kemudian menyerahkan pengelolaan “menderes” kepada petani lain (Napitupulu, 2007).

## 2. Kelompok petani karet penyadap

Kelompok petani karet penyadap adalah petani yang tidak memiliki lahan karet sendiri. Tugas dari petani karet penyadap yakni melakukan perawatan dan pemanenan kebun karet serta menjual bahan olahan karet kering yang dihasilkan (Napitupulu, 2007).

## 3. Kelompok petani pemilik penyadap

Kelompok petani pemilik penyadap adalah petani karet yang memiliki lahan dan menderes tanaman karet sendiri. Pada umumnya petani pemilik penyadap mampu memiliki pendapatan yang memadai untuk menunjang kehidupan anggota keluarganya dari usaha tani perkebunan karet yang dimiliki. Lahan yang dimiliki oleh petani pemilik penyadap menyebabkan kelompok petani ini umumnya mengusahakan perkebunan karetnya lebih baik daripada kelompok petani penyadap. Kelompok petani pemilik penyadap mempunyai kebebasan dalam memilih waktu dan tempat yang lebih menguntungkan baginya dalam memasarkan bahan olahan karet kering (Napitupulu, 2007).

## 2.2 Konsep *Burnout*

### 2.2.1 Pengertian *Burnout*

Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. *Burnout* merupakan gangguan psikologis individu yang

terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan oleh stress yang berkepanjangan (Maslach, 2003). Lubis (2009) juga menyatakan bahwa *Burnout* merupakan keadaan seseorang di tempat kerja yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres di tempat kerja yang terus-menerus. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana pekerja mengalami kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang mengalami *burnout* lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain apabila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985).

Menurut Freudenberger dalam Wessells (2010), *burnout* adalah kelelahan yang dialami oleh para profesional ketika mereka merasa kewalahan karena masalah orang lain. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerja merasakan tekanan-tekanan pada dirinya untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini dapat berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (penilik atau pengawas). Adanya tekanan-tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar. Pekerja yang menderita *burnout* menjadi kurang bersemangat, dan kurang tertarik pada tempat kerjanya. Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, lekas marah, dan merasa bosan (Schultz & Schultz, 1994).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana pekerja mengalami kelelahan, baik secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Burnout

Faktor yang mempengaruhi *burnout* (Lubis, 2009), yaitu :

1. Faktor lingkungan kerja.

Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan beban kerja berlebih, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan-peraturan yang kaku, dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

2. Faktor individu

Faktor individu meliputi faktor demografi (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan), dan karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuhan dan motivasi diri terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, *locus of control* eksternal, *introvert*).

3. Faktor sosial budaya

Faktor sosial meliputi seluruh nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi yang diambil.

Selain itu, menurut beberapa penelitian dalam buku Lubis (2009), faktor-faktor yang menjadi penyebab *burnout* adalah:

1. Tuntutan pekerjaan baik secara emosional maupun beban kerja yang tinggi
2. Tekanan dari atasan atau percaya bahwa telah ditekan oleh atasan
3. Kurangnya sumber daya untuk pekerjaan

Menurut *American Thoracic Society* (2016), faktor risiko *burnout* diklasifikasikan menjadi 2, yaitu:



1. Faktor individu/internal, yaitu usia, jenis kelamin, merasa memiliki harga diri rendah, orang dewasa muda dengan pandangan idealis, memiliki pandangan realistik dan memiliki masalah keuangan.
2. Faktor lingkungan/eksternal yakni beban kerja yang berat, konflik dengan rekan kerja, sumber daya yang berkurang, kurangnya dukungan sosial dari atasan, ketidakseimbangan imbalan hasil usaha, perubahan aturan kelembagaan yang cepat, serta pekerjaan yang monoton.

Menurut Baron dan Greenberg (Rosyid, 1996) bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang ditunjang oleh perasaan rendahnya harga diri (*self esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*), yang disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari faktor eksternal, faktor internal, rendahnya harga diri, dan rendahnya efikasi diri. Faktor eksternal terdiri dari tekanan pekerjaan, dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, konflik peran dan ambiguitas peran. Sedangkan faktor internal terdiri dari karakteristik/kepribadian, harga diri, usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja.

### 2.2.3 Dimensi *Burnout*

Maslach dan Jackson (1997) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

### 1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

*Emotional Exhaustion* merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Pekerja yang mengalami *emotional exhaustion* akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

### 2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

*Depersonalization* merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Pekerja yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

### 3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Diri)

*Reduced personal accomplishment* merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Kondisi ini seringkali mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Hal ini merupakan pengembangan dari depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien yang jika terjadi terus menerus dapat menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasilnya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain.

Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek *burnout* terbagi tiga. Contoh dari *emotional exhaustion* yakni pekerja tidak dapat menuntaskan pekerjaannya, *depersonalization* yakni kondisi pekerja tidak dapat memperhatikan kepentingan orang lain, dan *reduced personal accomplishment* yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil pekerjaannya.

#### 2.2.4 Gejala *Burnout*

*Burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak *burnout* pada individu nampak dari adanya gangguan fisik maupun psikologis. Dampak *burnout* yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, *burnout* juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Schaufeli & Maslach, 1993). Gejala dari pekerja yang mengalami *burnout* dapat berupa gejala fisik seperti kelelahan, sakit kepala, masalah pencernaan, gangguan pada sistem kekebalan, gangguan tidur; gejala behavioral seperti meningkatnya penggunaan alkohol, obat-obatan kafein, meningkatnya perilaku bolos kerja, dan menarik diri secara sosial; serta gejala emosional seperti peningkatan sinisme dan negativitas, perasaan tidak berdaya, mudah marah, menarik diri secara emosional, depresi dan kecemasan (King, 2017).

#### 2.2.5 Dampak *Burnout*

Dampak yang ditimbulkan *burnout* terhadap pekerja dapat berupa kurangnya kepuasan kerja, meningkatnya stres kerja, menurunnya partisipasi

kegiatan dalam bekerja atau kegiatan sosial, *performance* atau tenaga dalam bekerja berkurang, produktifitas rendah, serta dapat terjadi timbulnya gangguan fisik dan psikis pada kerja. Jika pekerja menderita *burnout*, dampak yang ditimbulkan dapat merugikan organisasi atau produktifitas tempat bekerja dan pekerja itu sendiri (Golembesky, dalam Farhati, 1996).

#### 2.2.6 Alat Ukur *Burnout*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *burnout* adalah MBI (*Maslach Burnout Inventory*). MBI dikembangkan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 untuk mengukur *burnout* pada pekerja bidang pelayanan sosial. Model MBI yang digunakan saat itu antara lain MBI – HSS (*Human Services Survey*), MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educator Survey*), dan MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah MBI-GS yang merupakan modifikasi dari MBI-HSS yang dirancang khusus untuk mengukur kelelahan sebagai masalah dalam pekerjaan untuk profesi selain pelayanan publik. MBI-GS mengukur kelelahan dari perspektif kinerja seseorang di tempat kerja secara umum. Adapun serangkaian kriteria yang diseleksi kemudian diterapkan kesuatu item, mengakibatkan pengurangan jumlah item menjadi 23 item (Maslach dan Laiter, 2008 dalam Saputri, 2017).

## 2.3 Konsep Efikasi Diri

### 2.3.1 Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi individu tersebut dan kejadian dalam lingkungannya (Bandura, 1994). Bandura menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994).

Efikasi diri merupakan evaluasi individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu (Baron dan Byrne, 2003 dalam Hartawati, 2014). Efikasi diri termasuk dalam koping positif yang menunjukkan bahwa individu mampu mencapai tujuannya (Fitriati, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan koping positif yang memberi kepercayaan dan evaluasi individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Purwanti (2011) bahwa individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya adalah individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi. Individu tersebut akan tertantang untuk dapat menyelesaikan tugas atau masalah yang sulit, dan dirinya akan berusaha dengan penuh tanggung jawab sehingga tidak mudah putus asa dan tugas tersebut dianggap sebagai motivasi untuk dapat bekerja lebih baik.

### 2.3.2 Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber, yaitu:

1. *Performance accomplishment* (pengalaman performansi)

*Performance accomplishment* merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa lalu. Prestasi yang pernah dicapai pada masa lalu dapat menjadi pengubah efikasi diri yang memiliki pengaruh kuat untuk individu. Keberhasilan yang didapat individu akan meningkatkan efikasi diri sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Dampak efikasi diri dalam pencapaian keberhasilan berbeda-beda, tergantung pada proses pencapaiannya, yaitu; 1) pekerjaan yang sulit dan berhasil dapat meningkatkan efikasi diri, 2) pekerjaan yang dapat diselesaikan sendiri dengan baik dapat meningkatkan efikasi diri daripada pekerjaan yang diselesaikan dengan bantuan orang lain, 3) kegagalan dapat menurunkan efikasi diri apabila individu memiliki perasaan sudah memberikan usaha terbaik mereka, 4) kegagalan dalam kondisi rangsangan tekanan emosional atau stres yang tinggi akan meningkatkan efikasi diri daripada kegagalan dalam kondisi maksimal, 5) individu yang gagal sebelum memperoleh pengalaman-pengalaman dalam menguasai sesuatu akan lebih berpengaruh buruk efikasi dirinya daripada individu yang telah memperoleh pengalaman, 6) individu yang terbiasa berhasil dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kesuksesan jika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya akan memiliki dampak efikasi diri yang kecil (Alwisol, 2018).

