

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN

Lisa Nurvia

Ranni Merli Safitri

Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan burnout pada karyawan bidang pemasaran. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara harga diri dengan burnout pada karyawan bidang pemasaran. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Data dikumpulkan dengan skala harga diri dan skala burnout.

Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan $r_{xy} = -0,615$ ($p < 0,01$), berarti hipotesis bahwa ada hubungan negatif antara harga diri dengan burnout pada karyawan bidang pemasaran diterima. Besarnya sumbangan variabel harga diri terhadap burnout sebesar 37,8% artinya harga diri memprediksikan penurunan burnout pada karyawan bidang pemasaran sebesar 37,8%. Hal tersebut menunjukkan masih ada 62,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Harga diri, Burnout

PENDAHULUAN

Usaha dibidang air minum dalam kemasan saat ini berkembang begitu pesat. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya air minum dalam kemasan yang beredar dipasaran, dan menyebabkan persaingan dagang dalam produk ini begitu ketat sehingga untuk menghadapi persaingan pasar maka dibutuhkan karyawan yang tekun, mau berusaha, mempunyai kepuasan dalam pekerjaan, jauh dari stres kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang ada. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang cukup penting adalah karyawan bidang pemasaran. Karyawan ini bertanggung jawab pada pemasaran produk. Tugas tersebut dapat berjalan lancar dan terpelihara apabila individu dalam bekerja memiliki emosi, pemikiran yang stabil, matang dan rasa percaya terhadap diri sendiri sangat. Hal ini dapat membuat individu mampu mengatasi kelelahan dan stres kerja yang muncul, tetapi apabila individu kurang mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan ini maka individu tersebut akan mengalami kelelahan dan kejenuhan secara mental ataupun

fisik. Timbulnya kelelahan karena karyawan bekerja dengan keras, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, malu dan akhirnya mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, mental dan emosional, hal ini yang dapat disebut sebagai *burnout*.

Menurut Gehmey (dalam Sutjipto, 2001) *burnout* merupakan suatu problem yang disebabkan karena seseorang mencapai tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan kehilangan perasaan tentang dirinya dan terhadap orang-orang lain. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri, maka hal itu dapat menimbulkan rasa bersalah, kurang percaya diri, tidak yakin akan kemampuannya yang pada mulanya disebabkan karena harga diri karyawan tersebut rendah.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Sutjipto, 2001) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental dan emosional, lebih lanjut mereka menyatakan bahwa *burnout* memiliki tiga aspek yaitu

kelelahan fisik yang dapat dilihat pada gejala-gejala sakit fisik yang terjadi, seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit dan lain-lain. Kelelahan emosional yang ditandai dengan rasa tidak berdaya, depresi, bosan, mudah tersinggung, perasaan tidak menolong, suka marah, gelisah dan lain-lain. Kelelahan mental misalnya merasa sia-sia, sedih, tertekan, tidak yakin, tidak puas dengan hasil kerja, tidak memiliki apa-apa untuk diberikan kepada orang lain dan lain sebagainya.

Wawancara langsung yang dikemukakan oleh beberapa karyawan bidang pemasaran yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya kelelahan yang ditandai dengan munculnya rasa bosan, sakit kepala, mual-mual, pegel linu, kejang otot, rentan terhadap penyakit, gelisah, merasa gagal, sia-sia, mudah tersinggung, cemas, suka marah, acuh tak acuh, adanya ketidakpuasan dengan pekerjaannya, kurang dapat akrab dengan rekan kerja, kurang menghargai dirinya sendiri, munculnya gejala-gejala tersebut dapat disebut dengan *burnout*. Gejala tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi pekerjaan dan akhirnya berdampak pada terkurasnya sumber energi dalam diri karyawan. Dampak lain bagi perusahaan adalah tidak optimalnya penjualan produk akibatnya pendapatan semakin menurun sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi target pendapatan.

