

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Farida (2015) prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalamandan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara(2013) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Pengertian-pengertian prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan prestasi kerja

Tujuan dari prestasi kerja menurut Rivai (2014) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi keefektifan seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektifan jadwal kerja dan kondisi kerja.
5. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desain Organisasi

- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah hasil kerja yang berdasarkan pada pencapaian target yang sudah distandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi.

3. Pelaksanaan tugas.

Kewajiban karyawan melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

4. Tanggung jawab.

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Dessler, (2009) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan

organisasi. Terry dalam Wahjosumidjo (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Stonner (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja, sedangkan menurut Robbins (2010) gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memadu atau motivasi dalam arah dan tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas.

Secara umum pengertian dari gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi seseorang dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

b. Jenis Jenis Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) bahwa kepemimpinan ada dua jenis diantaranya adalah :

1. Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif) artinya seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat yang berkaitan dengan posisinya, seperti:

- a. Memiliki dasar legalitasnya diperoleh dari petunjuk pihak berwenang, artinya memiliki legitimasi

- b. Harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu
- c. Mendapatkan dukungan dari organisasi formal ataupun atasannya
- d. Memperoleh balas jasa/ kompensasi baik materi atau material apapun
- e. Kemungkinan mendapat peluang untuk promosi, kenaikan pangkat/jabat, dapat dimuaskn, diberhentikan atau yang lain lain
- f. Mendapatkan reward atau punishment
- g. Memiliki kekuasaan atau wewenang

2. Pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain lain). Artinya seseorang yang ditunjuk pemimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/ komunitas tertentu, seperti:

- a. Sebagian tidak/belum memiliki acuan formal atau legitimasi sebagai pemimpin
- b. Masa kepemimpinnya sangat tergantung pada panguan dari kelompok atau komunitasnya.
- c. Tidak di back up dari organisasi secara formal
- d. Tidak mendapat imbalan atau kompensasi
- e. Tidak mendapat promosi, kenaikan pangkat, mutasi dan tidak memiliki atasan
- f. Tidak ada *reward/ punishment*

c. **Macam Macam Gaya Kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

White dan Lippit dalam Reksohadiprodjo (2010) mengemukakan tiga (3) gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut.

1. Gaya kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dalam mengambil keputusan.

2. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat

yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan.

d. Indikator – indikator gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2010) Indikator – indicator dari Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Penghargaan terhadap ide anggota
- Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- Memperhatikan kesejahteraan bawahannya
- Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan professional

2.1.3. Self Efficacy

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Tahir (2014) manusia di dalam mengeksistensikan dirinya sebagai individu selamanya menginginkan untuk diperlakukan sebagai individu. Hal ini memberikan kesadaran bahwa dirinya selainberbeda, tetapi juga sama dengan individu yang lain. Setiap individu menyadari identitasnya yang tidak sama secara fisik danpsikis dari individu yang lain. Wajahnya atau bahkan hidung, bibir, mata dan lain-lain sebagian dari wajahnya tidak pernah sama dengan individu yang lain. Jalan dan gaya pun tidak sama. Demikian pula kemampuan psikis (jiwa) berupa bakat, inisiatif, kreatifitas, proses berfikir,sifat-sifat kepribadian (periang, pemaarah, pendiam dan lain-lain) tidak lah sama satu dengan yang lain. Ketidaksamaan itu, setiap manusia tampil sebagai individualitas

dan memerlukan perlakuan sesuai individualitasnyamasing-masing. Berdasarkan penjelasan tersebut *self efficacy* dapat dilihat dari segi psikologisnya.

