

**BURNOUT DITINJAU DARI BIG FIVE FACTORS PERSONALITY
PADA KARYAWAN KANTOR POS PUSAT MALANG****Ranny Hardiyanti**Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
rannyhardiyanti@gmail.com

Burnout merupakan “epidemi” yang melanda dunia kerja. *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Karakteristik kepribadian merupakan salah satu penyebab terjadinya *Burnout*. Pada penelitian ini karakteristik kepribadian yang digunakan adalah *Big Five Factors Personality*. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Big Five Factors Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Penelitian ini menggunakan metode non-tes yaitu skala *Burnout (Maslach Burnout Inventory-General Survey)* dan skala *Big Five Factors Personality (Big Five Inventory)*. Pengukuran dilakukan terhadap 100 subjek pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik *anova one way*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *Burnout* yang signifikan ($F=2,929$; $Sig=0,025<0,05$) ditinjau dari *Big Five Factors Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang dengan faktor kepribadian *neuroticism* memiliki *mean Burnout* paling tinggi (32,36) dan *agreeableness* yang memiliki *mean Burnout* paling rendah (26,07).

Katakunci: Burnout, kepribadian, big five factors personality

Burnout is a striking “epidemic” for work field. Burnout is a term which describes someone’s emotional condition which felt so tired and bored mentally, emotionally, and physically caused by increasing working demand. Personality characteristic is one factor which caused Burnout. In this research, personality characteristic used is Big Five Factors Personality. This research purpose is finding out the difference of Burnout from Big Five Factors Personality perspective in employees of Central Post Office of Malang. The research uses non-test method, which is Burnout scale (Maslach Burnout Inventory-General Survey) and Big Five Factors Personality scale (Big Five Inventory). Measurement is done to 100 subjects in employees of Central Post Office of Malang. Analysis of the data used in this research is a statistical analysis one-way ANOVA. Research result shows a significant Burnout difference ($F=2,929$; $Sig=0,025<0,05$) from Big Five Factors Personality perspective in employees of Central Post Office of Malang with neuroticism personality factor has the highest Burnout mean value (32,36) and agreeableness which has the lowest Burnout mean value (26,07).

Keywords: Burnout, personality, big five factors personality

Semakin pesatnya perkembangan organisasi, memberikan konsekuensi meningkatnya tuntutan dalam pekerjaan. Individu dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang terkadang amat cepat terjadi. Persaingan berlangsung dengan sengit dan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan yang harus dihadapi. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka gangguan yang bersifat fisik ataupun psikologis akan menghadang kehidupan mereka. *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan memiliki tanggung jawab atas orang lain. Suatu ide yang sangat penting, yang tersirat dalam konseptualisasi dari *Burnout* berhubungan dengan keterlibatan pekerjaan. Suatu tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi, identifikasi atau komitmen terhadap pekerjaan atau profesi seseorang merupakan penyebab *Burnout* (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

Kebanyakan dari penelitian mengenai *Burnout* difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti dokter, guru, dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Namun *Burnout* tidak hanya terjadi pada seseorang yang berprofesi sebagai pekerja pemberi layanan saja, *Burnout* juga banyak ditemukan pada berbagai pekerjaan lain yaitu dalam bidang organisasi maupun industri (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Burnout adalah hasil psikologis dan fisik yang parah tingkat berkepanjangan dan stres tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi di antara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya, dan di antara karyawan yang bekerja membutuhkan berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *Burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu karena dampak negatif terhadap kerja karyawan serta sikap dan mengarah ke perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian karyawan. Pada karyawan yang mengalami *Burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan. Cenderung untuk menemukan kesalahan pada segala aspek lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap usulan orang lain (Schultz & Schultz, 1994).

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti terhadap 30 karyawan Kantos Pos Pusat Malang pada tanggal 12 Desember 2012 mengenai gejala-gejala *Burnout* terdapat 24 karyawan yang menunjukkan gejala-gejala munculnya *Burnout*. Gejala yang paling banyak ditampakkan adalah selalu merasa lelah setiap hari dan letih secara fisik seperti demam atau flu, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Rata-rata karyawan yang mengalami gejala *Burnout* tersebut telah bekerja lebih dari 10 tahun. Survey tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pos Malang mengalami gejala *Burnout*.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat dua faktor munculnya *Burnout* yaitu faktor situasional, termasuk di dalamnya karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi dan faktor individual terdiri dari karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan (Maslach, *et al.*, 2001). Di

dalam faktor individual dipengaruhi pula oleh karakteristik kepribadian, dimana karakteristik kepribadian disebut *Big Five Factors Personality*.