Seorang karyawan bidang pemasaran yang memiliki harga diri rendah akan merasakan dirinya kurang berharga, kurang bermanfaat, kurang dicintai serta kurang yakin akan kemampuannya, kurang percaya diri, tidak mampu mengeksresikan dirinya dilingkungan kerja, sehingga adanya tekanan-tekanan tersebut akan menimbulkan rasa bersalah yang akhirnya akan menguras sumber energi dalam diri karyawan dan akan memunculkan kelelahan yang mengakibatkan *burnout*. Lingkungan kerja merupakan ruang sosialisasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu konsekwensi yang harus diterima seorang karyawan ketika terlibat dalam lingkungan kerja adalah saling mempengaruhi antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan

adanya penghargaan, penerimaan serta perlakuan yang diterima dari lingkungan dalam hal ini lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan memiliki persepsi khusus tentang dirinya sendiri yang dapat disebut sebagai harga diri.

Menurut Coopersmith (1967) harga diri adalah evaluasi diri yang diekspresikan dengan sikap setuju atau tidak setuju, takut, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri, sebagai orang yang mampu, penting, berhasil dan berharga atau tidak berharga. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah evaluasi diri yang dilakukan oleh individu yang dinyatakan sebagai perasaan mampu, berhasil dan berharga, memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya dan dihargai oleh rekan kerja atau konsumen, sedangkan bagi karyawan bidang pemasaran yang mengevaluasi dirinya sebagai individu yang kurang mampu, kurang yakin terhadap pekerjaan, selalu merasa gagal dalam pekerjaan artinya karyawan tersebut mempunyai harga diri yang rendah sehingga hal tersebut dapat menimbulkan tekanan-tekanan dalam diri dan dapat menguras tenaga apabila memikirkannya, dalam mengeluarkan tekanan-tekanan tersebut tentunya akan menggunakan segenap energi yang dimiliki sehingga akan mengakibatkan munculnya kelelahan baik kelelahan fisik, emosional dan mental yang lebih lanjut disebut dengan *burnout*.

Burnout merupakan penyakit psikologis yang lebih parah daripada stres, karena hal tersebut sampai mengakibatkan keluar atau penarikan dirinya dari perusahaan tempat ia bekerja, hal ini dikemukakan oleh Ringgo (dalam Adriani dan Subekti, 2004).

Menurut Dessler (2000) *burnout* merupakan hasil dari sebuah reaksi terhadap harapan dan tujuan yang tidak realistis terhadap pekerjaan yang dijalani serta tujuan jangka panjang yang sulit dicapai merupakan kecenderungan seseorang untuk bisa mengalami *burnout*.

Pines dan Aronson (dalam Tetrich dan Quich, 2002) mendefinisikan *burnout* yang memiliki tiga aspek. Pertama kelelahan fisik, yaitu kelelahan yang dapat dilihat pada

gejala-gejal sakit fisik yang terjadi pada seseorang, seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, susah tidur, sering terkena flu, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan, energi yang rendah serta rasa letih yang parah. Kedua kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya yang pada akhirnya mengakibatkan depresi, seperti rasa bosan, mudah tersinggung, perasaan individual yang tidak mau menolong orang lain, mengeluh secara terus menerus, sering marah-marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, sia-sia, putus asa, sedih dan tertekan. Ketiga kelelahan mental, yaitu kondisi kelelahan individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan akan diri sendiri yang akhirnya berujung pada tindakan yang kasar, hal ini seperti merasa tidak berharga, rasa benci, gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati pada orang lain, mempunyai sikap negative pada orang lain, merasa bodoh dengan dirinya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak mampu dengan segala hal, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

Sutjipto (2001) menyatakan bahwa selain bekerja dengan keras seseorang yang mengalami *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain karakteristik individu yang mengacu pada faktor kepribadian, salah satu faktor kepribadian adalah harga diri, selain itu ada lingkungan kerja. Harga diri merupakan salah satu masalah kepribadian yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi dan perlu mendapatkan perhatian.