Bandura dalam Angreni (2015) mendefinisikan “*self efficacy* sebagai *judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan”. Menurut Bandura (1994) dalam Akhtar (2008) menyatakan bahwa “*self efficacy is the belief we have in our own abilities, specifically our ability to meet the challenges ahead of us and complete a task successfully*”, artinya *self efficacy* adalah keyakinan yang kita miliki pada kemampuan kita sendiri, khususnya kemampuan kita untuk memenuhi tantangan di depan kita dan menyelesaikan tugas dengan sukses.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dalam mencapai tujuannya.

b. Dimensi *self efficacy*

Bandura 1997 dalam Handayani (2013) mengungkapkan bahwa *self efficacy* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a) *Level* (Tingkatan)

Dimensi ini mengacu pada kemampuan atau keahlian individu dan mengerti taraf kesulitan tugas yang dikerjakan.

b) *Strength* (Kecakapan)

Dimensi kemampuan/kecakapan berkaitan dengan penilaian tentang kecakapan/kemampuan individu.

c) *Generality* (Umum)

Dimensi *generality*(umum) merupakan suatu konsep bahwa keyakinan seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja”.

c. **Indikator-indikator *Self Efficacy***

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *level*, dimensi *streght*, dan dimensi *generality*. Brown dkk (dalam Yunianti Elis, dkk,2016) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas apa yang harus di selesaikan.

b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

c) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.

d) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik).

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik”.

2.1.4. Burnout

a. Pengertian *Burnout*

Didalam bekerja seorang karyawan akan mencapai titik terendahnya sebagai akibat dari timbulnya rasa kelelahan dari proses pekerjaan yang dialami dimana proses kelelahan tersebut dapat terjadi berupa kelelahan non fisik seperti psikologis karyawan maupun kelelahan fisik pada diri karyawan. *Burn out* merupakan peristiwa yang terkait dengan psikologis seseorang (Imaniar & Sularso, 2016). Menurut Ema (2004) *burn out* diartikan sebagai suatu keadaan yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh suatu lingkungan kerja yang dirasakan kurang mendukung atau dinilai tidak sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya sehingga menimbulkan gangguan kenyamanan psikologis maupun kelelahan fisik.

b. Aspek – Aspek *Burnout*

Terdapat tiga dimensi yang menjadi bagian – bagian dari aspek *burnout* (Maslach & Leiter, 2008), yakni :

a. Kelelahan

Reaksi awal yang akan ditunjukkan karyawan terhadap kegelisahannya atas tuntutan kerja atau perubahan – perubahan besar yang terjadi dalam organisasi adalah timbulnya rasa kelelahan yang berlebihan sehingga mempengaruhi emosional dan fisik dan hal tersebut akan mengakibatkan stress kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

b. Sinisme

Rasa kelelahan yang berkelanjutan akan memunculkan sikap sinisme karyawan. Sinisme adalah salah satu sikap dimana seorang karyawan mengalami masalah yang berkaitan dengan emosional sehingga cenderung selalu memiliki pemikiran yang negatif terhadap lingkungan sekitar. Sinisme akan menjadi salah satu bentuk yang dilakukan oleh karyawan untuk melindungi dirinya dari rasa kecewa dan kelelahan. Sifat sinisme akan memunculkan dapat *negative* terhadap keefektifan karyawan dalam bekerja, yang kemudian akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

c. Ketidakefektifan

Burnout akan memunculkan ketidakefektifan karyawan dalam bekerja hal ini mengacu pada produktifitas dan kompetensi karyawan yang menurun akibat kelelahan yang dirasakannya serta timbulkan sikap sinisme dalam bekerja. Sehingga karyawan menjadi mudah mengalami keputusasaan dan memunculkan persepsi bahwa yang dikerjakannya selama ini hanya merupakan tindakan yang sia sia dan tidak dapat membawa perubahan yang positif pada karirnya dimasa depan.

c. Faktor – factor yang mempengaruhi Burnout

Ada dua kelompok factor yang mempengaruhi meningkatnya *burnout* yakni (Maslach & Leiter, 2008);

