



PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, TIPE KEPRIBADIAN EKSTROVERT, DAN DUKUNGAN SUPERVISOR PADA KELELAHAN EMOSIONAL

Fajar Nurlaila [✉], Ketut Sudarma

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2017
Disetujui Agustus 2017
Dipublikasikan Desember 2017

Keywords:
Dukungan Supervisor;
Kelelahan Emosional;
Tipe Kepribadian Ekstrovert; Tuntutan Pekerjaan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tuntutan pekerjaan, tipe kepribadian ekstrovert, dan dukungan supervisor dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah 558 karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga yang terdiri dari bagian proses, gudang material, *hand moulding*, dan *recoporation*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *porportional random sampling* dengan hasil sampel sebesar 85 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan, tipe kepribadian ekstrovert, dan dukungan supervisor memiliki nilai *sig.* < 0.05 sehingga tuntutan pekerjaan dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional dan memiliki hubungan positif. Sedangkan tipe kepribadian ekstrovert dan dukungan supervisor dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional dan memiliki hubungan negatif. Saran dari penelitian ini yaitu hendaknya perusahaan lebih memperhatikan tuntutan yang diberikan pada karyawan dan hendaknya supervisor memberikan dukungan yang lebih optimal pada karyawan. Penelitian ini masih menggunakan sampel homogen, yaitu jenis kelamin laki-laki, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan untuk dibandingkan tingkat kelelahan emosional yang dialami.

Abstract

The study aims to determine whether job demand, extrovert personality types, and supervisor support can reduce the level of emotional exhaustion of employees. The population on this study were 558 employees of PT. Tripilar BetonMas Salatiga, consisting of process, material, hand moulding, and recoporation. The sampling technique used proportional random sampling, the result of sampling was 85 employees. The result show that job demand, extrovert personality types, and supervisor support can reduce the level of emotional exhaustion and have a significant value < 0.05 , so the job demand can reduce emotional exhaustion and have positive relation. While extrovert personality types, and supervisor support can reduce the level of emotional exhaustion and have negative relation. Suggestions from this research that company should pay more attention to the demands given to employees and supervisors should provide more optimal support to employees. This study is still using homogeneous samples, ie male sex, for further research is expected to use samples of male and female sex to compare the level of emotional exhaustion experienced.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: fajaredes1995@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan maupun organisasi (Anggraeni, 2011). Karena, sumber daya manusia memiliki peranan dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan pun juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai (Poernomo & Wulansari, 2015). Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja karyawan maupun mempertimbangkan hal-hal yang dapat mengganggu kualitas kinerja karyawan.

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) karyawan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan, karena berpengaruh pada kualitas hidup pekerjaan dan berpengaruh juga terhadap keoptimalan fungsi organisasi (Wright & Cropanzano, 1998). Kondisi ini merupakan suatu bentuk emosi negatif yang dapat menimbulkan perilaku yang buruk dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan (Lee dkk., 2013). Tentu akan menjadi masalah jika tingkat kelelahan emosional karyawan berada pada tingkat yang tinggi.

Kelelahan emosional merupakan bagian dari tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya hasrat pencapaian diri (Maslach & Jackson, 1981). Lee dkk. (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kelelahan emosional telah diakui secara luas sebagai dimensi inti dan menjadi dimensi yang paling penting dari *burnout*. Wright dan Cropanzano (1998) juga menyebutkan bahwa kelelahan emosional merupakan dimensi *burnout* yang berpotensi penting dalam perkembangan penelitian. Hal inilah yang mendasari penelitian ini fokus pada dimensi kelelahan emosional.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya kondisi kelelahan emosional pada karyawan, salah satunya yaitu tuntutan pekerjaan (*job demand*). Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja keras dan mencurahkan pikiran serta emosi untuk memenuhi tuntutan yang diberikan. Li dkk. (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Sehingga, ketika tuntutan pekerjaan yang

diterima karyawan tinggi, maka kemungkinan karyawan mengalami kelelahan emosional juga tinggi, begitupun sebaliknya.

Perusahaan biasanya melihat tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu upaya untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan dan meningkatkan target pencapaian perusahaan. Tetapi di sisi lain, tuntutan pekerjaan terkadang dapat menjadi beban bagi karyawan itu sendiri yang justru dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kondisi kesehatan karyawan dan berdampak juga terhadap pencapaian perusahaan.