Menurut Coopersmith (1967) harga diri merupakan hasil evaluasi individu terhadap diri sendiri yang diekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri, evaluasi mencakup sikap penerimaan atau penolakan dan menunjukkan seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil, berharga menurut standar pribadinya yang terdiri dari beberapa aspek yaitu keberartian individu, keberhasilan seseorang, kompetensi dan ketaatan individu

pada norma. Selain itu dia juga membagi harga diri menjadi tiga kategori yaitu kelompok harga diri tinggi, sedang dan rendah.

Menurut Walgito (1991) harga diri adalah cara seseorang menghargai dirinya sendiri, dapat positif dan dapat negatif. Harga diri mempunyai peranan penting dalam perilaku manusia pada kehidupan sehari-harinya dan akan mempengaruhi penampilannya, harga diri ini dipengaruhi oleh lingkungan sosial, jika lingkungan sosial berbeda maka pengaruh terhadap harga diri berbeda pula.

Menurut Bonner (dalam mursyidah, 2003) harga diri terbentuk ketika seseorang telah dapat memberikan reaksi terhadap gambaran dirinya yaitu ketika seseorang merasa dirinya atau tidak berharga, merasa dirinya berarti atau tidak berarti, yang dapat dilihat dari manifestasi sikap dan perilakunya yang disesuaikan dengan taraf harga diri yang dimilikinya.

Fleming dan Courtney (dalam Wulandari, 2000) melihat harga diri dari faktor demi faktor atau dipandang sebagai sesuatu yang multifaktor yang mencakup antara lain adalah lingkungan sosial, lingkungan keluarga, faktor internal individu, kondisi fisik dan jenis kelamin.

Coopersmith (1967) menunjukkan bahwa perilaku kerja seorang karyawan pada dasarnya didasarkan pada pelaksanaan konsep diri, karyawan tersebut bekerja dengan menggunakan variasi dalam melaksanakan tugasnya agar sesuai dengan evaluasi dirinya baik positif maupun negative sehingga dalam taraf harga dirinya dibagi dalam tiga kelompok yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah.

Kelompok tinggi dicirikan dengan individu yang cenderung aktif, ekspresif, berhasil dalam bidang akademik dan social, mempunyai dorongan yang kuat untuk mengutarakan pendapatnya, tidak peka terhadap kritik, mudah menolak, jarang tergantung pada perasaan cemas dan mempunyai pandangan positif terhadap orang lain.

Kelompok sedang bercirikan seorang individu yang memiliki gejala sama dengan individu yang mempunyai gejala sama dengan individu yang mempunyai harga diri tinggi, perbedaannya adalah individu yang mempunyai harga diri sedang cenderung untuk bergantung pada penerimaan social dan sangat mendukung system nilai masyarakat menengah.

Kelompok individu dengan harga diri rendah dicirikan dengan individu yang diliputi dengan kekhawatiran tentang interaksi social dan tidak yakin akan keberhasilannya. Orang dengan harga diri yang rendah digambarkan mempunyai sifat-sifat depresif, terlalu lemah untuk melawan kekurangan diri, disibukkan oleh persoalan pribadi, cenderung terisolir, tidak mampu mengekspresikan diri dan peka terhadap kritik. Lebih lanjut menurut Townend (dalam Afiatin, 2003) individu yang kurang percaya diri memiliki harga diri rendah akan cenderung menilai diri dan orang lain secara negative sehingga mengalami kesulitan berhubungan dengan orang lain.

Hubungan antara harga diri dengan *burnout* bahwa jika seseorang tersebut mengevaluasi dirinya secara negatif, tidak mampu dalam bekerja, kurang percaya diri, kurang dihargai rekan kerjanya, maka hal tersebut apabila dipikirkan akan timbul tekanan-tekanan yang dapat menguras tenaga sehingga dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental, munculnya gejala tersebut dalam diri karyawan disebut dengan *burnout*. Dari pendapat di atas diajukan hipotesis negatif artinya semakin rendah harga diri maka semakin tinggi *burnout* dan sebaliknya.