Alarcon, Eschleman, dan Bowling (2009) menjelaskan bahwa faktor kepribadian merupakan bagian yang penting dalam mengembangkan *Burnout*. Dari hasil analisis regresi bahwa antara kepribadian dan tiga dimensi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* terdapat hasil yang signifikan pada lima model karakteristik kepribadian (*the Five-Factor Model*). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Brandon Morgan (2008) mengenai hubungan antara *Big Five Personality* dan *Burnout* pada mahasiswa Universitas Afrika Selatan menjelaskan bahwa terdapat hasil yang signifikan pada kedua variabel tersebut.

Selaras dengan penelitian sebelumnya, dari hasil penelitian Bakker, Karen, Van Der Zee, Kerry, dan Maureen (2002) menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara *Big Five Models Personality* dengan tiga dimensi dari *Burnout*, penelitian tersebut dilakukan pada konselor sukarela. *Neuroticism* dan *extraversion* merupakan prediktor yang paling konsisten dari *Burnout*. Berbeda dengan hasil penelitian dari Gholipur, Kalali, Anvari, dan Yazdani (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh *Big Five Personality Model* pada *job Burnout* bahwa faktor kepribadian *neuroticism* dan *conscientiousness* yang memiliki pengaruh positif terhadap *job Burnout*. Selain itu pada penelitian yang menggunakan *Big Five Models* memperlihatkan bahwa *neuroticism* dan *extroversion* memiliki hubungan dengan ketiga faktor dari *Burnout*. Selain itu, *emotional exhaustion* dihubungkan dengan dimensi dari *conscientiousness* dan *agreeableness*; *depersonalization* dihubungkan dengan *agreeableness* dan *personal accomplishment* dihubungkan dengan *conscientiousness*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Big Five Factors Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang? Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Big Five Factors Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Sehingga manfaat nanti yang diperoleh adalah diharapkan mampu memberikan kontribusi baru mengenai informasi dan dapat memperluas wawasan dalam ranah Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan *Burnout* yang ditinjau dari faktor kepribadian (*Big Five Factors Personality*), selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu tes perekrutan karyawan sehingga perusahaan bisa mengetahui karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut untuk menghindari terjadinya *Burnout*. Kontribusi penelitian ini adalah pada konteks perbedaan dari faktor-faktor kepribadian yang mana dapat menyebabkan *Burnout* dan pada karakteristik subjek yaitu karyawan perusahaan, karena pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dan karakteristik subjeknya adalah pekerja di bidang sosial.

Burnout

Burnout adalah sindrom stres yang ditandai dengan kelelahan, detasemen kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. *Burnout* hasil dari periode stres berkepanjangan dan dari ketidakmampuan untuk mencapai tujuan pribadi.

Seseorang yang mengalami *Burnout* sering melaporkan kepuasan kerja berkurang, keluhan fisik, terutama kelelahan, dan gangguan kinerja kognitif (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schmidt, Neubach, & Heuer, 2007; Taris, 2006; Dam, Keijers, Verbraak, Eling, & Becker, 2012)

Pines dan Aronson (dalam Enzman & Schaufeli, 1998) mendefinisikan *Burnout* sebagai bagian dari kelelahan fisik, emosional dan mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Burnout dapat terjadi karena 2 faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual. Di dalam faktor situasional terdapat karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan di dalam faktor individual terdapat karakteristik demografik, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja (Maslach, *et al.*, 2001).

Berdasarkan definisi tersebut, *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental dan emosional yang nantinya akan berdampak pada munculnya depersonalisasi dan *low personal accomplishment* pada diri seseorang yang disebabkan karena pekerjaan.

Menurut Maslach, *et al.* (2001) *Burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu:

1. Kelelahan (*exhaustion*)
Merupakan dimensi *Burnout* yang ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lain-lain), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain). Ketika mengalami *exhaustion*, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.
2. Depersonalisasi/*Cynicism*
Proses penyeimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Hal ini bisa berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.
3. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low Personal accomplishment*)
Biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Selain itu, mereka juga merasa belum melakukan hal-hal yang bermfaat dalam hidupnya, sehingga pada akhirnya memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru pun muncul.

Mereka merasa bahwa dunia luar dirinya menentang upaya untuk melakukan perbaikan dan kemajuan sehingga kondisi tersebut akhirnya membuat mereka merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.