3. Factor Internal (bersumber pada diri karyawan)

a. Demografi

Factor demografi dapat menjadi factor yang membentuk karakter seseorang. Seperti gender perempuan yang lebih rentan mengalami stress kerja dibandingkan laki – laki. Sebab perempuan lebih rentang secara emosional di bandingkan laki – laki. Factor demografi lainnya adalah usia semakin dewasa usia pekerja maka akan semakin baik dalam manajemen dirinya dibandingkan pekerja dengan usia mudah. Dimana pekerja dengan usia muda lebih didominasi dengan harapan – harapan yang tidak realistic serta bersifat tidak stabil serta kurang teguh dibandingkan pekerja yang memiliki usia lebih dewasa atau tua yang memiliki pola pikir sangat realitis dalam bekerja. Pendidikan seseorang juga mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Status pernikahan, etnis, kepribadian juga merupakan factor – factor yang ada pada individual seseorang yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri seseorang.

4. Factor eksternal (situasional)

- a. Tugas kerja yang dinilai membingungkan bagi pekerja
- b. Beban kerja yang dinilai memberatkan bagi pekerja
- c. Kurangnya control yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja
- d. Dukungan organisasi yang dinilai lemah kepada pekerja

e. Konflik kerja baik dengan sesama pekerja maupun dengan pimpinan

d. Indikator – Indikator Burnout

Menurut pendapat Maslach dan Leiter (2008) Indikator yang digunakan untuk mengukur burnout antara lain :

- Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)
- Kelelahan Emosional (*emotional exhaustion*)
- Kelelahan Mental (*mental exhaustion*)
- Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*)

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa studi atau penelitian mengenai produktivitas karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, peneliti rangkum kedalam tabel 1.1 berikut ini;

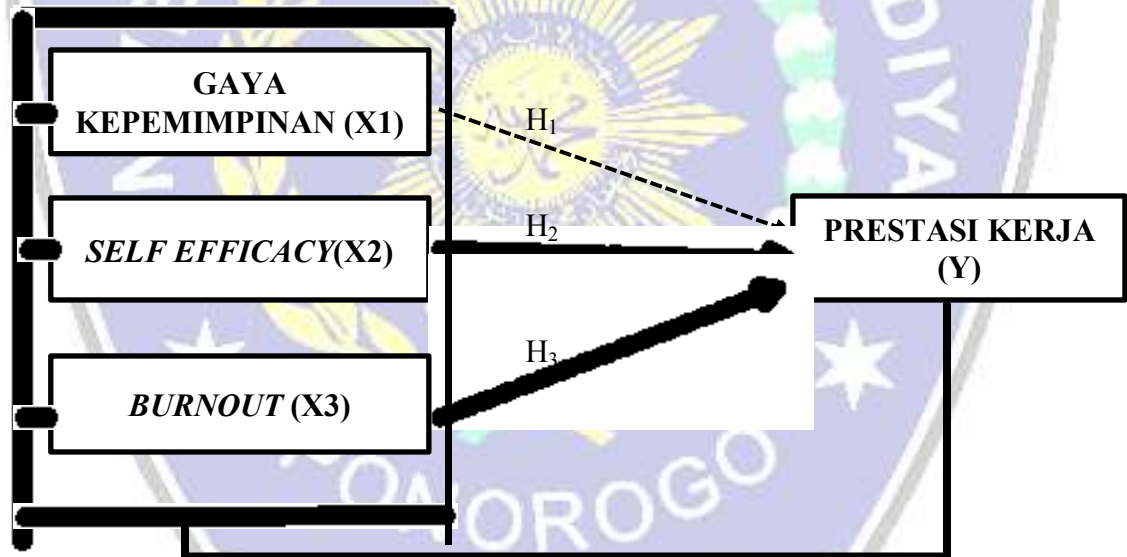
Tabel 1.1.
Penelitian terdahulu

No	Author	Judul	Hasil penelitian
1	Amalia, et al. (2020) Penerbit: Economics Bosowa Journal Vol. 4, No. 001. Hal. 149-164	Analisis Burnout, dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bosowa Berlian Motor di kota Makassar	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Burnout, dan Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Seputro, et al. (2019)	Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap	Hasil penelitian ini menemukan bahwa