2. *Vicarious experience* (pengalaman yang dilakukan orang lain)

Individu yang mengamati pengalaman orang lain berhasil dalam melakukan pekerjaannya akan merangsang individu tersebut untuk meningkatkan efikasi diri. Efikasi diri akan meningkat saat individu mengobservasi keberhasilan pekerjaan orang lain yang memiliki kemampuan setara, namun juga akan berkurang apabila individu melihat rekannya mengalami kegagalan (Alwisol, 2018).

3. *Social persuasion* (persuasi sosial)

Efikasi diri dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Persuasi sosial dapat berasal dari sugesti-sugesti dan bujukan untuk percaya bahwa individu dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang akan datang. Persuasi sosial dilakukan secara verbal dengan tujuan supaya individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan menimbulkan usaha yang lebih besar (Alwisol, 2018).

4. *Emotional/physiological states* (kondisi emosi/psikologi)

Individu yang berada dalam keadaan emosi yang kuat, rasa takut yang kuat, kecemasan yang kuat, dan tingkat stres yang tinggi pada suatu pekerjaan akan mempengaruhi efikasi diri. Emosi yang kuat dapat menurunkan tingkat prestasi. Individu yang memiliki rasa takut kuat, kecemasan kuat, dan tingkat stres yang tinggi akan menumbuhkan efikasi diri yang rendah (Alwisol, 2018).

### 2.3.3 Proses Efikasi Diri

Proses efikasi diri pada individu, yaitu :

#### 1. Kognitif

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan manusia awalnya disusun dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan individu akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu mengartikan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan disusun. Individu yang menilai bahwa mereka sebagai seorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh risiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif, efikasi diri individu mempengaruhi tindakan (Bandura, 1997).

#### 2. Motivasi

Motivasi diri merupakan peran kunci untuk meyakinkan efikasi diri pada individu. Sebagian besar motivasi individu dihasilkan oleh kognitifnya. Individu memotivasi diri dan membimbing tindakan melalui latihan berpikir. Individu membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan untuk mengatasi situasi yang sulit dan mengantisipasi kemungkinan dari tindakan yang akan dilakukan. Individu juga menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan program perencanaan yang dirancang untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam efikasi diri digunakan untuk memprediksi keberhasilan individu (Bandura, 1997).

#### 3. Afeksi



Individu yang mempunyai efikasi diri dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk merubah keadaan. Dalam hal ini, efikasi diri mempengaruhi stres dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behaviour*). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menganggap suatu masalah dapat diatasi, sehingga dapat mengurangi stres dan kecemasannya (Bandura, 1997).

#### 4. Seleksi

Seleksi merupakan kemampuan individu untuk menentukan tindakan dan menyeleksi tingkah laku lingkungan yang tepat untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Individu yang yakin dengan kemampuannya akan mempengaruhi pilihannya. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi dapat membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang mengancam kemampuan penyesuaian diri mereka, sedangkan yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung menghadapi dan mencari jalan keluar (Bandura, 1997).

#### 2.3.4 Tahap Perkembangan Efikasi Diri

Efikasi diri berkembang secara teratur. Bayi mulai mengembangkan efikasi diri sebagai usaha untuk melatih pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Bayi mulai mengerti dan belajar mengenai kemampuan dirinya, kecapakan fisik, kemampuan sosial, dan kecakapan berbahasa yang hampir konstan digunakan dan ditujukan pada lingkungan. Awal dari pertumbuhan efikasi diri dipusatkan pada orangtua, kemudian dipengaruhi oleh saudara kandung, teman sebaya, dan orang dewasa

lainnya. Efikasi diri pada masa dewasa meliputi penyesuaian pada masalah perkawinan dan peningkatan karir. Efikasi diri pada usia lanjut sulit terbentuk, karena pada masa ini terjadi penurunan mental dan fisik, pensiun kerja, dan penarikan diri dari lingkungan sosial (Bandura, 1997). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap perkembangan efikasi diri telah dimulai dari bayi, kemudian berkembang hingga ke masa dewasa sampai usia lanjut.

### 2.3.5 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Hal ini diungkap dengan skala efikasi diri yang didasarkan pada aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh, yaitu:

#### 1. *Level* (tingkat)

Aspek *level* berkaitan dengan derajat kesulitan pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Dalam hal ini, ketika individu dihadapkan pada berbagai macam pekerjaan yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan menyesuaikan dengan masalah pada pekerjaan tersebut. Individu umumnya akan terbatas pada pekerjaan atau masalah yang mudah, sedang atau sulit yang disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan individu. Dalam aspek ini, individu akan menghadapi dan memilih tingkah laku yang dirasa individu tersebut mampu melakukannya, dan sebaliknya apabila individu merasa tidak mampu maka individu tersebut akan menghindarinya (Bandura, 1997).

#### 2. *Strength* (kekuatan)

Aspek *strength* berkaitan dengan pengharapan individu akan kemampuannya. Aspek *strength* juga berkaitan dengan keyakinan individu akan

keberhasilannya dalam bertindak atau melakukan pekerjaan. Individu dengan pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, apabila individu memiliki pengharapan yang kuat maka individu akan terdorong untuk tetap bertahan dalam usahanya meski individu tersebut mungkin kurang dalam pengalaman (Bandura, 1997).

### 3. *Generality* (Generalisasi)

Aspek *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku individu dalam merasakan keyakinan akan kemampuannya. Hal ini berdasarkan pada keyakinan akan kemampuan individu tersebut, apakah terbatas dalam satu kegiatan dan situasi tertentu atau pada berbagai macam kegiatan dan situasi yang bervariasi (Bandura, 1997).

#### 2.3.6 Klasifikasi Efikasi Diri

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi dalam mengerjakan suatu tugas akan cenderung memilih terlibat langsung daripada individu yang memiliki efikasi diri rendah. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari tugas tersebut dan merasa tugas tersebut terlalu sulit untuk dikerjakan. Mereka memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari (Permana et al, 2016).

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi menganggap kegagalan adalah akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan dan keterampilan. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena mereka merasa tugas tersebut dipandang sebagai suatu ancaman. Individu dengan efikasi diri rendah memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah

dalam mencapai tujuan yang dipilih atau ditetapkan. Individu dengan efikasi diri rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit dan cenderung lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali efikasi diri mereka ketika menghadapi kegagalan (Permana et al, 2016).

### 2.3.7 Alat Ukur Efikasi Diri

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel efikasi diri adalah GSE (*General Self Efficacy*). GSE adalah kuesioner yang dirancang untuk menilai keyakinan diri untuk mengatasi berbagai tuntutan yang sulit dalam hidup (Schwarzer, 1995). GSE merupakan kuesioner yang di buat dan dikembangkan oleh Ralf Schwarzer dan Matthias Jerusalem pada tahun 1981 di Jerman. Kuesioner GSE memiliki 10 item pertanyaan yang isinya berlandaskan teori dari Bandura yaitu menggunakan tiga aspek/dimensi dari efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality* (Bandura, 1997). Kuesioner GSE telah tersedia dalam 32 bahasa termasuk bahasa Indonesia.

## 2.4 Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout pada Petani

*Burnout* merupakan suatu kondisi dimana petani mengalami kelelahan, baik secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari stres kerja yang berkepanjangan. *Burnout* yang dialami oleh petani di tempat kerja dapat mengganggu produktivitas petani. *Burnout* juga dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja dan perubahan sikap individu di dalam

lingkungan kerja seperti penarikan diri dari kerja, menjaga jarak dengan pekerja lain, lebih banyak absen dan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dari pekerja lainnya (Rahmawati, 2013). Sikap petani karet yang banyak absen akan menghambat target getah karet yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penarikan diri dari tempat kerja juga akan mengurangi jumlah pekerja petani karet sehingga perusahaan akan kekurangan petani karet dan menyebabkan satu petani karet harus mendapat jumlah pohon yang lebih banyak. Untuk mengurangi gejala *burnout*, maka diperlukan kemampuan individu yang baik dalam mengatasi situasi yang sulit. Salah satu faktor yang mempengaruhi cara individu dalam menghadapi tekanan adalah efikasi diri (Pangestu, 2017).