Big Five Factors Personality

Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh suatu pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum yaitu dimensi “*Big Five Personality*”. Dimensi *Big Five* pertama kali diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981. Dimensi ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain. Taksonomi *Big Five* bukan bertujuan untuk mengganti sistem yang terdahulu, melainkan sebagai penyatu karena dapat memberikan penjelasan sistem kepribadian secara umum (John & Srivastava, 1999)

Big five Factors Personality merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian yang mengelompokkan trait kepribadian dengan analisis faktor. Mereka setuju dengan Eysenck bahwa sifat dari kepribadian adalah bipolar dan mengikuti distribusi lonceng yaitu kebanyakan orang akan memiliki skor yang berada dekat dengan titik tengah dari setiap sifat dan hanya sedikit orang yang memiliki skor pada titik ekstrem (Feist, 2010).

Teori lima faktor mengklaim bahwa lima sifat utama lebih dari sekedar deskripsi cara yang membedakan orang-orang. Dalam teori lima faktor, sifat diartikan sebagai sesuatu yang benar-benar eksis; tiap faktor dipandang sebagai struktur psikologis yang dimiliki oleh tiap orang dalam tingkatan yang bervariasi. Sifat tersebut dianggap mempengaruhi secara kausal tiap perkembangan psikologis individual. Kelima faktor tersebut merupakan disposisional dasar kecenderungan yang dimiliki secara universal atau semua orang. *Five factor model* adalah sebuah kesepakatan di antara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan (Pervin, Cervone, & John, 2010).

Big Five Personality atau yang juga disebut dengan *Five Factor Model* oleh Costa dan McCrae berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Di sini, peneliti berusaha menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisa kata-kata yang digunakan orang pada umumnya, yang tidak hanya dimengerti oleh para psikolog, namun juga orang biasa (Pervin, *et al.*, 2010).

Big Five Personality terdiri dari lima faktor atau faktor. Terdapat beberapa istilah untuk menjelaskan kelima faktor tersebut. Namun, di sini kita akan menyebutnya dengan istilah-istilah berikut:

1. *Neuroticism* (N)
2. *Extraversion* (E)
3. *Openness to New Experience* (O)
4. *Agreeableness* (A)
5. *Conscientiousness* (C)

Neuroticism berlawanan dengan *emotional stability* yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *Openness to experience* menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. *Extraversion* dan *agreeableness* merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada orang lain. Terakhir *conscientiousness* menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan social (Pervin, *et al.*, 2010).

Tabel 1. Dimensi kepribadian *big five factors personality*

Karakteristik dengan skor tinggi	Sifat	Karakteristik dengan skor rendah
Kuatir, cemas, emosional, merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian, kesedihan yang tak beralasan.	Neuroticism (N) Mengukur penyesuaian Vs ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu akan distress psikologi, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan/keinginan yang berlebihan, dan respon koping yang tidak sesuai.	Tenang , santai, tidak emosional, tabah, nyaman, puas terhadap diri sendiri.
Mudah bergaul, aktif talkative, person-oriented optimis, menyenangkan kasih sayang, bersahabat.	Extraversion (E) Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan.	Tidak ramah, tenang, tidak periang, menyendiri, task-oriented, pemalu, pendiam.
Rasa ingin tahu tinggi, ketertarikan luas, kreatif, original, imajinatif, tidak ketinggalan jaman.	Openness (O) Mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, Senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar.	Mengikuti apa yang sudah ada, down to earth, tertarik hanya pada satu hal, tidak memiliki jiwa seni, kurang analitis.
Berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, mudah untuk dimanfaatkan, terus terang.	Agreeableness (A) Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan.	Sinis, kasar, rasa curiga, tidak mau bekerjasama, pendendam, kejam, mudah marah, manipulatif.
Teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun	Conscientiousness (C) Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.	Tidak bertujuan, tidak dapat dipercaya, malas, kurang perhatian, lalai, sembrono, tidak disiplin, keinginan lemah, suka bersenang-senang.

Burnout dan Kepribadian

Burnout timbul dikarenakan beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di dalam karakteristik individu terdapat faktor kepribadian (Maslach, *et al.*, 2001). Kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi juga merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dapat menimbulkan *Burnout*. Maslach dan Leiter (1988) menyatakan bahwa seseorang ketika melayani klien pada umumnya mengalami emosi negatif, misalnya marah, jengkel, takut, cemas, khawatir dan sebagainya. Bila emosi-emosi tersebut tidak dapat dikuasai, mereka akan bersikap impulsif, menggunakan mekanisme pertahanan diri (*self-defence mechanism*) secara berlebihan atau menjadi terlarut dalam permasalahan klien. Kondisi tersebut akan menimbulkan kelelahan emosional yang memicu *Burnout*. Kepribadian memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologi individu yang berakibat terhadap bagaimana individu bereaksi terhadap situasi yang penuh dengan tekanan, hingga pada *coping* yang tidak efektif saat berada dalam situasi stress.