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menyebutkan bahwa variabel penelitian yang dapat menjadi penyebab (*antecedent*) timbulnya kondisi kelelahan emosional dikelompokan menjadi tiga tingkatan, yaitu organisasi, pekerjaan, dan individu. Pada tingkat individu, tipe kepribadian atau yang biasa disebut *big-five personality* menjadi variabel yang menarik untuk diteiti. Tipe kepribadian memiliki peran dalam menentukan kemungkinan karyawan untuk mengalami kondisi kelelahan emosional. Hardiyanti (2013) dalam tulisannya menjelaskan bahwa tipe kepribadian merupakan bagian yang penting dalam perkembangan penelitian mengenai kelelahan emosional.

Kepribadian manusia terbentuk dari banyak sekali komponen atau sifat dan setiap komponen merupakan variabel. Setiap orang memiliki kepribadian yang susunan komponennya berbeda dengan orang lain (Saputra & Yuniawan, 2012). Kepribadian merupakan cara hidup atau gaya hidup keseluruhan tingkah laku yang ditunjukkan dalam bentuk sikap, watak, nilai kepercayaan, motif dan (Subiaktono, 2013).

Big Five Personality merupakan pendekatan dalam psikologis kepribadian yang mengelompokan sifat kepribadian dengan analisis faktor (Hardiyanti, 2013). Kepribadian dianggap sebagai faktor penting mengenai bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan berkelakuan yang selanjutnya akan membedakan antara individu satu dengan individu lain melalui tipe kepribadian yang dominan (Anggraeni, 2011).

Menurut Anggraeni (2009) tipe kepribadian ekstrovert merupakan faktor yang dominan dari *big-five personality*, dimana keripadian ini dapat memprediksi tingkah laku sosial seorang individu. Menurut beberapa penelitian mengenai kepribadian, individu dengan kepribadian ekstrovert yang tinggi, akan lebih baik

dalam berintasi dan akan lebih banyak berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat kepribadian ekstrovert yang rendah. Tipe kepribadian ekstrovert cenderung menunjukkan sikap yang hangat, ramah, penuh kasih sayang, serta menunjukkan keakraban terutama pada orang yang telah dikenal lama.

Charoensukmongkol dkk. (2016) menyebutkan bahwa dukungan dari seorang supervisor dapat menurunkan kelelahan emosional dan juga membantu karyawan untuk lebih percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tujuan pekerjaan mereka. Dukungan supervisor berkaitan dengan dukungan atasan dengan pekerjaan bawahannya (Murniasih & Sudarma, 2016).

Selain itu, dukungan dari supervisor juga sangat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka (Novira & Martono, 2015). Dukungan dari supervisor secara umum dapat dianggap sebagai interaksi kerja yang positif antara seorang supervisor dan seorang bawahan. Sebuah dukungan supervisor dapat memberikan apa yang bawahan butuhkan dalam memotivasi mereka untuk berkerja lebih baik (Bhanthumnavin, 2003).

Kelelahan emosional yang terjadi pada karyawan akan berdampak buruk dan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, seperti keengganannya untuk berangkat kerja, merasa bersalah, merasa gagal, mudah marah dan dendam, berkecil hati dan merasa masa bodoh (*ignoring*). Gejala kelelahan emosional yaitu pertama: individu merasa lelah dan tidak bertenaga, kehilangan energi, frustrasi, kehilangan semangat serta tidak mampu memberikan pelayanan dengan baik (Christianto & Putra, 2016).

Penelitian Basim, Begenirbas dan Yalcin (2013) menyarakan untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap kelelahan emosional. Peneliti memilih dukungan supervisor menjadi salah satu variabel bebas dalam memprediksi kelelahan emosional karena dianggap sebagai sumber penting yang berhubungan dengan pekerjaan, dan hal tersebut membantu pencapaian karyawan terhadap tujuan pekerjaan karyawan (Suan & Nasurdin, 2016).

Madnawat dan Mehta (2012) menyatakan bahwa selama dua dekade terakhir belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai tipe kepribadian pada kelelahan emosional, padahal sebenarnya tipe kepribadian memainkan peran penting dalam perkembangan *burnout* khusus-

nya untuk dimensi kelelahan emosional. Peneliti menguji pengaruh tipe kepribadian *extraversion* pada kelelahan emosional. Selain itu, tuntutan pekerjaan menjadi variabel penting sebagai prediktor yang kuat bagi kelelahan emosional pada karyawan (Baeriswyl dkk., 2016). Untuk itu perlu dilakukan penelitian pengaruh tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terhadap kondisi kelelahan emosional mereka.

Pekerja yang rentan mengalami kelelahan emosional salah satunya adalah karyawan bagian produksi. Bagi perusahaan manufaktur karyawan produksi merupakan bagian penting dari perusahaan, karena sebagian besar produktivitas perusahaan bergantung dari bagaimana kinerja karyawan produksi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan produksi agar proses produksi dan hasil produk dapat terjaga kualitasnya.