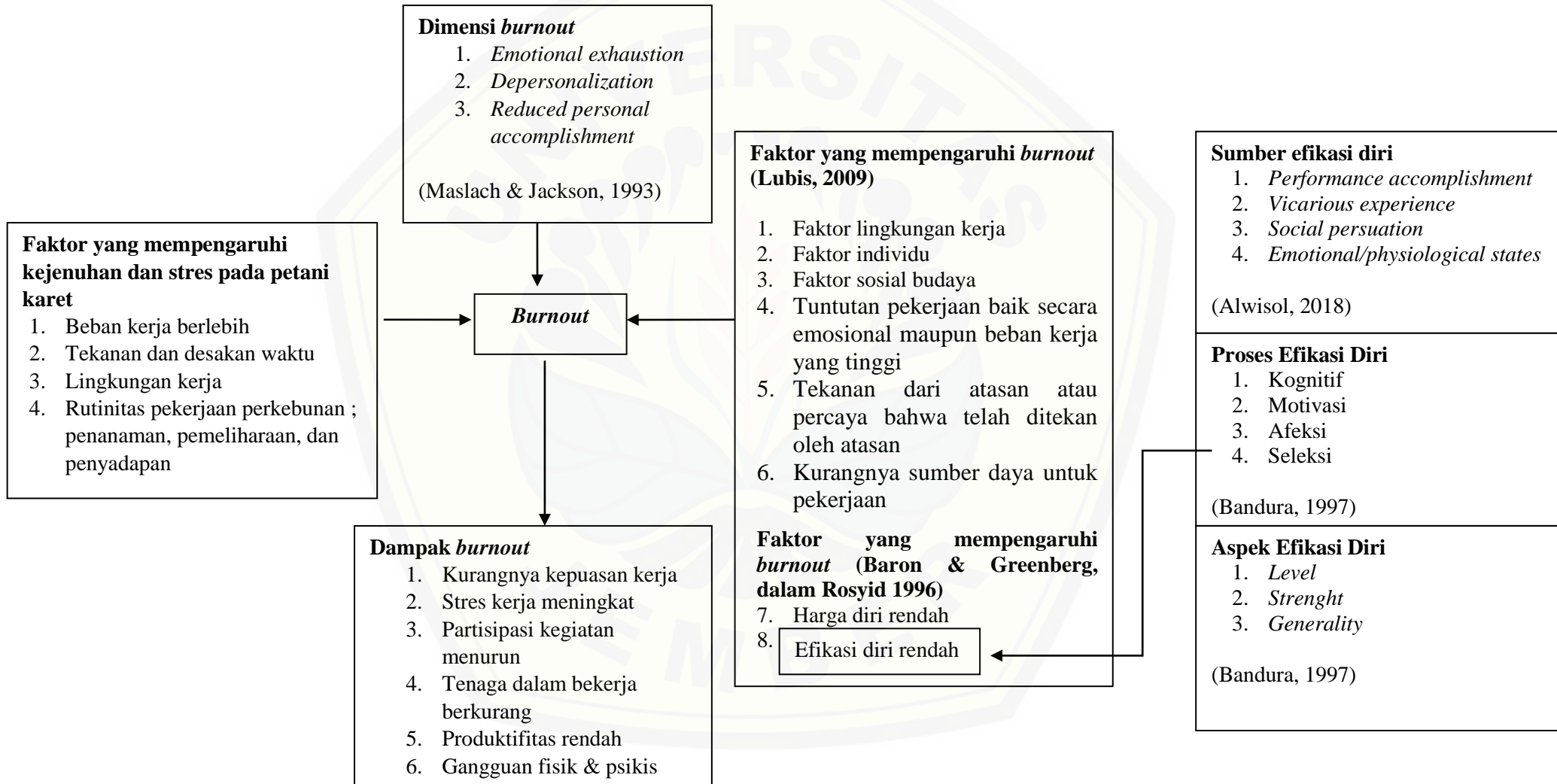
Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi individu tersebut dan kejadian dalam lingkungan (Bandura, 1994). Efikasi diri mempengaruhi seberapa besar usaha dan ketahanan yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kesulitan (Pangestu, 2017). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif (Prestiana, 2012). Menurut Bandura, (Prestiana, 2012) individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempunyai semangat yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember melakukan pekerjaannya lebih banyak di malam hari. Aktivitas mendares yang dilakukan petani karet dimulai pukul 19.00 – 23.00

WIB. Kemudian dilanjutkan mengambil hasil getah karet yang dilakukan pukul 05.00-08.00 WIB. Apabila hal ini dilakukan setiap hari, maka dapat mengurangi waktu istirahat petani karet dan petani karet dapat mengalami sakit. Jika petani sakit, maka petani karet tidak dapat bekerja atau absen. Pada organisasi, stres dapat mengakibatkan hasil kualitas produksi rendah, konflik internal, kerja sama yang tidak efektif, sehingga iklim kerja menjadi tidak menyenangkan. Hal ini dapat merusak citra perusahaan dan menyebabkan publik memandang negatif sehingga sulit untuk merekrut karyawan baru (Wiley & Sons, 2003). Tekanan-tekanan inilah yang dapat mengakibatkan petani karet mengalami *burnout*.

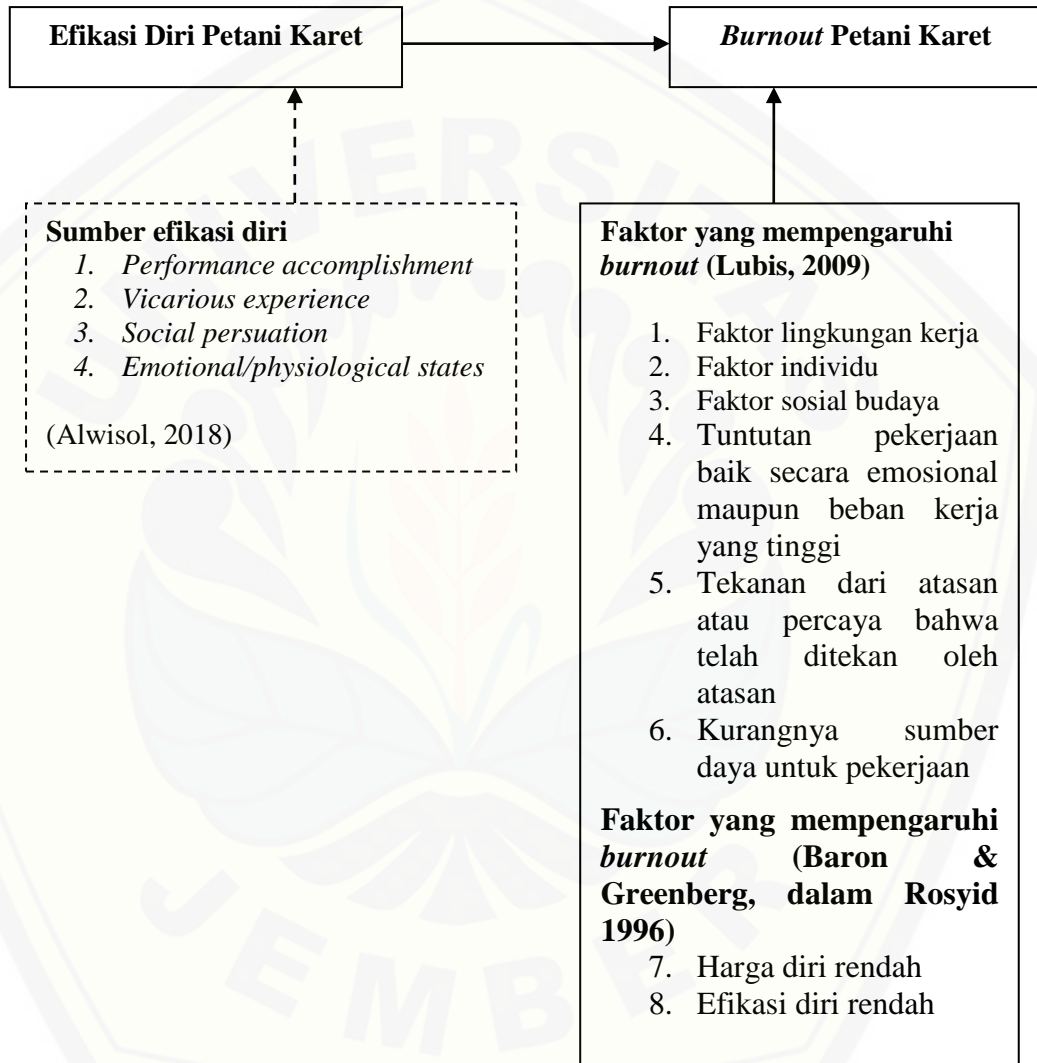
Petani karet yang mengalami *burnout* secara terus-menerus akan mempengaruhi psikologis petani. Sehingga, efikasi diri menjadi sangat penting karena apabila individu memiliki efikasi diri yang tinggi, maka individu dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif, memiliki kepercayaan diri, dan melihat kesulitan sebagai sesuatu yang menantang (Putra, 2015).

2.5 Kerangka Teori Penelitian

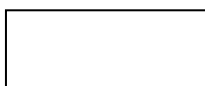


**BAB 3. KERANGKA KONSEP**

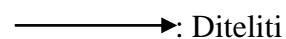
**3.1 Kerangka Konseptual**



Keterangan :



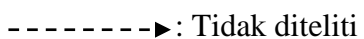
: Diteliti



: Diteliti



: Tidak diteliti



: Tidak diteliti



### 3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian yang dibuat dan dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dapat dikatakan sementara apabila jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah  $H_a$  diterima yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $H_a$  diterima jika  $p \text{ value} < \alpha$ .

## BAB 4. METODOLOGI PENELITIAN

### 4.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *kuantitatif korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data *variabel independen* yaitu efikasi diri dan *variabel dependen* yaitu *burnout*.

### 4.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 4.2.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah petani karet yang bekerja di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember sebanyak 523 pekerja.