METODE

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah harga diri yaitu evaluasi diri karyawan terhadap dirinya sendiri dalam perusahaan tempat ia bekerja khususnya bagian pemasaran dan tentang perasaan mampu, berharga dan berhasil dalam pekerjaannya.. Teori ini mengacu pada pendapat Coopersmith (1967) yang diukur dengan menggunakan *Self Esteem Inventory*, yang terdiri dari: keberartian individu, keberhasilan seseorang, kompetensi, ketaatan

individu pada norma. Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi butir positif dan negative. Skala ini terdiri dari 50 butir aitem dan 10 butir tambahan. Variabel tergantung adalah *burnout* yaitu kelelahan yang disebabkan karena seseorang karyawan bidang pemasaran bekerja dengan keras, tuntutan pekerjaannya meningkat, harapan dan tujuan yang ingin dicapai tidak realistis, cenderung menguras tenaga, memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan teman kerja sehingga menimbulkan kelelahan fisik, emosi serta mental yang akhirnya memunculkan perasaan yang kuat untuk keluar dari pekerjaan. *Burnout* diukur dengan skala yang mengacu pada teori Pines dan Aronson.

Skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat alternative jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Bagi aitem *favourable* SS memiliki skor 4, S memiliki skor 3, TS memiliki skor 2, dan STS memiliki skor 1. Sebaliknya untuk aitem *unfavourable* SS memiliki skor 1, S memiliki skor 2, TS memiliki skor 3, dan STS memiliki skor 4.

Subjek penelitian ini adalah karyawan bidang pemasaran, pendidikan SMU dan S1, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, usia dewasa awal sampai dengan dewasa akhir (N=54).

Pengujian hipotesis menggunakan tehnik *product moment* dari Pearson.

HASIL DAN DISKUSI

Uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji normalitas variabel *burnout* menunjukkan $KS-Z = 0,063$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data variabel *burnout* adalah normal. Uji normalitas variabel harga diri menunjukkan $KS-Z = 0,159$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data variabel harga diri adalah normal. Sedangkan untuk uji linieritas nilai signifikansi linearitas $0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel tergantung dengan koefisien linieritas sebesar $F = 34,636$.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $-0,615$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara harga diri dengan *burnout* diterima. Semakin tinggi harga diri, semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah harga diri semakin tinggi *burnout* pada karyawan bidang pemasaran. Variabel harga diri memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 37,8 % dan sisanya 62,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Schultz dan Schultz (1994) bahwa seseorang akan mengalami *burnout* jika efikasi dirinya rendah, adanya pengurangan energi, harga dirinya rendah, keterlibatannya dalam pekerjaan rendah dan munculnya gejala-gejala fisik dan psikologis. Sebaliknya jika seseorang mempunyai harga diri tinggi, keterlibatan dalam pekerjaan tinggi dan tidak pernah mengalami gejala-gejala fisik dan psikologis maka seseorang tersebut dapat terhindar dari *burnout* yang akan menyerangnya.

Fakta dilapangan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa mereka rata-rata mampu mengatasi beban kerjanya dan mampu menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dengan baik tanpa kendala suatu apapun serta mampu menjalin hubungan kerja sama yang baik antara rekan kerja maupun dengan konsumen, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mampu memiliki penilaian diri dan orang lain secara positif dan selalu aktif dalam pekerjaannya. Hal ini yang menjadi penyebab terhindarnya kemunculan gejala *burnout* pada karyawan tersebut.

Harga diri yang rendah ditandai dengan rasa kurang puas dengan pekerjaan, gagal, cemas, tidak percaya diri, pasrah, kurang berharga, kurang bermanfaat, tidak dicintai, kurang aktif dalam lingkungan kerja, rasa ingin keluar dari pekerjaan sangat tinggi, akan memunculkan tekanan-tekanan dalam diri karyawan tersebut. Menurut Gunarso dan Gunarso (dalam Rahman, Prihartanti dan Rosyid, 1997) bahwa tekanan-tekanan tersebut

akan menimbulkan rasa bersalah dan apabila terlalu dipermasalahakan akan menguras energi dalam diri individu atau dengan kata lain kegagalan dalam menyelesaikan tekanan yang muncul akibat dari aktivitas kerja mengakibatkan individu tersebut akan mengalami kelelahan fisik, mental dan emosi yang dapat dikatakan sebagai *burnout*.