Model kepribadian Big Five dibuat dari 5 dimensi: *extroversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experiences*. Dari semua itu, *neuroticism* yang paling jelas berhubungan dengan stress. Mereka memiliki nilai tinggi pada dimensi ini jika mengalami mood positif akan merasa diri mereka dan pekerjaan mereka baik. Walau mereka tentu mengalami stress, mereka cenderung tidak kewalahan oleh stress tersebut dan lebih cepat pulih dari stress. Hingga beberapa tingkatan yang lebih rendah, mereka yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extroversion* juga lebih cenderung untuk mengalami keadaan emosional yang positif. Karena mereka ramah dan mudah bergaul, mereka lebih mungkin untuk memiliki jaringan pertemanan yang lebih luas daripada orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *introversion*; sebagai akibatnya, mereka memiliki lebih banyak dukungan pada saat mereka merasa tertekan.

Jika memiliki nilai rendah pada dimensi *agreeableness*, memiliki kecenderungan untuk bersifat antagonis, tidak simpatik, dan bahkan kasar terhadap orang lain serta sulit percaya kepada orang lain. Atribut ini meningkatkan kemungkinan bahwa akan menemukan orang lain sebagai sumber stress dan karena orang lain mungkin akan mengganggu berinteraksi sebagai hal yang juga penuh tekanan, maka tercipta sebuah lingkungan hubungan interpersonal yang penuh dengan situasi menekan. *Conscientiousness* merupakan dimensi *Big Five* yang secara konsisten berhubungan dengan kinerja dan keberhasilan pekerjaan. Sejauh kinerja yang baik mengarah pada kepuasan dan penghargaan orang lain, mereka yang memiliki nilai tinggi dalam *conscientiousness* cenderung tidak mengalami stress berkenaan dengan aspek ini dalam pekerjaan mereka. Mereka yang memiliki nilai rendah dalam dimensi ini lebih mungkin menjadi karyawan yang berkinerja buruk, menerima lebih sedikit penghargaan, dan pada umumnya kurang berhasil dalam karir mereka. Mereka yang memiliki nilai tinggi dalam keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) lebih siap untuk berhadapan dengan stressor yang dihubungkan dengan perubahan karena mereka lebih mungkin untuk memandang perubahan sebagai suatu tantangan, dan bukan ancaman. (Ivancevich, *et al.*, 2006)

Berdasarkan penjeian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah ada perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Big Five Factor Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif kausal komparatif* karena peneliti ingin meneliti perbedaan yang terdapat dalam 2 variabel pada data yang telah dikumpulkan sekaligus menguji signifikasinya.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap dari Kantor Pos di Malang Raya, baik laki-laki maupun perempuan. Jumlah populasi seluruh karyawan tetap Kantor Pos Malang Raya terdapat sebanyak 223 orang. 132 subjek berada di PT Kantor Pos Pusat dan 91 subjek tersebar di cabang-cabang di wilayah Malang Raya. Untuk uji coba penelitian menggunakan 91 karyawan yang tersebar di Kantor Pos cabang wilayah Malang Raya dan 132 orang yang berada di Kantor Pos Pusat sebagai sampel penelitian.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Burnout*. *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang ditandai dengan munculnya *cynicism* dan *low personal accomplishment* pada diri seseorang yang disebabkan karena pekerjaan. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *Burnout* yang dimiliki maka dapat diungkap menggunakan *Maslach Burnout Inventory-General Survey* yang dibuat oleh Maslach (2001) berdasarkan tiga indikator yaitu kelelahan (*exhaustion*), *cynicism*, dan *low personal accomplishment*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Big Five Factor Personality*. *Big Five Factor Personality* merupakan karakteristik yang menggambarkan kepribadian manusia berdasarkan lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* yang diungkap dengan menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) berdasarkan teori Costa dan McCrae (1992), yang diungkap berdasarkan 5 faktor kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Skala yang digunakan untuk mengukur *Burnout*, peneliti mengadaptasi *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) yang dikembangkan oleh Maslach, *et al.* (2001) yang berjumlah 15 item, terdiri dari tiga komponen yaitu:

a. Kelelahan (*exhaustion*)

Ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lain-lain), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain).