#### 4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah petani karet yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sampel pada variabel efikasi diri dan variabel *burnout* adalah petani karet yang bekerja di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember. Rumus pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{523}{1 + 523(0,05)^2}$$

$$n = \frac{523}{1 + 523(0,0025)}$$

$$= \frac{523}{1 + 1,3075}$$

$$= \frac{523}{2,3075}$$

$$= 226,65 = 227 \text{ orang}$$

Keterangan :

N : Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat signifikansi / tingkat kepercayaan (5%)

(Setiadi, 2007)

#### 4.2.3 Teknik Sampling

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *probability sampling*.

Pendekatan teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah dengan mengacak semua populasi dengan menggunakan sistem *Research Randomizer*.

Berikut proses pengambilan sampel pada penelitian ini:

1. Tahap I : Data petani karet yang diperoleh dari kantor PTPN Kebun Renteng dimasukkan ke dalam Microsoft Excel
2. Tahap II : Petani karet yang menjadi responden disesuaikan dengan kode responden yang telah diacak melalui *Research Randomizer*

#### 4.2.4 Kriteria Subjek penelitian

Kriteria subjek yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

##### a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi berarti suatu karakteristik umum dalam subyek penelitian yang merupakan suatu populasi target dan dapat dijangkau oleh peneliti (Kartika, 2017). Kriteria inklusi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Petani karet yang berusia produktif yaitu 15-64 tahun (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 2) Petani karet yang bersedia menjadi responden.

##### b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi dalam penelitian yaitu dengan menghilangkan atau mengeluarkan subyek yang memenuhi kriteria inklusi (Kartika, 2017). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini sebagai berikut :

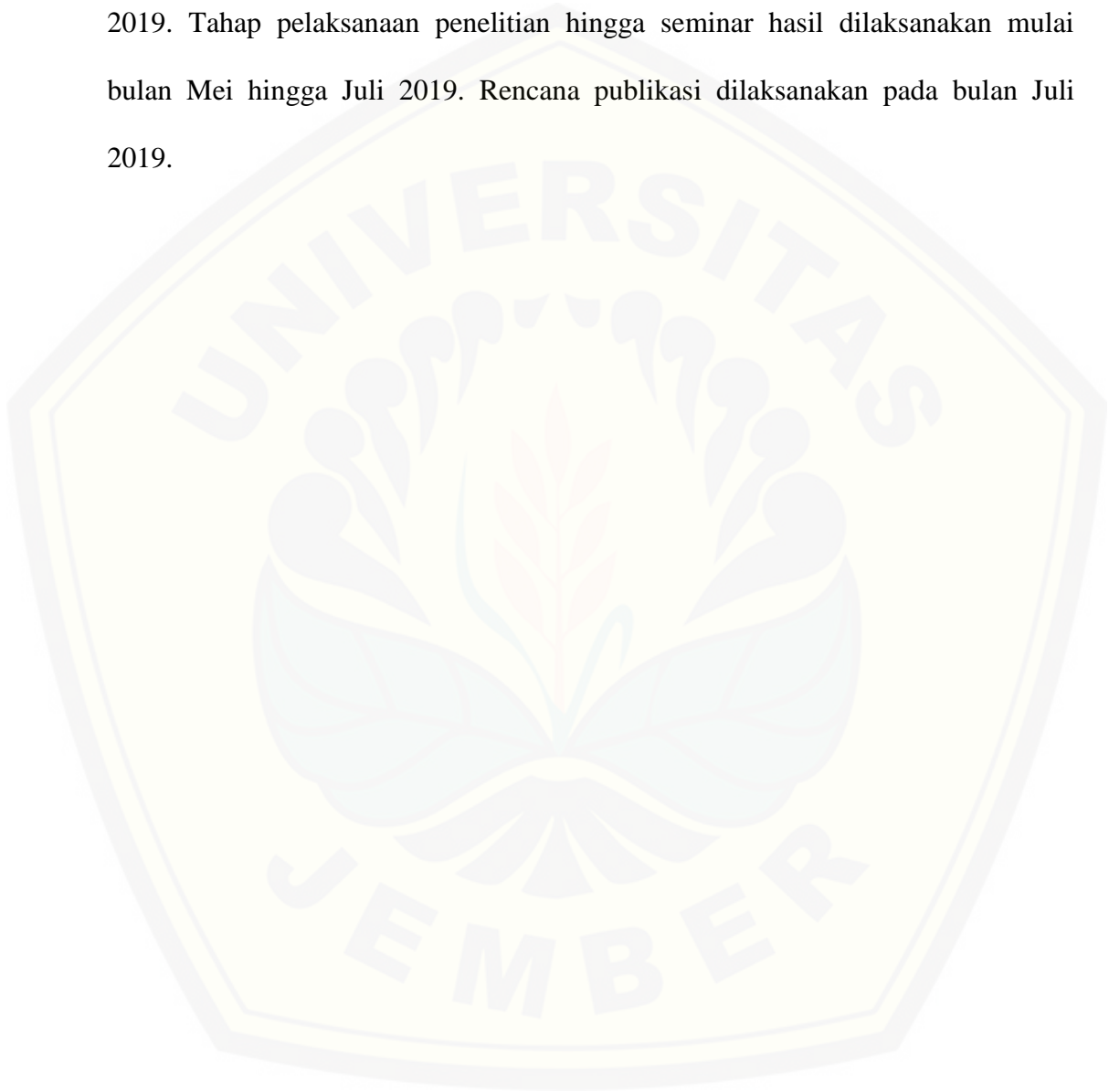
- 1) Petani karet yang mengundurkan diri atau menolak untuk dijadikan sebagai responden.

#### 4.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kebun Renteng PT. Kebun Nusantara XII Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember.

#### **4.4 Waktu Penelitian**

Tahap penyusunan dan pembuatan proposal skripsi ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Mei 2019. Seminar proposal dilaksanakan pada bulan Mei 2019. Tahap pelaksanaan penelitian hingga seminar hasil dilaksanakan mulai bulan Mei hingga Juli 2019. Rencana publikasi dilaksanakan pada bulan Juli 2019.



#### 4.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur untuk menjelaskan cara penentuan variabel dan mengukur variabel tersebut. Definisi operasional mempermudah pembaca untuk mengartikan makna dari penelitian (Kartika, 2017).

**Tabel 4.1 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Hasil
1	Independen : Efikasi Diri	Keyakinan dan evaluasi individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan.	1. <i>Level</i> 2. <i>Strenght</i> 3. <i>Generality</i>	Kuesioner GSE	Interval	Min : 10 Max : 40
2	Dependen : <i>Burnout</i>	Suatu kondisi dimana petani karet mengalami kelelahan, baik secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.	1. <i>Emotional exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduced personal accomplishment</i>	Kuesioner MBI-GS	Interval	Min : 0 Max : 138

## 4.6 Pengumpulan Data

### 4.6.1 Sumber Data

Sumber data dari kedua variabel penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari efikasi diri petani karet dan *burnout* petani karet dengan menggunakan lembar kuesioner. Lembar kuesioner berisi beberapa item pertanyaan tertutup yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menilai efikasi diri dan *burnout* pada petani karet yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuesioner *GSE* dan *MBI-GS* yang diisi berdasarkan petunjuk yang sudah ada pada lembar kuesioner. Data primer lain adalah karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan dan lama kerja.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang didapatkan dari pihak lain, badan atau instansi dengan melakukan pengumpulan data. Sumber data sekunder ini dapat diperoleh dari pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari kantor PTPN yaitu mengenai data jumlah petani karet yang masih bekerja aktif di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember. Data sekunder yang diperoleh kemudian digunakan dalam penentuan jumlah populasi dari sampel penelitian.

#### 4.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian untuk memperoleh data dan mengetahui persebaran data yang berasal dari subyek penelitian maka diperlukan teknik pengumpulan data. Saat pengisian kuesioner, responden didampingi oleh peneliti agar dapat memfasilitasi responden yang mengalami kesusahan dalam pengisian lembar kuesioner. Langkah-langkah pengambilan data sebagai berikut :

1. Proses Administrasi

Peneliti terlebih dahulu mengurus surat ijin penelitian kepada Fakultas Keperawatan Universitas Jember. Surat ijin penelitian dari Fakultas kemudian diserahkan kepada LP2M Universitas Jember. Setelah mendapatkan surat pengantar penelitian dari LP2M Universitas Jember, peneliti membawa surat tersebut ke kantor PTPN XII Kebun Renteng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember dan kantor PTPN XII Pusat di Surabaya.

2. Proses Skrining

Peneliti akan mengumpulkan data petani karet yang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi dengan melakukan skrining untuk petani yang masih berusia produktif yaitu 15-64 tahun.

3. Tahap pelaksanaan

Setelah surat perizinan penelitian dari PTPN XII Kebun Renteng di Surabaya turun, peneliti mendapatkan izin untuk melakukan penelitian. Setelah mendapatkan data, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden yang akan dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan *Research Randomizer*. Setelah



diketahui nama responden yang dijadikan sebagai sampel, peneliti kemudian menemui responden per tahun tanam dengan dibantu oleh mandor per tahun tanam ketika petani karet sedang berkumpul untuk mengumpulkan hasil getah karet.