Pendapat di atas dikemukakan jika karyawan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dan mempunyai harga diri yang rendah, maka gejala-gejala serta dampak yang ditimbulkan dapat terrealisasi seperti yang telah dikemukakan di atas. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat harga diri yang cukup tinggi dan tingkat *burnout* yang relatif rendah sehingga hal-hal seperti gejala-gejala kelelahan fisik, emosional dan mental yang ditimbulkan dapat diminimalisir.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa adanya dukungan sosial yang ditunjukkan dengan hubungan yang harmonis antar karyawan bidang pemasaran dan beban kerja yang menurut mereka tidak begitu berat serta lingkungan kerja yang sangat kondusif menunjukkan karyawan tersebut mampu mengekspresikan dirinya secara leluasa dan menikmati pekerjaannya. Hal ini memberikan asumsi bagi peneliti bahwa keadaan atau kondisi tersebut akan mengurangi munculnya *burnout* dan meningkatkan harga diri karyawan tersebut.

Terbuktinya hipotesis penelitian menunjukkan bahwa didalam diri seorang karyawan bidang pemasaran, adanya harga diri yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan sosial, lingkungan keluarga, faktor internal individu yang terdiri dari kesuksesan, nilai, aspirasi dan mekanisme pertahanan, selain itu kondisi fisik dan jenis kelamin juga turut mempengaruhi. Sedangkan tingkat *burnout* yang relatif rendah dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakteristik individu mengacu pada karakteristik kepribadian individu sedangkan lingkungan kerja mengacu pada beban kerja, dukungan sosial dan konflik peran, oleh karena itu karena banyak sekali faktor yang

mempengaruhi munculnya *burnout* maka harga diri memberi peran sebesar 37,8 % saja. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi apakah seorang karyawan bidang pemasaran mengalami gejala *burnout* atau tidak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara harga diri dengan *burnout* pada karyawan bidang pemasaran yang sangat signifikan dengan koefisien korelasi $-0,615$ ($p < 0,01$) yang menggambarkan bahwa semakin tinggi harga diri yang dimiliki karyawan bidang pemasaran maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan tersebut dan sebaliknya. Variabel harga diri memberi sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 37,8 % yang berarti harga diri yang tinggi memberi kontribusi terhadap turunnya *burnout* yang dialami karyawan bidang pemasaran dan masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi *burnout* sebesar 62,2%.

Hasil kategorisasi harga diri dengan *burnout* pada karyawan bidang pemasaran diperoleh, untuk *burnout* 59,26% subjek mengalami tingkat *burnout* yang sedang dan 38,89 % subjek mengalami tingkat *burnout* yang rendah serta 57,41 % subjek memiliki tingkat harga diri yang tinggi dan 42,59% subjek memiliki tingkat harga diri yang sedang, sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa subjek memiliki tingkat harga diri yang tinggi dan tingkat *burnout* yang sedang mendekati rendah.

Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada karyawan bidang lain, selain karyawan bidang pemasaran.

Saran untuk perusahaan diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan harga diri karyawan dan mampu meminimalisir munculnya *burnout* dengan menciptakan lingkungan sosial dalam perusahaan yang baik melalui hubungan yang harmonis antar karyawan, menciptakan birokrasi yang tidak otoriter, melakukan dukungan sosial yang baik dengan karyawan, memberi umpan balik yang konstruktif