Penelitian mengenai kelelahan emosional ini akan dilakukan pada karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga yang biasa dikenal dengan nama TBM. Sebagai perusahaan yang memproduksi atap atau fiber dan silicaboard, TBM menjadi salah satu perusahaan yang memopang pembangunan di Indonesia. Penting bagi perusahaan untuk menjaga kualitas dari produk yang mereka hasilkan, selain untuk menjaga kepercayaan konsumen dan masyarakat, juga untuk menjaga produktivitas perusahaan. Dalam upaya menjaga kualitas produk dan produktivitas perusahaan, karyawan produksi menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan, karena mereka memegang peranan penting dalam mewujudkan upaya tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan yaitu berupa wawancara peneliti dengan karyawan produksi PT Tripilar Betonmas Salatiga menunjukkan bahwa karyawan merasa mengalami gangguan psikologis dan gangguan fisik. Gangguan psikologis yang dialami yaitu susah untuk berkonsentrasi, sakit kepala, dan cenderung untuk lupa. Sedangkan gangguan fisik yang dialami yaitu berupa rasa nyeri di punggung dan nyeri pada anggota badan. Gangguan psikologis dan fisik yang dialami oleh karyawan ini merupakan gejala dari kondisi kelelahan emosional.

Berikut ini merupakan data observasi awal yang dilakukan peneliti pada karyawan mengenai gangguan fisik dan psikologis yang merupakan gejala dari kondisi kelelahan emosional yang dialami karyawan PT. Tripilar Betonmas Salatiga:

Tabel 1. Gejala Kondisi Kelelahan Emosional yang dilami Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Persentase	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa lelah pada akhir hari kerja.	4	10	29	26	31	370	74%	Tinggi
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan ketika harus menghadapi pekerjaan dilain hari.	0	13	32	36	19	361	72.2%	Tinggi
3	Saya merasa lelah terhadap jadwal pekerjaan saya.	1	6	19	39	35	401	80.2%	Tinggi

Tabel di atas merupakan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, yaitu berupa penyebaran 100 angket atau kuesioner mengenai gangguan fisik dan psikologis yang merupakan gejala dari kondisi kelelahan emosional. Hal tersebut termasuk dalam indikator kelelahan emosional yaitu, merasa Lelah pada hari akhir kerja, merasa Lelah ketika bangun di pagi hari, dan merasa Lelah ketika menghadapi jadwal pekerjaan. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap rutinitas pekerjaan yang dihadapi dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai persentase jawaban responden yang menujukan kriteria tinggi.

Penelitian ini mencoba untuk menguji apakah tuntutan pekerjaan, tipe kepribadian ekstrovert, dan dukungan supervisor berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan produksi PT. tripilar BetonMas Salatiga.

Pengembangan Hipotesis

Bakker dan Demerouti (2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan proses pelemahan kesehatan yaitu kelelahan mental dan sumber daya fisik karyawan yang akhirnya menimbulkan kelelahan emosional, sehingga tuntutan pekerjaan mungkin untuk memiliki hubungan positif dengan *burnout*. Karena kelelahan emosional merupakan arti inti dari *burnout* (Li dkk., 2013) dan menunjukkan sebuah hubungan yang kuat dengan variabel *outcome* yang penting jika dibandingkan dengan dimensi *burnout* yang lainnya (Huang dkk., 2011), maka dapat dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan menjadi variabel yang kuat dalam memprediksi kelelahan emosional.

Ketika seorang karyawan dituntut beban kerja yang berlebihan, maka hal ini akan berpengaruh pada tingginya kemungkinan untuk mengalami kelelahan emosional. Penelitian terdahulu Li dkk. (2013) mendukung adanya hubungan

yang positif antara tuntutan pekerjaan (tuntutan fisik dan psikologis) terhadap kelelahan emosional. Hal yang serupa juga ditunjukkan dari hasil penelitian terdahulu Baeriswyl dkk. (2016) bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi akan berhubungan positif dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi. Sehingga ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan tidak tinggi maka akan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan.

H1: Tuntutan pekerjaan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional.