Setelah peneliti bertemu dengan responden, peneliti membagikan kuesioner dan menjelaskan maksud, tujuan, manfaat dan proses pengisian kuesioner. Calon responden yang telah mengerti dengan penjelasan peneliti dan bersedia menjadi responden penelitian kemudian mengisi lembar *informed consent*. Selanjutnya, pengisian kuesioner diisi oleh responden yang didampingi oleh peneliti. Peneliti akan membantu dalam pengisian kuesioner responden untuk mengetahui efikasi diri dengan *burnout* apabila responden membutuhkan bantuan dengan membacakan pertanyaan satu per satu. Peneliti akan menjelaskan mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang belum dapat dipahami oleh responden dan menganalisa data yang telah terkumpul sesuai dengan jumlah yang diinginkan. Alokasi waktu yang diperlukan peneliti untuk mengumpulkan data satu responden membutuhkan waktu kurang lebih 15 menit.

#### 4.6.3 Alat pengumpulan data

Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner efikasi diri dan *burnout*. Kuesioner berisi tentang serangkaian pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti dan selanjutnya akan di isi oleh responden.

### 1. Instrumen Variabel Efikasi Diri

Alat ukur peneliti untuk efikasi diri dibuat dan dikembangkan oleh Ralf Schwarzer dan Matthias Jerusalem (1995) yang berupa angket atau kuesioner. Kuesioner efikasi diri terdapat 10 pertanyaan yang isinya berlandaskan teori dari Bandura yaitu menggunakan tiga aspek/dimensi dari efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality* (Bandura, 1997). Pengukuran GSE memiliki empat poin skala Likert. Jawaban yang dapat dipilih oleh responden diantaranya adalah Tidak Setuju (TS), Agak Setuju (AS), Hampir Setuju (HS), dan Sangat Setuju (SS). Hasil skor dari jawaban yang dipilih responden memiliki rentang angka dari angka 1 sampai dengan 4.

**Tabel 4.2 *Blue Print Favorable dan Unfavorable Variabel Efikasi Diri***

Variabel	Indikator	Nomer Pertanyaan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Efikasi diri	<i>Level</i>	8, 9, 3	-	3
	<i>Strenght</i>	2, 4, 5, 10	-	4
	<i>Generality</i>	1, 6, 7	-	3
	Jumlah	10	-	10

### 2. Instrumen Variabel *Burnout*

Alat ukur *burnout* dibuat dan dikembangkan pada tahun 1980 oleh Maslach dan Jackson. Alat ukur *burnout* adalah MBI (*Maslach Burnout Inventory*), yang

mencakup 3 dimensi yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan prestasi pribadi (Rozsy, 2018). Alat ukur *burnout* berupa kuesioner yang berisi 23 pertanyaan. Pengukuran *burnout* menggunakan skala Likert yang terdiri dari tujuh poin. Jawaban yang dapat dipilih oleh responden diantaranya adalah Tidak Pernah (0), Beberapa Kali dalam Setahun (1), Sekali dalam Sebulan (2), Beberapa Kali dalam Sebulan (3), Sekali dalam Seminggu (4), Beberapa Kali dalam Seminggu (5), dan Setiap Hari (6).

**Tabel 4.3 Blue Print Favorable dan Unfavorable Variabel Burnout**

Variabel	Indikator	Nomer Pertanyaan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Burnout</i>	Kelelahan emosional	1,3,9,16	5,12,20,22	8
	Sinis	6,13,21	2,4,7,10,17	8
	Penurunan prestasi pribadi	8,15,18,23	11,14,19	7
	Jumlah	11	12	23

#### 4.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner yang dibuat belum tentu dapat langsung digunakan, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang telah dibuat. Hasil untuk melihat valid atau tidaknya instrumen adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung

dengan nilai  $r$  tabel. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel (Sugiyono, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini tidak perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2008). Validitas instrumen menunjukkan alat ukur benar-benar dapat mengukur apa saja yang diukur. Alat ukur variabel efikasi diri menggunakan kuesioner GSE (*General Self Efficacy*) dari Ralf Schwarzer dan Matthias Jerusalem (1995) yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Kuesioner GSE telah tersedia dalam bahasa Indonesia dan kuesioner GSE telah di uji validitas dalam berbagai studi dengan koefisien positif ditentukan dengan tingkat emosi, optimisme, kepuasan bekerja dan koefisien negatif ditemukan depresi, kecemasan, stres, kelelahan, dan keluhan kesehatan. Sedangkan alat ukur variabel *burnout* menggunakan alat ukur MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*) yang terdiri dari 23 item pertanyaan. Alat ukur *burnout* MBI-GS sudah pernah dilakukan oleh Widyanti Wira Pratama Saputri (2017) untuk mengukur *burnout* terhadap 30 orang, hasil uji validitas menunjukkan bahwa sejumlah 23 pertanyaan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah alat ukur yang digunakan memiliki suatu kesamaan apabila pengukuran dilaksanakan oleh

orang yang berbeda dan dengan waktu yang berbeda (Setiadi, 2017). Item instrumen dalam penelitian yang valid akan dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu membandingkan nilai *r* hasil (*Alpha*) dengan nilai *r* tabel. Ketentuan reliabel apabila *r Alpha* lebih besar dari *r* tabel (Hastono, 2007). Alat ukur efikasi diri menggunakan kuesioner GSE (*General Self Efficacy*) dari Ralf Schwarzer dan Matthias Jerusalem (1995) yang telah dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* 0,76 – 0,90. Sedangkan alat ukur *burnout* menggunakan kuesioner MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-Student Survey*) yang telah dilakukan uji reliabilitas oleh Widyanti Wira Pratama Saputri (2017), hasil uji reabilitas didapatkan 23 pertanyaan valid dan seluruhnya reliabel dengan nilai *alpha cronbrach*  $\geq 0,6$  yaitu sebesar 0,9.

#### **4.7 Pengolahan Data**

Pengolahan data merupakan suatu proses agar mendapatkan data atau data ringkasan yang didasarkan pada suatu kelompok data mentah dengan menggunakan rumus tertentu sehingga menghasilkan informasi yang diperlukan dan proses yang sangat penting dalam penelitian (Setiadi, 2007). Adapun proses dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

##### *4.7.1 Editing*

Tahap awal pengolahan data penelitian dan proses pemeriksaan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Peneliti akan memeriksa setiap item penilaian pada lembar kuesioner yang sesuai dengan hasil penelitian pada petani karet.

#### 4.7.2 Coding

Klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban. Tujuan dilakukan pemberian kode untuk mempermudah pengisian data. Pemberian *coding* pada penelitian ini adalah :

a. Karakteristik responden

1. Usia

- a) 17-25 Tahun = 1
- b) 26-35 Tahun = 2
- c) 36-45 Tahun = 3
- d) > 45 Tahun = 4

2. Jenis kelamin

- a) Laki-laki = 1
- b) Perempuan = 2

3. Status perkawinan

- a) Menikah = 1
- b) Cerai mati/hidup = 2
- c) Belum menikah = 3

4. Masa kerja

- a)  $\geq 5$  tahun = 1
- b)  $< 5$  tahun = 2

b. Efikasi Diri

- a) Tidak Setuju = 1
- b) Agak Setuju = 2

c) Hampir Setuju = 3

d) Sangat Setuju = 4

c. *Burnout*

1. Pernyataan yang positif (*favorable coding*) sistem pernyataan sebagai berikut:

a) Tidak pernah = 0

b) Beberapa kali dalam setahun = 1

c) Sekali dalam sebulan = 2

d) Beberapa kali dalam sebulan = 3

e) Sekali seminggu = 4

f) Beberapa kali dalam seminggu = 5

g) Setiap hari = 6

2. Pernyataan yang negatif (*unfavorable coding*) sistem pernyataan sebagai berikut:

a) Tidak pernah = 6

b) Beberapa kali dalam setahun = 5

c) Sekali dalam sebulan = 4

d) Beberapa kali dalam sebulan = 3

e) Sekali seminggu = 2

f) Beberapa kali dalam seminggu = 1

g) Setiap hari = 0

#### 4.7.3 *Sorting*

Data yang telah terkumpul dari responden dikelompokkan sesuai kode responden yang telah diacak pada program *Research Randomizer*

#### 4.7.4 *Entry data*

Program pengolahan data yang digunakan untuk mengolah data adalah Microsoft Excel dan SPSS 16.0 *for windows*.

#### 4.7.5 *Cleaning*

Data diperiksa kembali untuk mengetahui kesalahan dan data yang tidak dibutuhkan dihapus menggunakan program pada komputer.

### **4.8 Analisa Data**

#### 4.8.1 Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan prosedur pengolahan data yang menggambarkan dan meringkas data dengan cara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Analisis univariat dilakukan untuk menganalisis data karakteristik responden. Data karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan masa kerja dengan interpretasi hasil berupa frekuensi dan persentase. Analisis univariat dalam penelitian ini yaitu variabel efikasi diri dengan *burnout* yang interpretasi datanya berupa median, minimal dan maksimal.



#### 4.8.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel pada penelitian (Notoarmodjo, 2012). Uji bivariat untuk data interval dilakukan uji normalitas terlebih dahulu menggunakan *kolmogorov smirnov*. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk  $p$  dan diasumsikan normal. Jika nilainya  $> 0,05$  maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya  $< 0,05$  maka diinterpretasikan sebagai tidak normal (Dahlan, 2009).