- b. Depersonalisasi (*cynicism*)
Proses penyeimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu.
- c. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low Personal accomplishment*)
Biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Sementara itu untuk mengungkap *Big Five Factors Personality*, peneliti melakukan adaptasi dari skala *Big Five Inventory* yang disusun ulang oleh Yunita (2012), sejumlah 41 item. Skala disusun berdasarkan aspek yang digunakan dalam *Big five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) yang disusun berdasarkan lima faktor yaitu :

- a. *Neuroticism*
Mengidentifikasi kecenderungan individu akan distress psikologi, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan/keinginan yang berlebihan, dan respon koping yang tidak sesuai
- b. *Extraversion*
Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan.
- c. *Openness to experience*
Mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, Senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar.
- d. *Agreeableness*
Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan.
- e. *Conscientiousness*
Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.

Tabel 2. Indeks validitas

Alat Ukur	Jumlah Item Yang Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas
<i>Skala Burnout</i>	16	15	0,252-0,515
<i>Skala Big five</i>	-	41	0,328-0,783

Tabel 3. Indeks reliabilitas

Alat Ukur	Alpha
<i>Skala Burnout</i>	0,772
<i>Skala Big five</i>	0,940

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kedua instrument alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini *reliable* jika dibandingkan dengan syarat *cronbach alpha* 0,60 atau 60%.

Hal ini membuktikan bahwa kedua instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur penelitian terdiri dari tahap persiapan yang meliputi menyebarkan angket survey kepada 30 karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Melakukan adaptasi skala *Burnout (Maslach Burnout Inventory-General Survey)*. Untuk skala faktor kepribadian (*Big Five Inventory*), peneliti menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Yunita (2012), pada skala tersebut terdapat 41 item yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia sehingga peneliti bisa menggunakannya langsung dalam penelitian.

Tahap pelaksanaan yang meliputi penyebaran skala untuk uji coba. Skala yang disebar untuk ujicoba adalah skala *Burnout (Maslach Burout Inventory-General Survey)*, jumlah item skala *Burnout* yang diujicobakan ialah 16 item. Penyebaran skala kepada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Proses ini dibantu oleh salah satu karyawan Kantor Pos Pusat Malang dan beberapa manager bagian bekerjasama dengan peneliti.

Untuk selanjutnya data dianalisis dengan *SPSS for Windows* versi 18.00 menggunakan analisis statistik *anova one way* untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang nyata diantara dua variabel yaitu variabel *Burnout* dan variabel faktor kepribadian.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi keseluruhan subjek penelitian sebagaimana berikut:

Tabel 4. Deskripsi subjek penelitian

Kategori	Karyawan
Masa kerja	
< 10 tahun	37 (37 %)
10-20 tahun	31 (31 %)
> 20 tahun	32 (32 %)
Usia	
< 30 tahun	29 (29 %)
30-40 tahun	26 (26 %)
> 40 tahun	45 (45 %)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	87 (87 %)
Perempuan	13 (13 %)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, sebagian besar subjek memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Sebesar 32% subjek pada masa kerja lebih dari 20 tahun dan selebihnya 31 % subjek pada masa kerja antara 10 hingga 2 tahun. Rentang usia dari subjek penelitian umumnya lebih dari 40 tahun dan mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5. Kategorisasi skor skala *burnout*

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Tinggi	T-score \geq 50	45	45%
Rendah	T-score \leq 50	55	55%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel 5, diperoleh data bahwa subjek yang memiliki tingkat *Burnout* tinggi lebih sedikit daripada tingkat *Burnout* yang rendah. Hal ini dibuktikan dari 100 orang subjek yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang dikategorikan memiliki tingkat *Burnout* yang tinggi dengan presentase sebesar 45% dan yang dikategorikan memiliki tingkat *Burnout* rendah sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 55 %.

Tabel 6. Kategorisasi skor skala *big five factors personality*

Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Neuroticism</i>	32	32%
<i>Extraversion</i>	19	19%
<i>Conscientiousness</i>	17	17%
<i>Openness</i>	17	17%
<i>Agreeableness</i>	15	15%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 6, diperoleh data bahwa faktor kepribadian yang paling banyak dimiliki oleh karyawan Kantor Pos Pusat adalah *neuroticism*, sedangkan faktor kepribadian yang paling sedikit adalah *agreeableness*. Hal ini dibuktikan dari 100 orang subjek, sebanyak 32 orang subjek memiliki faktor kepribadian *neuroticism*, 19 orang memiliki faktor kepribadian *extraversion*, 17 orang memiliki kepribadian *conscientiousness*, 17 orang memiliki faktor kepribadian *openness to experience* dan sebanyak 15 orang memiliki faktor kepribadian *agreeableness*