	<p>Penerbit: Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 3, No 2 (2019): 277-301</p>	<p>Prestasi Kerja Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta</p>	<p>Motivasi dan Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan</p>
3	<p>Permatasari& Candra (2020) Penerbit: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol 1 No 3 (2020)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja.</p>
4	<p>Lubis&Susanti (2019) Penerbit: https://osf.io/preprints/inarxiv</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (JCI)</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan</p>

5	<p>Wijaya, E. T., & Merdiana, C. V. (2020).</p> <p>Penerbit: JURNAL FOKUS, Volume 9, Nomor 2</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu boko (Persero)</p>	<p>Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai</p>

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1. Kerangka pemikiran penelitian

2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai, 2014). Gaya Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Perusahaan menggunakan Gaya Kepemimpinan untuk mengendalikan dan menentukan arah perusahaannya untuk mencapai tujuannya yang hendak dicapai. Jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas.

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan otoriter merupakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan bebas merupakan cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lubis & Susanti (2019) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

Ho₁ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

Ha₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

2.4.2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Prestasi Kerja

Self Efficacy merupakan *judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan (Angreni (2015). Menurut Bandura (1994) dalam Akhtar (2008) menyatakan bahwa “*self efficacy is the*

belief we have in our own abilities, specifically our ability to meet the challenges ahead of us and complete a task successfully”, artinya *self efficacy* adalah keyakinan yang kita miliki pada kemampuan kita sendiri, khususnya kemampuan kita untuk memenuhi tantangan di depan kita dan menyelesaikan tugas dengan sukses.

Jadi apabila seseorang tidak percaya terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas maka karyawan akan mengurangi usahanya sehingga dapat mengurangi tingkat kesuksesan pekerjaan. Padahal apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat maka akan mengurangi kegelisahan, menambah control dan meningkatkan toleransi sehingga dapat melakukan tugas lebih baik dan mendapat hasil yang lebih baik juga. Semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Karyawan yang mempunyai perasaan *self efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Seputro, et al. (2019) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₀₂ : *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

H_{a2} : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

2.4.3. Pengaruh *Burnout* terhadap Prestasi Kerja

Burnout merupakan peristiwa yang terkait dengan psikologis seseorang (Imaniar & Sularso, 2016). Menurut Ema (2004) *burn out* diartikan sebagai suatu keadaan yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh suatu lingkungan kerja yang dirasakan kurang mendukung atau dinilai tidak sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya sehingga menimbulkan gangguan kenyamanan psikologis maupun kelelahan fisik. Didalam bekerja seorang karyawan akan mencapai titik terendahnya sebagai akibat dari timbulnya rasa kelelahan dari proses pekerjaan yang dialami dimana proses kelelahan tersebut dapat terjadi berupa kelelahan non fisik seperti psikologis karyawan maupun kelelahan fisik pada diri karyawan.

Burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich, 2006). *Burnout* adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Kekurang jelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Advija & Sudipto (2013) yang menjelaskan bahwa kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* memiliki efek negatif pada prestasi kerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Amalia, et al. (2020) menyatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

Ho₃ : *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

Ha₃ : *Burnout* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

2.4.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan yang diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Jika seorang karyawan tidak percaya terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas maka karyawan akan mengurangi usahanya sehingga dapat

mengurangi tingkat kesuksesan pekerjaan. Padahal apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat maka akan mengurangi kegelisahan, menambah control dan meningkatkan toleransi sehingga dapat melakukan tugas lebih baik dan mendapat hasil yang lebih baik juga. Semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Karyawan yang mempunyai perasaan *self efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan.

Burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich, 2006). *Burnout* adalah kondisi terpekas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Kekurang jelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lubis & Susanti (2019), Seputro, et al. (2019) dan Advija & Sudipto (2013) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, *self efficacy* dan kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* memiliki efek negatif pada prestasi kerja. Sebaliknya

penelitian yang dilakukan oleh Amalia, et al. (2020) menyatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka, hipotesis ketigadalam penelitian ini adalah:

H₀₃ : Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

H_{a3} : Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.