Skala data efikasi diri yaitu interval dan skala data *burnout* yaitu interval. Oleh karena itu, harus dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan hasil normalitas efikasi diri 0,000 dan normalitas *burnout* 0,076. Hasil uji normalitas variabel efikasi diri menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sedangkan variabel *burnout* terdistribusi normal sehingga uji statistik yang digunakan adalah *spearman rank's*.

Pengujian analisis dilakukan dengan tingkat kesalahan 5%. Uji hipotesis dikatakan bermakna secara statistik apabila didapatkan  $\alpha < 0,05$ . Hasil analisis bivariat dengan *spearman rank's* diperoleh nilai *p value* 0,001, yang artinya  $H_a$  diterima atau  $H_0$  gagal ditolak sehingga ada hubungan yang bermakna antara variabel efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN Kebun Renteng Kabupaten Jember. Hasil analisis bivariat menunjukkan  $r -0,216$  yang artinya terdapat hubungan negatif dengan korelasi hubungan rendah.

**Tabel 4.4 Panduan Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2016)

#### **4.9 Etika Penelitian**

Etika penelitian menunjukkan prinsip-prinsip etis yang dapat diterapkan dalam suatu penelitian. Etika penelitian dilakukan untuk menghargai hak-hak (otonomi) responden penelitian. Penelitian ini telah memenuhi uji etik yang diajukan di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Jember dengan No. 446/UN25.8/KEPK/DL/2019. Adapun prinsip etis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Nursalam, 2008).

##### **4.9.1 Prinsip manfaat**

###### **a. Bebas dari penderitaan**

Peneliti dalam melakukan penelitian tidak menimbulkan penderitaan kepada responden.

###### **d. Bebas dari eksploitasi**

Partisipasi responden penelitian telah dihindarkan dari keadaan yang dapat merugikan responden dalam bentuk apapun.

e. Resiko (*benefits ratio*)

Peneliti memperhatikan kerugian dan keuntungan yang dapat terjadi kepada responden penelitian. Prinsip manfaat yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu dengan cara memberitahu kepada responden tentang tujuan dan manfaat penelitian ini sebelum calon responden bersedia menjadi responden.

4.9.2 Keanoniman (*Anonymity*)

Peneliti memberikan hak kepada responden untuk memberikan nama inisial selama penelitian. Kerahasiaan pada penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan cara penggunaan *anonymity* pada saat proses pendokumentasian hasil penelitian. Angket penelitian yang telah diisi hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan terhadap penelitian seperti peneliti dan akademisi.

4.9.3 Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Kerahasiaan pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan cara tidak mencantumkan nama atau identitas lainnya dalam pendokumentasian hasil penelitian. Foto untuk kepentingan dokumentasi dengan identitas responden disamarkan.

4.9.4 Kejujuran (*Veracity*)

Prinsip kejujuran, responden akan meyakini tugas-tugas peneliti yang dilaksanakan sehingga tidak menimbulkan rasa cemas dan curiga bahwa seorang peneliti akan menipu responden. Aplikasi pada penelitian ini adalah peneliti memberikan informasi yang jujur terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

#### 4.9.5 Keadilan (*Justice*)

Keadilan dalam penelitian ini adalah semua responden mendapat perlakuan yang sama tanpa membedakan agama, budaya, ras, dan status sosial.



## BAB 6. PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang hubungan antara efikasi diri dengan burnout pada petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan karakteristik usia petani karet terbanyak berada pada rentang usia 36-45 tahun. Jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki. Status pernikahan petani karet paling banyak adalah menikah. Masa kerja petani paling banyak adalah lebih dari sama dengan 5 tahun;
- b. Petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember memiliki nilai tengah sebesar 35, nilai minimal 15 dan nilai maksimal 40. Nilai 35 mendekati nilai maksimal yang berarti efikasi diri tinggi;
- c. Petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember memiliki nilai mean 40,09, nilai minimal 8 dan nilai maksimal 118. Nilai 40,09 mendekati nilai minimal yang berarti *burnout* rendah;
- d. Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember dengan *p value* 0,001 dan *r* -0,216 yang menunjukkan hubungan negatif dan mempunyai korelasi hubungan rendah.

## 6.2 Saran

Penelitian ini selain menunjukkan hasil juga memberikan saran kepada banyak pihak untuk membantu mengelola kesehatan psikologis pada petani karet sebagai berikut:

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini memerlukan penelitian lanjutan yang bisa dilakukan untuk menyempurnakan pembahasan dari penelitian sebelumnya, antara lain mengetahui hubungan *burnout* dengan variabel lainnya, menggunakan metode sampling yang berbeda misalnya total sampling sehingga didapatkan jumlah sampling yang lebih besar.

### b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur dalam proses pembelajaran mengenai hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada mata kuliah keperawatan jiwa dan dasar bagi mahasiswa untuk mengadakan program penyuluhan terkait mengurangi *burnout* dan meningkatkan efikasi diri.

### c. Bagi Intitusi Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan/*screening* bagi tenaga kesehatan dalam melakukan asuhan keperawatan pada petani karet.

d. Bagi Petani

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman petani terkait efikasi diri dan *burnout* sehingga diharapkan petani memiliki efikasi diri yang baik dan dapat mengatasi *burnout*. Pencegahan yang dapat dilakukan petani adalah dengan meningkatkan komunikasi dengan keluarga dan rekan kerja sehingga terdapat dukungan sosial yang dapat diberikan kepada petani.

e. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kontrol dan penghargaan terhadap petani sehingga dengan kontrol dan penghargaan yang baik pada petani dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktifitas petani.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aftab, N., dkk. 2012. *Relationship of self efficacy and burnout among physicians*.  
Academic Research International, Volume 2, Number 2, 539- 548.

Alwisol. 2018. *Psikologi Kepribadian: Edisi Revisi*. Malang: Universitas  
Muhammadiyah Malang Press.

American Thoracic Society. 2016. *What is Burnout Syndrome (BOS)*. Am J Respir  
Crit Med Vol. 194, P1-P2.

Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ariani, Y. 2012. *Motivasi dan efikasi diri pasien diabetes melitus tipe 2 dalam  
asuhan keperawatan*. Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol 15, No. 1, hal.  
29-38

Atiqoh, J. 2014. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada  
Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garments Gunungpati  
Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol 2, No. 2

Bandura, A. 1994. *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of  
human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.

Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy in Changing Societies*. England: Press  
Syndicate of The University of Cambridge.



- Bandura A. 1986. *Social fundation of though and action. A Social Theory*. New York: Prentice Hall, Englewoods Cliffs.
- Botha, N. dan White, T. 2013. *Distress and Burnout Among NZ Dairy Farmers: Research Findings and Policy Recommendations*. Extension Farming Systems Journal, Vol. 9, No. 1, Hal. 160-170.
- Burnham, M., & Ma, Z. (2017). *Climate change adaptation: factors influencing Chinese smallholder farmers' perceived self-efficacy and adaptation intent*. Regional environmental change, Vol. 17, No. 1, 171-186.
- Chen et al. 2014. *Translation, Cross-cultural Adaptation and Validation of the Malay Version of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Malaysia*. International Journal of Social Science Studies Vol. 2, No. 2.
- Davis, K. dan Jhon W. N. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Kategori Usia*. Dalam <http://kategori-umur-menurut-Depkes.html>. Diakses pada tanggal 24 Juli 2019.
- Dewi, A. C. 2016. *Stres Kerja, Usia, dan Lama Layanan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta*. BKM Journal of Community Medicine and Public Health Vol 32 No 2 Hal. 53-58
- Direktorat Jenderal Perkebunan. 2016. *Statistik Perkebunan Indonesia 2015-2017: Karet*. Jakarta: Kementerian Pertanian

- Firmansyah, T. 2014. *Identifikasi Penyelesaian Masalah Sosial Ekonomi Petani Akibat Alih Fungsi Lahan Pertanian Untuk Pengembangan Industri Wisata Owabong di Kabupaten Purbalingga*. Doctoral dissertation: Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Fitriati, A.N. 2018. *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Hasil Evaluasi Osca Mahasiswa Prodi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harahap, dkk. 2015. *Curahan Waktu Wanita Tani dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Keluarga di Desa Muara Lembu Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Pertanian, Vol. 2, No. 1
- Harnida, H. 2015. *Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat*. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 4, No. 01, 31-43.
- Hartawati, D. 2014. *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Burnout pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah "X" di Jakarta*. Jurnal Psikologi: Vol. 12. No. 2.
- Hidayah, N. dan Atmoko, A. 2014. *Landasan Sosial Budaya dan Psikologis Pendidikan*. Malang: Penerbit Gunung Samudera
- Ismatika. 2017. *Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Self Care Pasien Pasca Stroke di Rumah Sakit Islam Surabaya*. Jurnal Ilmiah Kesehatan, Vol. 10, No. 2