Tabel 7. Tabulasi antara *burnout* dan *big five factors personality*

<i>Big Five Factors Personality</i>	<i>Burnout</i>				TOTAL	
	Rendah		Tinggi		Frekuensi	%
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
<i>Neuroticism</i>	11	34,4%	21	65,6%	32	100%
<i>Extraversion</i>	14	73,7%	5	26,3%	19	100%
<i>Conscientiousness</i>	10	52,9%	7	41,2%	17	100%
<i>Openness</i>	9	52,9%	8	47,1%	17	100%
<i>Agreeableness</i>	11	73,3%	4	26,75	15	100%

Berdasarkan tabel 7 diperoleh pula data, bahwa faktor kepribadian yang memiliki *Burnout* cenderung tinggi adalah *neuroticism* karena dari total subjek yang memiliki faktor kepribadian *neuroticism* 32 orang, sebanyak 21 orang (65,6%) memiliki tingkat *Burnout* tinggi dan 11 orang (34,4%) tingkat *Burnout*nya rendah.

Sedangkan faktor kepribadian yang memiliki *Burnout* cenderung rendah adalah *extraversion* yaitu dari total subjek yang memiliki faktor kepribadian *extraversion* 19 orang sebanyak 14 orang (73,7%) memiliki tingkat *Burnout* rendah dan 5 orang (26,3%) tingkat *Burnout*nya tinggi.

Tabel 8. Hasil analisis statistik *anova one way*

F	Sig. (P)	Keterangan	Kesimpulan
2,929	0,025	Sig. < 0,05	Signifikan

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 8 dapat diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan antara *Burnout* ditinjau dengan *Big Five Factors Personality* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi yang ditunjukkan yaitu 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,025 < 0,05$). Berdasarkan hasil ini, maka dinyatakan hipotesis diterima ($F=2,929$; $sig=0,025 < 0,05$).

Tabel 9. *Big five factors personality* dengan mean *burnout*

Faktor kepribadian	N	Mean <i>Burnout</i>	Std. Deviation
<i>Neuroticism</i>	32	32,38	6,460
<i>Extraversion</i>	19	28,37	6,517
<i>Conscientiousness</i>	17	27,71	6,435
<i>Openness</i>	17	29,82	6,435
<i>Agreeableness</i>	15	26,07	8,022

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan pada 100 subjek diperoleh hasil bahwa *neuroticism* memiliki rata-rata *Burnout* paling tinggi yaitu 32,38 (dengan standard deviasi 6,460) dan yang memiliki rata-rata *Burnout* paling rendah adalah *agreeableness* yaitu 26,07 (dengan standard deviasi 8,022). Untuk faktor kepribadian *openness* rata-rata *Burnout*nya adalah 29,82 (dengan standard deviasi 6,435), faktor kepribadian *extraversion* memiliki rata-rata *Burnout* 28,37 (dengan standard deviasi 6,517) dan untuk faktor kepribadian *conscientiousness* rata-rata *Burnout*nya adalah 27,71 (dengan standard deviasi 6,435).

DISKUSI

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat perbedaan *Burnout* yang signifikan ditinjau dari *Big Five Factors Personality* dimana pada faktor kepribadian *neuroticism* memiliki rata-rata *Burnout* paling tinggi (32,38) dibandingkan dengan faktor kepribadian yang lainnya. *Burnout* merupakan sebuah masalah yang sangat spesifik dalam konteks kerja, sangat kontras pula dengan depresi dan sangat mudah terjadi dalam setiap wilayah pada kehidupan manusia. *Burnout* lebih kepada hubungan terhadap pekerjaan dan situasi yang spesifik daripada depresi secara umum (Maslach, *et al.*, 2001).

Kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dapat menimbulkan *Burnout*.

Burnout timbul dikarenakan beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di dalam karakteristik individu terdapat faktor kepribadian (Maslach, *et al.*, 2001). Kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku (Pervin, *et al.*, 2010). Mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*, diantara kelima faktor tersebut manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan (Pervin, *et al.*, 2010). Faktor kepribadian yang mendominasi pada karakteristik kepribadian individu tersebut menentukan pula bahwa tingkat *Burnout* yang dialami berbeda-beda tergantung bagaimana cara mengendalikan dan memanipulasi stress agar sampai tidak terjadi *Burnout*, sehingga faktor kepribadian juga dapat menentukan seberapa besar individu berpeluang mengalami *Burnout*.