Kepribadian ekstrovert lebih mungkin untuk mengalami emosi yang positif, seperti gembira, antusias, dan optimis (Swider & Zimmerman, 2010). Kepribadian ekstrovert juga memiliki kesediaan yang tinggi untuk membentuk hubungan sosial dengan orang lain, perasaan damai dalam kondisi sosial yang berbeda, berpartisipasi dalam aktivitas kelompok, bahagia, memiliki energi yang tinggi, dan optimis (Vazifedoost & Nazarian, 2016). Emosi positif yang ditunjukkan individu ekstrovert menunjukkan bahwa individu tersebut mampu untuk mengendalikan emosinya, sehingga memiliki kecenderungan yang kecil untuk mengalami emosi negatif yang dapat memicu terjadinya kelelahan emosional.

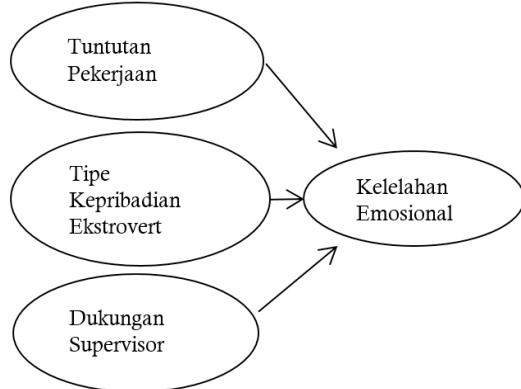
Takemura dkk. (2015) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa kepribadian ekstrovert memiliki hubungan yang negatif terhadap kelelahan emosional. Swider dan Zimmerman (2010) juga mendukung hasil penelitian tersebut, ketika individu menunjukkan kepribadian ekstrovert maka tingkat kemungkinan untuk mengalami kelelahan emosional rendah. Sehingga individu dengan tingkat kepribadian ekstrovert yang tinggi akan berpengaruh pada kemungkinan kelelahan emosional yang terjadi pada karyawan.

H2: Tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional.

Dukungan supervisor adalah sumber daya pekerjaan yang penting untuk dipertimbangkan dalam membantu karyawan dalam hubungannya dengan tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Charoensukmongkol dkk., 2016), dimana hal tersebut dapat meningkatkan terjadinya kelelahan emosional pada karyawan. Lee dkk. (2013) menyatakan bahwa dukungan supervisor juga menjadi sebuah sumber daya yang efektif untuk karyawan dalam mengelola konflik dengan mengembangkan sumber daya yang cukup, yang pada gilirannya dapat menyebabkan rendahnya tingkat kelelahan emosional.

Berdasarkan hal di atas maka dapat dikatakan bahwa ketika seorang karyawan yang mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas maupun masalahnya akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk mengalami kelelahan emosional. Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Charoensukmongkol dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan supervisor memiliki hubungan yang negatif dengan kelelahan emosional. Hal yang sama dikemukakan oleh Baeriswyl dkk. (2016), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan supervisor berpengaruh secara langsung terhadap kelelahan emosional, tersedianya dukungan sosial dari supervisor berpengaruh secara langsung pada kelelahan emosional.

H3: dukungan supervisor berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah 558 karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas salatiga

yang terdiri dari empat bagian yaitu proses, gudang material, *handmoulding*, *recoporation*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji t.

Tabel 2. Jumlah Sampel

No	Divisi Bagian Produksi	Jumlah Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1	Proses	491	x 85	75
2	Gudang Material	32	x 85	5
3	<i>Hand Moulding</i>	18	x 85	3
4	<i>Recoporation</i>	17	x 85	2
Jumlah		558		85

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Tuntutan Pekerjaan (X1) dengan indikator tuntutan fisik dan tuntutan psikologis (Li dkk., 2013). Variabel Tipe Kepribadian Ekstrovert (X2) dengan indikator ramah, suka berteman, tegas, aktif, mencari kegembiraan, dan emosi positif (Costa & McCrae, 1992). Variabel Dukungan Supervisor (X3) dengan indikator dukungan emosional, dukungan informasional, dan dukungan material (Bhanthumnavin, 2003). Variabel Kelelahan emosional (Y) dengan indikator terganggu secara emosional, merasa lelah pada akhir hari kerja, merasa lelah ketika bangun dipagi hari, tertekan ketika menghadapi pekerjaan, merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja, merasa frustasi ketika bekerja, merasa telah bekerja terlalu keras, dan merasa sudah pada batasnya (Jackson, 1998).