- Jex, S. M., & Bliese, P. D. 1999. *Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study*. Journal of Applied Psychology, Vol. 84, No. 3, 349-361.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A., Kaseva, J., Kymalainen, H. R. 2016. *Stress and Burnout Among Finnish Dairy Farmers*. Journal of Agromedicine Vol. 21, No. 3, 259-268
- KBBI. 2019. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [serial online] <https://kbbi.web.id/burnout> diakses pada tanggal 20 Mei 2019.
- Kurniawan, Indra. 2017. *Hubungan Parenting Self Efficacy dengan Tingkat Stres Ibu yang Memiliki Anak Tunagrahita di Sekolah Luar Biasa (SLB-C) Kabupaten Jember*. Digital Repository Universitas Jember
- Lubis, N. L. 2009. *Depresi: Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana.
- Manabung, A., R. 2018. *Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung*. Jurnal Kesmas, Vol. 7 No. 5
- Margani, E. D. 2011. *Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout Karyawan Cakra Semarang TV*. Doctoral dissertation: UNNES
- Maslach, C. 2003. *Burnout The Cost of Caring*. Cambridge: ISHK

- Maslach, C., Leiter, M., Jackson, S. 1997. *The Maslach Burnout Inventory Manual*. The Scarecrow Press, pp. 191-218.
- Muhajis, D., D. 2018. *Analisis Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Sekolah Dasar Negeri 3 Allakuang Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Idaarah, Vol. II, No. 2
- Nadirawati, R. 2018. *Hubungan Efikasi Diri dengan Stres Akademik pada Mahasiswa Baru Fakultas Keperawatan Universitas Jember*. Digital Repository Universitas Jember
- Napitulu, D. 2007. *Gambaran Umum Petani Karet Rakyat dan Kontribusinya dalam Program Peremajaan Karet Rakyat di Provinsi Jambi*. Jambi: Academia
- Notoatmodjo, S. 2005. *Promosi Kesehatan: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Adi. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Kelelahan pada Petani di Desa Curut Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan Tahun 2013*. Skripsi: Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro
- Nurhayati, E. 2016. *Memahami Psikologis Perempuan (Integrasi & Intercomplementer Perspektif Psikologi dan Islam)*. PROCEEDING IAIN Batusangkar, Vo. 1, No. 1, 245-358

- Pamungkas, D. N. P. 2018. *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Burnout Terhadap Perawat Rumah Sakit Jiwa*. Skripsi thesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pangemanan, L. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat: Vol. 5, No. 003.
- Pangestu, T.T. 2017. *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Burnout pada Perawat*. Skripsi thesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). *Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi ujian pada siswa kelas IX di MTs Al Hikmah Brebes*. HISBAH: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam, Vol. 13, No. 2, 51-68.
- Pratiwi, W. N. 2014. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 15 Yogyakarta Tahun Ajaran 2013/2014*. S1 thesis: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Prestiana, N. D. I. & Purbandini, D. 2012. *Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi*. SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 5. No. 2.

- Prihantoro, S. (2014). *Kecenderungan Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Usia Dewasa Di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Doctoral dissertation: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Puspitasari, D. A. 2014. *Hubungan Tingkat Self Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya*. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan. Vol. 3, No. 1.
- Purwanti, Nanik. 2011. *Peran Conscientiousness dan Self Efficacy Terhadap Stress pada Mahasiswa Tahun Pertama*. Jurnal Psikologi Kepribadian
- Putra, H.P. 2015. *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi PT. Prufamily Investa Malang*. Undergraduate thesis: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rahmawati, Y. 2013. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama*. Surakarta: Electronic Theses and Dissertations UMS
- Rosyid, H., F. 2016. *Burnout: Penghambat Produktifitas yang Perlu Dicermati*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 1.
- Saleh, L.M. 2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Sleman: Deepublish.
- Santayana, S. E. & Triastuti, N. 2013. *Analisis Stres Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Keun BAH Jambi*. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 02, No. 02.

- Saputri, W. W. P. 2017. *Gambaran Kejadian Burnout Berdasarkan Faktor Determinannya pada Pekerja Gudang dan Lapangan PT. Multi Terminal Indonesia Tahun 2017*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). 1993. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. 1995. *Generalized Self-Efficacy scale*. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35- 37). Windsor, England: NFER-NELSON. [serial online] <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonesse.html>
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: A Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th ed)*. NewYork: MacMillan Publishing Company
- Setiadi. 2007. *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syam, A. dan Amri. 2017. *Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Kaderisasi IMM Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa*. Jurnal Biotek Volume 5 Nomor 1

Truchot, D. 2018. *Burnout and Hopelessness Among Farmers: The Farmers Stressors Inventory*. Springer: Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology.

Wahyuni, S. 2018. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Efikasi Diri Pasien Pasca Stroke: Studi Cross Sectional di RSUD Gambiran Kediri*. Jurnal Wiyata, Vol. 5, No. 2

Wessells, et all. 2010. *Professional Burnout in Medicine and the Helping Professions*. New York: Taylor and Francis Group.

Wiley, J. & Sons . 2013. *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*. England: West Sussex

Williams, D. 2015. *Efficacy of Burnout Interventions in the Medical Education Pipeline*. Academic Psychiatry. Vol. 39, Issue 1, pp 47-54

Yuliana, M. S. 2017. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dan Self Efficacy dengan Stres Pengasuhan pada Ibu yang Memiliki Anak Retardasi Mental di SLB Negeri Semarang*. Semarang: Diponegoro University Institutional Repository



Yusuf, A. 2017. *Relaksasi Afirmasi Meningkatkan Self Efficacy Pasien Kanker*

*Nasofaring*. Jurnal NERS Vol 5, No 1

Zaharia, I., dkk. 2018. *Overview On The Burnout Rate Of Romanian Farmers*.

*AgroLife Scientific Journal*, Volume 7, Number 1



Lampiran 1. Lembar *Informed*

KODE RESPONDEN:
-----------------

**PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardhia Christie Femila Surya

NIM : 152310101264

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat: Jalan Batu Raden 1 Nomor 78 Kecamatan Sumpalsari, Jember

Bermaksud akan melaksanakan penelitian tentang “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet di PTPN XII Perkebunan Renteng. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan tentang hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet. Prosedur penelitian ini membutuhkan waktu  $\leq 15$  menit untuk pengisian kuesioner yang akan saya berikan. Pada penelitian ini peneliti memberikan lembar kuesioner GSE dan kuesioner MBI-GS untuk mengetahui efikasi diri dan *burnout*.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang dapat merugikan anda sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi akan terjaga dan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila anda tidak bersedia menjadi responden maka tidak ada ancaman bagi anda maupun keluarga. Apabila anda bersedia menjadi responden, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya lampirkan dan menjawab pertanyaan yang saya sertakan.

Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

Jember,.....2019

Ardhia Christie Femila Surya

152310101264

Lampiran 2. Lembar *Consent*

KODE RESPONDEN:
-----------------

**PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Menyatakan bersedia menjadi responden penelitian ini dalam keadaan sadar, jujur, dan tidak ada paksaan dalam penelitian dari:

Nama : Ardhia Christie Femila Surya

NIM : 152310101264

Judul : Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada petani karet. Prosedur penelitian ini tidak menimbulkan dampak resiko apapun pada subjek penelitian. Kerahasiaan akan dijamin sepenuhnya oleh peneliti. Saya telah menerima penjelasan terkait hal tersebut di atas dan saya diberikan kesempatan untuk bertanya terkait hal-hal yang belum di mengerti dan telah mendapatkan jawaban yang jelas dan tepat.

Dengan ini saya menyatakan secara sukarela untuk ikut sebagai subjek penelitian ini.

Jember,.....2019

(.....)

## Lampiran 3. Karakteristik Demografi

Kode Responden:



**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN**  
**BURNOUT PADA PETANI KARET DI PTPN XII**  
**PERKEBUNAN RENTENG KABUPATEN JEMBER**

**Petunjuk Pengisian:**

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap bagian pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Isilah titik-titik yang tersedia dengan jawaban yang benar.
3. Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang  $\surd$  pada jawaban yang dipilih.

**A. Karakteristik Demografi Responden**

1. Nama (Inisial) : .....
2. Usia :  < 30 tahun   $\geq$  30 tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Status perkawinan :  Menikah  Belum menikah  
 Cerai Mati/Hidup
5. Masa kerja :  < 5 tahun   $\geq$  5 tahun

**Lampiran 4. Kuesioner GSE (General Self Efficacy)**

<b>KODE RESPONDEN:</b>
------------------------

**Petunjuk**

1. Isilah tabel dibawah ini dengan tanda (√) sesuai yang anda alami
2. Jika ada pertanyaan yang tidak dimengerti, silahkan menanyakan pada peneliti
3. Jawablah dengan jujur dengan keadaan yang anda alami
4. Dimohon tidak mengosongkan jawaban, karena jawaban anda sangat penting untuk kebutuhan penelitian ini

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Agak Setuju	Hampir Setuju	Sangat Setuju
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha				
2	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya				
3	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
4	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertingkah laku				
5	Kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulangnya				
6	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahan				
7	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya				
8	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
9	Juga dalam kejadian yang tidak terduga saya kira, bahwa saya akan dapat menanganinya				
10	Apapun yang akan terjadi, saya akan siap menanganinya				

Adaptasi : Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1995 <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonesse.htm>

**Lampiran 5. Kuesioner MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*)****KODE RESPONDEN:****Petunjuk**

1. Isilah tabel dibawah ini dengan tanda (√) sesuai yang anda alami
2. Jika ada pertanyaan yang tidak dimengerti, silahkan menanyakan pada peneliti
3. Jawablah dengan jujur dengan keadaan yang anda alami
4. Dimohon tidak mengosongkan jawaban, karena jawaban anda sangat penting untuk kebutuhan penelitian ini