terhadap kinerja karyawan dan lakukan kebijakan pembinaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan upaya perusahaan untuk diri karyawan itu sendiri adalah misalnya melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan harga diri dan tingkat *burnout* yang dialami.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, R.dan Subekti, A.,2004, Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya, *INSAN*, No. 1 Vol 6, hal. 50-57, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga
- Afiatin, T.,2003, Pengaruh Program Kelompok Aji dalam Peningkatan Harga Diri, Asertifitas dan pengetahuan Mengenai NAPZA untuk Prevensi Penyalahgunaan NAPZA pada Remaja, *Disertasi* tidak diterbitkan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Amsy, E.,2001, Hubungan Harga Diri dengan Kemampuan Menjalin Hubungan Interpersonal pada Remaja, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta
- Azwar,S,1997a, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Azwar, S, 1999b, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Azwar, S.,2001c, *Dasar-dasar Psikometri*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Coopersmith, S.,1967, *The Antecedents Of Self Esteem*, W.H.Freeman and Company, San Fransisco.
- Crolly, J.P.,1989, *Human Relation In Industry*, Prentice Hall International Inc, New Jersey.

- Dessler, G., 2000, *Human Recourse Management*, edisi 8, Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Farhati, F., 1996, Peran Tingkat Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout Karyawan Radiant Utama Group di Jakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Freudenberger, 07 Februari 2002, *Cari Variasi Sebelum Terkena Burnout*, Kompas Cyber Media, <http://www.google.com>.
- Hadi, S., 2000, *Statistik*, Jilid 2, Andi, Yogyakarta.
- Koentjoro dan Lestari, 2002, Pelatihan Berfikir Optimis untuk Meningkatkan Harga Diri Pelacur yang Tinggal di Panti dan Luar Panti sosial, *Indigenous*, No. 2 Vol. 6, hal. 134-146, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi, Universitas Gajah Mada.
- Kreitner R. dan Kinicki A., 2004, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kumoro, A., 2005, Kecenderungan Berperilaku Delinkuen Ditinjau dari Harga Diri dan Tempat Tinggal pada Siswa SMM, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta.
- Mardiana dan Muafi, 2001, Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja, *Siasat Bisnis*, No.6 Vol 1, hal. 165-179, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Mursyidah, S., 2003, Hubungan Antara Harga Diri dengan Perilaku Diet pada Remaja Putri, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta.
- Prawasti dan Napitupulu, 2002, Peranan Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan Yang Dipersepsi Terhadap Burnout Pada guru SMU Swasta Di Jakarta, *Jurnal Psikologi Sosial*, No 1 Vol 6, hal. 37-49, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Rahman, Prihartanti dan Rosyid, 1997, Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada Perawat Putri di rumah Sakit Swasta, *Psikologika*, No. 4, Th. II, hal. 52-56.
- Sabtiyanti F., 2000, Hubungan Harga Diri dengan Berfikir Positif pada Remaja, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta.
- Schultz, D.P., dan Schultz, S.E., 1994, *Psychology and Work Today and Introduction an Industrial and Organization Psychology*, Six Edition, New York Mac Millan Publishing Company.
- Sutjipto, 2001, *Apakah Anda Mengalami Burnout?*, <http://www.google.com>
- Sugiyanto, Mulandari, dan Astuti, 2001, *Petunjuk Penyusunan Skripsi*, Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala.
- Swargerling, M.S., 2004, Perbandingan Tingkat Potensi Burnout Karyawan Berdasarkan Variabel Demografi di Hotel Quality Yogyakarta, *Tesisi tidak diterbitkan*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Tarwaka, 2004, *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja*, Uniba Press, Surakarta.
- Tetrich dan Quich, 2002, *Job-Related Burnout*, Occupational Health Psychology, American Assosiation Psychology.
- Walgito, B., 1991, Hubungan Antara Persepsi Mengenai Sikap Orang tua terhadap Harga Diri Para Sisiwa SMU di Propinsi Jawa Tengah, *Tesisi tidak diterbitkan*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Widodo Budi Prasetyo, 2004, *Harga Diri dan Kebutuhan akan Privasi pada Remaja*, Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, No. 2 Vol. 1, Universitas Diponegoro.
- Worterklaerungen, 18 September 2004, *Burnout*, <http://www.yahoo.com>.
- Wulandari, S., 2000, Hubungan Harga Diri dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan PT Cambrics Primisima Medari Sleman, *Skripsi* tidak

diterbitkan, Fakultas Psikologi,
Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.