Perbedaan yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kecenderungan yang tinggi dalam faktor kepribadian *neuroticism* berpeluang tinggi untuk mengalami *Burnout* (*exhaustion*, *low of personal accomplishment*, dan *cynicism*). Selain itu individu yang cenderung mudah mengalami depresi seperti pada faktor kepribadian *neuroticism* yang memiliki kepribadian pencemas, temperamental, sentimental, emosional dan rentan akan lebih mudah terserang *Burnout*. Seseorang yang neurotik memiliki emosi yang negatif, ketidakstabilan emosi, dan cenderung bereaksi terhadap stress, selain itu seorang yang neurotik juga mudah terserang *Burnout* dan gangguan psikopatologi lainnya. Dikatakan pula bahwa seseorang yang memiliki neurotik yang tinggi lebih memperlihatkan reaksi negatifnya ketika menghadapi situasi yang penuh dengan stress. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa skor tertinggi dari *Burnout* diperoleh dari hasil tertinggi pula pada faktor kepribadian *neuroticism*.

Sedangkan untuk rata-rata *Burnout* paling rendah berada pada faktor kepribadian *agreeableness* (26,07). Berbeda dengan faktor kepribadian *neuroticism* yang memiliki kecenderungan tinggi mengalami *Burnout*, pada individu yang memiliki faktor kepribadian *agreeableness* kecenderungan untuk mengalami *Burnout* ditempat kerja adalah rendah. Seseorang yang memiliki faktor kepribadian *agreeableness* memiliki sifat berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, terus terang, ramah, dan bersahabat sehingga ketika seseorang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *agreeableness* akan mampu memberikan persepsi yang baik dan merespon seseorang secara positif sehingga seseorang yang memiliki faktor kepribadian *agreeableness* terhindar dari *Burnout* pada lingkungan kerja. Hasil tersebut selaras pula dengan hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *agreeableness* yang tinggi merefleksikan persepsi yang baik pada seseorang secara umum, seseorang yang *agreeable* tidak menyukai untuk memberikan respon negatif kepada seseorang khususnya dalam wilayah kerja (Alarcon, *et al.*, 2010).

Pada hasil penelitian ini ditemukan pula bahwa faktor kepribadian *openness to experience* memiliki rata-rata *Burnout* tertinggi kedua (29,82) setelah faktor kepribadian *neuroticism*.

Seseorang yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *openness to experience* menggunakan humor sebagai cara untuk menghadapi stress. Seperti halnya dengan penelitian yang peneliti lakukan bahwa individu yang memiliki faktor kepribadian *openness to experience* adalah seseorang yang imajinatif, kreatif, inovatif, penasaran, dan bebas (Pervin, *et al.*, 2010) sehingga seseorang pada faktor kepribadian ini mempunyai cara-cara kreatif agar bisa terhindar dari *Burnout*. Zellars, *et al.* (2000) dalam penelitiannya juga menemukan hubungan yang positif antara *openness* dengan salah satu indikator *Burnout* yaitu *personal accomplishment*. Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa faktor kepribadian *openness to experience* tidak mudah mengalami *Burnout*.

Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang yang *openness* dapat mengalami *Burnout* ditempat kerja, ketika individu dengan faktor *openness to experience* ditempatkan pada lingkungan kerja yang membatasi kebebasan mereka, hal tersebut juga akan membatasi sifat kreatif, imajinatif, dan inovatif mereka. Sehingga kepuasan kerja yang dimiliki menjadi berkurang dan berakibat terhadap periode stress yang berkepanjangannya yang akhirnya akan meningkat menjadi *Burnout*. Meskipun pada faktor kepribadian *openness to experience* kecenderungan dalam mengalami *Burnout* tidak setinggi faktor kepribadian *neuroticism*, namun pada faktor kepribadian ini juga patut untuk diwaspadai mengalami *Burnout*.

Untuk faktor kepribadian *extraversion* memiliki skor rata-rata *Burnout* tertinggi ketiga (28,37) setelah faktor kepribadian *openness to experience*. Pada seseorang yang memiliki faktor kepribadian ini lebih cenderung untuk mengalami keadaan emosional yang positif. Karena mereka ramah dan mudah bergaul, mereka lebih mungkin untuk memiliki jaringan pertemanan yang lebih luas. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *extraversion* umumnya dapat merasakan lingkungan kerja yang positif daripada individu yang memiliki skor faktor kepribadian *extraversion* yang rendah. Seseorang dengan faktor kepribadian *extraversion* umumnya memiliki lingkungan sosial yang baik di tempat kerja, karena orang yang extravet sering memberikan tanggapan-tanggapan yang positif kepada rekan kerja mereka. Sikap-sikap positif yang terdapat pada faktor kepribadian *extraversion* itulah yang menghindarkan mereka dari serangan *Burnout*.