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Beberapa Kali Dalam Setahun	Sekali Dalam Setahun	Beberapa Kali Dalam Sebulan	Sekali Seminggu	Beberapa Kali dalam Seminggu	Setiap Hari
1	Saya mudah lelah sewaktu bekerja							
2	Saya terlibat aktif dalam lingkungan kerja							
3	Akhir-akhir ini saya mudah marah							
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya							
5	Saya merasa segar di pagi hari							
6	Saya malas membalas sapaan dari rekan ataupun atasan saya							
7	Saya bisa menahan diri jika atasan menegur cara kerja saya							
8	Saya merasa tidak puas dengan diri dan pekerjaan saya							
9	Saya merasa sulit untuk tidur							
10	Saya merasa senang membantu teman saya yang sedang menghadapi kesulitan							

11	Saya merasa berguna dalam perusahaan							
12	Saya tidur cukup							
13	Saya merasa setiap orang yang saya temui selalu memperhatikan gerak-gerik saya							
14	Saya tetap tenang dalam berbagai situasi							
15	Tidak ada yang bisa dibanggakan dalam pekerjaan saya							
16	Saya merasa kehilangan selera makan							
17	Saya tidak mudah tersinggung							
18	Saya merasa tidak berdaya dalam pekerjaan saya							
19	Saya puas dengan kinerja saya							
20	Badan saya segar setiap akan berangkat kerja							
21	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi di lingkungan kerja saya							
22	Saya dapat mengendalikan rasa jengkel saya							
23	Saya merasa tidak berprestasi dengan pekerjaan saya							

Sumber : Saputri, 2017

## Lampiran 6. Hasil Analisa Data

### a. Karakteristik Responden

#### 1. Usia

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	4	.9	1.8	1.8
	26-35 tahun	80	18.9	35.2	37.0
	36-45 tahun	109	25.7	48.0	85.0
	> 45 tahun	34	8.0	15.0	100.0
	Total	227	53.5	100.0	
Missing	System	197	46.5		
Total		424	100.0		

#### 2. Jenis kelamin

**Jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	142	62.6	62.6	62.6
	Perempuan	85	37.4	37.4	100.0
Total		227	100.0	100.0	

#### 3. Status perkawinan

**Status\_perkawinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	186	81.9	81.9	81.9
	Cerai mati/hidup	30	13.2	13.2	95.2
	Belum menikah	11	4.8	4.8	100.0
	Total	227	100.0	100.0	



## 4. Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >5 tahun	190	83.7	83.7	83.7
<5 tahun	37	16.3	16.3	100.0
Total	227	100.0	100.0	

## b. Uji Normalitas

		Efikasi_Diri_1	Burnout_1
N		227	227
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	33.94	40.09
	Std. Deviation	4.972	19.553
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.085
	Positive	.111	.085
	Negative	-.139	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		2.099	1.277
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.076
a. Test distribution is Normal.			

## c. Nilai Median, Minimal, dan Maksimal Variabel Efikasi Diri

Total_Efikasi_Diri		
N	Valid	227
	Missing	0
Median		35.00
Minimum		15
Maximum		40

d. Nilai Median, Minimal, dan Maksimal Indikator Efikasi Diri

		Level_1	Strenght	Generality
N	Valid	227	227	227
	Missing	0	0	0
Median		10.0000	14.0000	11.0000
Minimum		4.00	6.00	5.00
Maximum		12.00	16.00	12.00

e. Nilai Mean, Standar Deviasi dan minimal maksimal Variabel *Burnout*

		Burnout_1
N	Valid	227
	Missing	0
Mean		40.09
Std. Deviation		19.553
Minimum		8
Maximum		118

f. Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel *Burnout*

		Ind_Kelelahan	Ind_SInis	Ind_Penurunanp restasi
N	Valid	227	227	227
	Missing	0	0	0
Mean		17.2775	12.7841	10.0264
Std. Deviation		8.40183	6.70966	8.26332

g. Korelasi Efikasi Diri dengan *Burnout*

			Efikasi_Diri_1	Burnout_1
Spearman's rho	Efikasi_Diri_1	Correlation Coefficient	1.000	-.216**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	227	227
	Burnout_1	Correlation Coefficient	-.216**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	227	227

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEPERAWATAN  
Alamat : Jl. Kalimantan 37 Telp./ Fax. (0331) 323450 Jember

Nomor : 2860/UN25.1.14/LT/2019 Jember, 24 May 2019  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Ketua LP2M  
Universitas Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir/skripsi mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember berikut :

nama : Ardhia Christie Femila Surya  
N I M : 152310101264  
keperluan : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian  
judul penelitian : Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Burnout pada Petani Karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember  
lokasi : PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember  
waktu : satu bulan

mohon diterbitkan surat pengantar ke instansi terkait atas nama yang bersangkutan untuk pelaksanaannya.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



*[Signature]*  
Nugrah Sulistyorini, S.Kep., M.Kes.  
NIP. 19780323 200501 2 002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818  
Email : [penelitian.lp2m@unej.ac.id](mailto:penelitian.lp2m@unej.ac.id)-[pengabdian.lp2m@unej.ac.id](mailto:pengabdian.lp2m@unej.ac.id)

Nomor : 1721 /UN25.3.1/LT/2019  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

28 Mei 2019

Yth. Kepala  
PTP Nusantara XII (Persero)  
Jl. Rajawali No.44  
Di  
Surabaya

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Jember nomor 2860/UN25.1.14/LT/2019 tanggal 24 Mei 2019 perihal Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian,

Nama : Ardhia Christie Femila Surya  
NIM : 152310101264  
Fakultas : Keperawatan  
Jurusan : Ilmu Keperawatan  
Alamat : Jl. Batu Raden I No.78 Sumbersari-Jember  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember"  
Lokasi Penelitian : PTPN XII Perkebunan Renteng Kabupaten Jember  
Lama Penelitian : 1 Bulan (10 Juni-20 Juli 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



Tembusan Yth  
1. Kepala PTPN XII Kebun Renteng Jember;  
2. Dekan Fak. Keperawatan Universitas Jember;  
3. Mahasiswa ybs; ✓  
4. Arsip.

Dr. Susanto, M.Pd.  
NIP. 196306161988021001



## Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII  
KEBUN RENTENG**

Alamat : Desa Mangaran, Kecamatan Ajung 68175  
Telepon : ( 0331 ) 757338  
E-mail : renteng@ptpn12.com

Faksimile : ( 0331 ) 757338

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

No. REN/X/264/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Ir. H. Bambang Setyo Prayitno  
Jabatan : Manajer

Menerangkan bahwa nama Mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember berikut ini :

Nama : Ardhia Christie Femila Surya  
NIM : 152310101264  
Program Study : Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan

Telah menyelesaikan kegiatan Penelitian dengan judul “ Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Petani Karet di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember “ selama bulan Juni s.d. Juli 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan yang berkepentingan menjadi tahu adanya.

Jember, 12 Juli 2019  
Pembina Keterangan  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
XII  
RENTENG  
(PERSEPT)  


Ir. H. Bambang Setyo Prayitno  
Manajer

**Lampiran 10. Dokumentasi**



Gambar 1. Kegiatan penelitian di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember



Gambar 2. Kegiatan penelitian di PTPN XII Kebun Renteng Kabupaten Jember



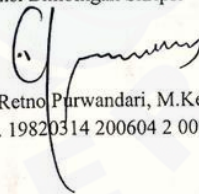
## Lampiran 11. Lembar Bukti Konsul

## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ardhia Christie Femila Surya  
 NIM : 152310101264  
 Pembimbing : Ns. Erti I. Dewi., S. Kep., M. Kep., Sp. Kep. J.

No.	Tanggal	Perihal	Saran DPU	Paraf
1.	15/7/2019	Bab 1 - Bab 6	Perbaiki sesuai masukan	
2.	15/9/2019	r'	Perbaiki sesuai masukan	
3.	16/7/2019	r'	Perbaiki sesuai masukan	
4.	17/9/2019	r'	ACC ready	
5.				
6.				

Mengetahui  
 Komisi Bimbingan Skripsi



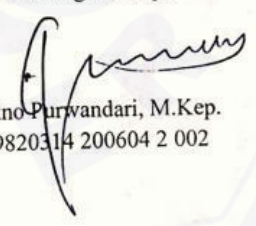
Ns. Retno Purwandari, M.Kep.  
 NIP. 19820314 200604 2 002

## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ardhia Christie Femila Surya  
NIM : 152310101264  
Pembimbing : Ns. Enggal Hadi K., S.Kep., M.Kep.

No.	Tanggal	Perihal	Saran DPA	Paraf
1.	11 Juli 2019	BAB 5	- Spasi tabel 1 cm - Tabel indikator tambahkan mean - Tambahkan jurnal pembandingan pada hubungan.	↓
2.	12 Juli 2019	BAB 6	- Perbaiki typing error & spasi sesuai PPKI UNEJ -	↓
3.	14 Juli 2019	BAB 1 - 6	ACC Sidang	↓
4.				
5.				
6.				

Mengetahui  
Komisi Bimbingan Skripsi

  
Ns. Retno Purwandari, M.Kep.  
NIP. 19820314 200604 2 002