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian meliputi variabel tuntutan pekerjaan (X1), tipe kepribadian ekstrovert (X2), dukungan supervisor (X3), dan kelelahan emosional (Y) yang terdiri dari 38 item pernyataan dengan nilai r Tabel = 0.3610.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 3.** Uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X1)	T1	.077	.361	Tidak Valid
	T2	.131	.361	Tidak Valid
	T3	.490	.361	Valid
	T4	.662	.361	Valid
	T5	.254	.361	Tidak Valid
	T6	.671	.361	Valid
	T7	.637	.361	Valid
	T8	.646	.361	Valid
	T9	.575	.361	Valid
	T10	.633	.361	Valid
	T11	.833	.361	Valid
	T12	.665	.361	Valid
Tipe Kepribadian Ekstrovert (X2)	E1	.752	.361	Valid
	E2	.655	.361	Valid
	E3	.643	.361	Valid
	E4	.553	.361	Valid
	E5	.527	.361	Valid
	E6	.510	.361	Valid
	E7	.680	.361	Valid
	E8	.510	.361	Valid
	E9	.154	.361	Tidak Valid
	E10	.374	.361	Valid
	E11	.457	.361	Valid
	E12	.549	.361	Valid
Dukungan Supervisor (X3)	D1	.571	.361	Valid
	D2	.569	.361	Valid
	D3	.803	.361	Valid
	D4	.747	.361	Valid
	D5	.848	.361	Valid
	D6	.721	.361	Valid
Kelelahan Emosional (Y)	K1	.682	.361	Valid
	K2	.778	.361	Valid
	K3	.929	.361	Valid
	K4	.679	.361	Valid
	K5	.824	.361	Valid
	K6	.830	.361	Valid
	K7	.739	.361	Valid
	K8	.904	.361	Valid

Berdasarkan Tabel 3, terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid karena nilai r hitung $< r$ Tabel 0.361, yaitu 3 item pernyataan dari variabel tuntutan pekerjaan dan 1 item pernyataan dari variabel tipe kepribadian ekstrovert. Sedangkan 38 item pernyataan lainnya dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ Tabel 0.3610.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's	Kriteria	Keterangan
1	Tuntutan Pekerjaan	.760	.7	Reliabel
2	Tipe Kepribadian Ekstrovert	.769	.7	Reliabel
3	Dukungan Supervisor	.805	.7	Reliabel
4	Kelelahan Emosional	.918	.7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggu-

nakan analisis grafik dan analisis statistik. Data dikatakan normal apabila nilai nilai asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	85	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Devition	2.84239602
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.033
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5 diperoleh nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ maka data penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.				
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	40.327	5.103			7.902	.000				
X1_TUNTUTAN_ PEKERJAAN	.439	.102	.364		4.320	.000	.747	1.338		
X2_EXTROVERT	-.361	.101	-.302		-3.579	.001	.745	1.343		
X3_DUKUNGAN_ SUPERVISOR	-.567	.124	-.348		-4.563	.000	.911	1.098		

a. Dependent Variable: Y_KELELAHAN_EMOSIONAL

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (tuntutan pekerjaan, tipe kepribadian ekstrovert, dan dukungan supervisor) mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidakseamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.522	2.912	1.210	.230	
	X1_TUN-TUTAN_PEKER-JAAN	.021	.058	.046	.364	.717
	X2_EX-TROVERT	-.055	.058	-.122	-.960	.340
	X3_DU-KUN-GAN_SU-PERVISOR	-.006	.071	-.010	-.088	.930

a. Dependent Variable: RESI2

Tabel 8. Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	40.327	5.103	7.902	.000	
	X1_TUN-TUTAN_PEKER-JAAN	.439	.102	.364	4.320	.000
	X2_EXTRO-VERT	-.361	.101	-.302	-3.579	.001
	X3_DU-KUN-GAN_SU-PERVISOR	-.567	.124	-.348	-4.563	.000

a. Dependent Variable: Y_KELELAHAN_EMOSIONAL

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji signifikansi parameter Individu (uji t). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji statistik parsial variabel tuntutan pekerjaan pada kelelahan emosional diperoleh hasil nilai t hitung untuk variabel tuntutan pekerjaan sebesar +4.320 dengan hasil signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil angka tersebut dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Artinya, Hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional diterima.

Hasil uji statistik parsial variabel tipe kepribadian ekstrovert pada kelelahan emosional diperoleh hasil nilai t hitung untuk variabel tipe kepribadian ekstrovert sebesar -3.579 dengan hasil signifikansi $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil angka tersebut dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Artinya, Hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional diterima.

Hasil uji statistik parsial variabel dukungan supervisor pada kelelahan emosional diperoleh hasil nilai t hitung untuk variabel dukungan supervisor sebesar -4.563 dengan hasil signifikansi $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil angka tersebut dapat dikatakan bahwa H3 diterima. Artinya, Hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa dukungan supervisor berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional diterima.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan pada Kelelahan Emosional

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tuntutan pekerjaan dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa t hitung variabel tuntutan pekerjaan sebesar +4.320 dengan probabilitas 0.000 menggunakan taraf signifikansi 5% , diketahui bahwa nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya H1 diterima. Arah hubungan tuntutan pekerjaan pada kelelahan emosional adalah positif, menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi, maka akan meningkatkan kondisi kelelahan emosional karyawan, dan sebaliknya ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan rendah maka tingkat kelelahan emosional karyawan juga akan rendah. Dengan kata lain tuntutan pekerjaan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang diterima tidak tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Li dkk. (2013) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang positif terhadap kelelahan emosional. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja keras dan mencurahkan pikiran serta emosi untuk menuhi tuntutan yang diberikan. Penelitian ini juga sejalan dengan Baeriswyl dkk. (2016) yang menyebutkan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi akan berhubungan positif dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional.

Karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya kondisi kelelahan emosional yang dialami, baik dari segi tuntutan psikologis maupun tuntutan fisik. Kondisi kelelahan emosional yang tinggi akan muncul ketika karyawan produksi mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tinggi pula. Pekerjaan yang menuntut karyawan produksi untuk melakukan pekerjaan yang terkadang melebihi kemampuan, dihadapkan dengan pekerjaan yang sangat sibuk, serta tuntutan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak usaha secara fisik tentu secara jangka panjang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan produksi tersebut, yang pada akhirnya akan menyebabkan kondisi kelelahan emosional yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga merasakan tingkat tuntutan pekerjaan yang masih dalam batas yang wajar atau normal. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai indeks tuntutan pekerjaan sebesar 51.7 termasuk dalam kriteria sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja menerima tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang dapat masih dipenuhi dengan baik oleh karyawan.

Indikator dari tuntutan pekerjaan yang memiliki persentase tertinggi yaitu pada indikator tuntutan fisik sebesar 54.2. Sedangkan untuk persentase indikator tuntutan psikologis sebesar 49.3. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan usaha secara fisik kepada karyawan produksi. Karena memang produksi yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan produk bangunan sehingga lebih membutuhkan usaha secara fisik. Tuntutan fisik yang harus dipenuhi karyawan setiap harinya dalam

jangka panjang berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan, yang pada akhirnya berakibat pada tingkat kelelahan emosional karyawan yang tinggi.

Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Kelelahan Emosional

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tipe kepribadian ekstrovert dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji satistik t, terlihat bahwa t hitung variabel tipe kepribadian ekstrovert sebesar -3.579 dengan probabilitas 0.001 menggunakan taraf signifikansi 5%, diketahui bahwa nilai probabilitas 0.001 < 0.05 artinya H2 diterima. Arah hubungan tipe kepribadian ekstrovert pada kelelahan emosional adalah negatif, menunjukkan bahwa ketika tipe kepribadian ekstrovert tinggi, maka akan mengurangi kondisi kelelahan emosional karyawan, dan sebaliknya ketika tipe kepribadian ekstrovert yang dimiliki karyawan rendah maka tingkat kelelahan emosional karyawan akan meningkat atau tinggi. Dengan kata lain tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Takemura dkk. (2015); Morgan dan Bruin (2010) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian ekstrovert memiliki hubungan negatif pada kelelahan emosional. Swider dan Zimmerman (2010) juga menyatakan hasil penelitian yang sama, ketika individu menunjukkan kepribadian ekstrovert yang tinggi maka tingkat kemungkinan untuk mengalami kelelahan emosional rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa tipe kepribadian ekstrovert dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional. Hardiyanti (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa seseorang dengan kepribadian ekstrovert lebih cenderung untuk mengalami keadaan emosional yang positif. Karena lebih ramah dan mudah bergaul, sehingga lebih mungkin memiliki jaringan pertemanan yang lebih luas. Oleh karena itu, lebih banyak mendapatkan dukungan pada saat tertekan ataupun saat mengalami gangguan secara fisik maupun psikologis. Sebagai akibatnya, tingkat kelelahan emosional yang dialami rendah.

Karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga merasa bahwa kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert yang dimiliki berpengaruh pada tingkat kondisi kelelahan emosional yang dialami. Kondisi kelelahan emosional yang tinggi akan muncul ketika karyawan produksi cenderung memiliki tipe kepribadian ekstrovert yang rendah atau bahkan karyawan tersebut bukan ter-

masuk pada tipe kepribadian ekstrovert, melainkan cenderung pada tipe kepribadian yang lain. Karyawan yang memiliki kecenderungan tinggi terhadap sikap ramah, suka berteman, tegas, aktif, mencari kegembiraan, dan memiliki emosi yang positif tentu akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk mengalami kondisi kelelahan emosional. Tetapi yang terjadi pada karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga adalah kecenderungan terhadap tipe kepribadian ekstrovert yang dimiliki kurang, sehingga muncul kondisi kelelahan emosional yang tinggi pada karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel tipe kepribadian ekstrovert menunjukkan bahwa karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga tidak memiliki kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai indeks tipe kepribadian ekstrovert sebesar 54.6 termasuk dalam kriteria sedang. Tetapi variabel tipe kepribadian ekstrovert memiliki indikator dengan persentase tinggi yaitu pada indikator mencari kegembiraan sebesar 76.5 termasuk dalam kriteria tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan sering melakukan kegiatan untuk mencari kegembiraan sebagai upaya untuk mengurangi tingkat kelelahan emosional yang dialami. Sedangkan indikator dengan persentase terendah yaitu emosi positif sebesar 45.5 termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk meningkatkan emosi positif terutama yang berkaitan dengan pekerjaan seperti mencintai pekerjaannya sekarang dan selalu berusaha merasa bahagia saat melakukan pekerjaan.

Pengaruh Dukungan Supervisor pada Kelelahan Emosional

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui dukungan supervisor dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji satistik t, terlihat bahwa t hitung variabel dukungan supervisor sebesar -4.563 dengan probabilitas 0,000 menggunakan taraf signifikansi 5%, diketahui bahwa nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya H3 diterima. Arah hubungan dukungan supervisor pada kelelahan emosional adalah negatif, menunjukkan bahwa ketika dukungan supervisor yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan, dan sebaliknya ketika dukungan supervisor yang diterima karyawan rendah maka tingkat kelelahan emosional karyawan akan meningkat atau tinggi. Dengan kata lain dukungan supervisor berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Charoensukmongkol dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan supervisor memiliki hubungan yang negatif dengan kelelahan emosional. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Baeriswyl dkk. (2016), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan supervisor berpengaruh secara langsung terhadap kelelahan emosional, tersedianya dukungan sosial dari supervisor berpengaruh secara langsung kelelahan emosional.

Karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga merasa bahwa dukungan supervisor yang diterima berpengaruh pada tingkat kondisi kelelahan emosional yang dialami. Kondisi kelelahan emosional yang tinggi muncul ketika karyawan produksi cenderung mendapatkan dukungan dari supervisor yang kurang. Supervisor yang selalu memberikan dukungan emosional, psikologis, dan material pada karyawan atau bawahnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk mengalami kondisi kelelahan emosional. pada kenyataannya, karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga merasa mendapatkan dukungan yang kurang optimal dari supervisor sehingga muncul kondisi kelelahan emosional yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel dukungan supervisor menunjukkan bahwa karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga mendapatkan dukungan supervisor yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai indeks dukungan supervisor sebesar 63.2 termasuk dalam kriteria sedang. Variabel dukungan supervisor memiliki indikator dengan persentase tertinggi yaitu pada indikator dukungan material sebesar 67.1 termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa dukungan berupa sumberdaya dan dukungan yang nyata yang berkaitan dengan pekerjaan kurang optimal. Sedangkan indikator dengan persentase terendah yaitu dukungan informasional sebesar 59.1 termasuk dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor berupa nasehat, saran, dan bimbingan yang diterima karyawan kurang, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kelelahan emosional karyawan yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Tuntutan pekerjaan berpengaruh pada kelelahan emosional karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga. Hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan adalah tuntutan psikologis dan tuntutan fisik yang harus dipenuhi

oleh karyawan. Dengan mengurangi tuntutan tersebut tingkat kelelahan emosional yang dialami karyawan akan menurun. Tipe kepribadian ekstrovert dapat berpengaruh pada tingkat kelelahan emosional karyawan produksi PT. Tripilar Beton-Mas Salatiga. Hal yang harus diperbaiki oleh karyawan adalah sikap ramah, suka berteman, aktif, tegas, mencari kebahagiaan, dan emosi positif. Dengan upaya tersebut tingkat kelelahan emosional yang dialami karyawan akan menurun.

Dukungan supervisor dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga. Supervisor perusahaan perlu memperhatikan dukungan yang diberikan kepada karyawan produksi, baik berupa dukungan emosional, dukungan informasional, dan dukungan material. Dengan meningkatkan dukungan supervisor, maka tingkat kelelahan emosional karyawan akan menurun.

Perusahaan perlu menurunkan tuntutan fisik yang harus dipenuhi karyawan sebagai upaya menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menambah perlengkapan dan peralatan mesin yang dapat membantu meringankan pekerjaan karyawan. Karyawan perlu mempelajari lebih dalam mengenai emosi positif yang dimiliki sebagai upaya untuk menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara selalu merasa bahagia saat melakukan pekerjaan, mencintai pekerjaan yang dilakukan sekarang dan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan pikiran yang tenang.

Supervisor perusahaan perlu meningkatkan dukungan informasional kepada karyawan sebagai upaya untuk menurunkan tingkat kelelahan emosional karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan nasehat, saran, dan bimbingan yang berkaitan dengan penyelesaian masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. Sampel dalam penelitian ini masih homogen, yaitu laki-laki. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian pada objek dengan sampel laki-laki dan perempuan, sehingga hasil penelitian lebih bervarisai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, G. V. 2011. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. *Doctoral Dissertation*. Universitas Airlangga.
- Basim, H. N., Begenirbas, M & Yalcin, R. C. 2013. Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 13 (3): 1488–1496.
- Baeriswyl, S., Krause, A & Schwaninger, A. 2016. Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers–Work–Family Conflict as Mediator in the Job Demands–Resources Model. *Frontiers in psychology*. 7: 1–13.
- Bakker, A. B & Demerouti, E. 2007. The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3): 309–328.
- Bhanthumnavin, D. 2003. Perceived Social Support from Supervisor and Group Member's Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units. *Human Resource Development Quarterly*. 14 (1): 79–97.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M & Gutierrezwirsching, S. 2016. The Role of Co-Worker and Supervisor Support on Job Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Advance in Management Researches*. 13 (1): 4–22.
- Christianto, G & Putra, M. S. 2016. Pengaruh Emotional Exhaustion dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal MAnajemen Unud*. 5 (5): 2786–2813.
- Costa, P. T & McCrae, R. R. 1992. Normal Personality Assessment in Clinical Practice : The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*. 4 (1): 5–13.
- Hardiyanti, R. 2013. Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1 (2): 343–360.
- Huang, Y. H., Du, P. L., Chen, C. H., Yang, C. A & Huang, I. C. 2011. Mediating Effects of Emotional Exhaustion on the Relationship between Job Demand–Control Model and Mental Health. *Stress and Health*. 27 (2).
- Maslach, C & Jackson, S. E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2 (2): 99–113.
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. U. N. K & Yun, S. 2013. Social Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in South Korea. *Psychological Reports: Relationship & Communications*. 113 (2): 619–634.
- Li, F., Jiang, L., Yao, X & Li, Y. 2013. Job Demands, Job Resources and Safety Outcomes: The Roles of Emotional Exhaustion and Safety Compliance. *Accident Analysis and Prevention*. 51: 243–251.
- Madnawat, A. V. S & Mehta, P. 2012. Personality as A Predictor of Burnout among Managers of Manufacturing Industries. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 38 (2): 321–328.
- Maslach, C & Jackson, S. E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2 (2): 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B & Leiter, M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397–422.
- Murniasih, E & Sudarma, K. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Af-

- ektif. *Management Analysis Journal*. 5 (1): 24-35.
- Novira, L & Martono, S. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Kepuasaan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 180-189.
- Poernomo, U. D & Wulansari, N. A. 2015. Pengaruh konflik antara Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 190-199.
- Saputra, V. D & Yuniawan, A. 2012. Kepribadian Dosen yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 3 (2): 91-100.
- Suan, C. L & Nasurdin, A. M. 2016. Supervisor Support and Work Engagement of Hotel Employees in Malaysia Is it Different for Men and Women?. *Gender in Management: An International Journal*. 31 (1): 2-18.
- Subiakto. 2013. Pengaruh Personality Traits terhadap Perencanaan Keuangan Keluarga. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 150-163.
- Swider, B. W & Zimmerman, R. D. 2010. Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 76 (3): 487-506.
- Takemura, K., Hasegawa, M., Tamura, S., Takishita, Y., Matsuoka, T., Iwawaki, Y & Yamanaka, R. 2015. The Association between Burnout Syndrome and Personality in Japanese Nursing Students. *International Journal of Recent Scientific Research*. 6 (7): 5545-5549.
- Vazifedoost, H & Nazarian, M. 2016. Examining the Relationship between Dimensions of Personality Traits from Perspective of McCrae and Paul Costa and Emotional Intelligence with Job Burnout of Service Providers in General Office of Tax Administration, Tehran North. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. 1 (1): 1894-1903.
- Wright, T. A & Cropanzano, R. 1998. Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 83 (3): 486.