Untuk faktor kepribadian *conscientiousness*, tidak diragukan lagi pada seseorang dengan faktor kepribadian ini mampu menghindarkan diri mereka dari tiga dimensi *Burnout* (*exhaustion, cynicism, & low personal accomplishment*). Hal tersebut terbukti dari hasil penelitian bahwa faktor kepribadian *conscientiousness* memiliki rata-rata *Burnout* yang cukup rendah (27,71). Seseorang yang memiliki faktor kepribadian *conscientiousness* adalah orang yang pekerja keras, disiplin, cermat, rapi, dan ambisius.

Saat individu yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *conscientiousness* mengalami stress, mereka akan secara aktif dapat memanipulasi lingkungan kerja mereka dengan cara mengurangi atau menghilangkan kondisi stress kerja yang dialami karena orang dengan faktor *conscientiousness* yang tinggi memiliki sifat proaktif.

Selain itu pada karyawan dengan faktor kepribadian ini memperoleh respon yang positif dari atasan maupun rekan kerja karena umumnya dipandang sebagai seseorang yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Respon yang positif tersebutnya yang membuat karyawan pada faktor kepribadian ini mampu menciptakan kondisi kerja yang baik dan terhindar dari *Burnout*. Sehingga karyawan yang memiliki faktor kepribadian ini mampu untuk mempertahankan posisi kerjanya, terbuka terhadap tujuan yang ingin dicapai serta mampu mengontrol.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada faktor kepribadian *neuroticism* berpotensi tinggi mengalami *Burnout* di tempat kerja, diikuti dengan faktor kepribadian *openness to experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness* yang sama-sama juga berpotensi mengalami *Burnout* meskipun tidak setinggi faktor kepribadian *neuroticism*. Sedangkan pada individu yang memiliki kecenderungan pada faktor kepribadian *agreeableness* memiliki kecenderungan mengalami *Burnout* paling rendah pada tempat kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan *Burnout* yang signifikan ($F=2,929$; $Sig=0,025 < 0,05$) ditinjau dari *Big Five Factors Personality* dengan pembuktian hasil analisa yang memunculkan nilai F sebesar 2,929 dengan nilai P sebesar 0,025. Dimana pada faktor kepribadian *neuroticism* memiliki kecenderungan mengalami *Burnout* paling tinggi (32,38) diikuti oleh faktor kepribadian *openness to experience* (29,82), *extraversion* (28,37), dan *conscientiousness* (27,71) dan untuk faktor kepribadian *agreeableness* memiliki kecenderungan *Burnout* paling rendah (26,07).

Implikasi dari penelitian ini meliputi, bagi perusahaan diharapkan mengadakan suatu kegiatan terhadap karyawan dalam rangka untuk mencegah terjadinya *Burnout*, karena *Burnout* dapat terjadi pada semua orang disegala faktor *big five personality*. Selain itu diharapkan perusahaan mencari sumber dari terjadinya *Burnout* mengingat banyaknya karyawan yang mengalami *Burnout*. Bagi karyawan diharapkan lebih waspada terhadap gejala *Burnout* dan mencegah gejala *Burnout* agar gejala tersebut tidak berkembang menjadi kondisi *Burnout* dengan cara membuat suasana kerja yang nyaman serta menjaga hubungan yang baik dengan rekan sekerja. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terkait dengan *Burnout* ditinjau dengan *big five factors personality* dengan jumlah subjek lebih besar dan jenis pekerjaan yang beragam sehingga diharapkan nantinya dapat diketahui jenis pekerjaan manakah yang memiliki faktor kepribadian dengan kecenderungan *Burnout* paling tinggi.

Sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar untuk kemajuan industri dan organisasi. Jika penelitian selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini dalam penelitian selanjutnya maka dianjurkan menggunakan analisis statistik faktorial lima jalur. Dengan menggunakan analisis statistik faktorial lima jalur diharapkan mampu untuk mengungkap faktor-faktor kepribadian secara detail dan keterkaitan dari antar faktor kepribadian pada *Big Five Factors Personality* sehingga diharapkan mampu mengungkap perbedaan yang lebih nyata antara *Burnout* dengan *Big Five Factors Personality*.

REFERENSI

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and *Burnout*: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, (3), 244-263
- Bakker A.B., Karen, I., Van Der Zee., Kerry A. L., & Maureen F. D. (2002). The relationship between the big five personality factor and *burnout*: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135, (5).
- Cano, F. J.G, Padilla, E. M.M., & Carrasco, M. A.O. (2004). Personality and contextual variables in teacher *burnout*. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.
- Dam A.V., Ger P. J. K., Marc J. P. M., Verbraak., Paul A. T. M., Eling, & Eni S. B. (2012). Burnout patients primed with success did not perform better on a cognitive task than burnout patients primed with failure. *Scientific Research*, 3, (8), 583-589.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2008). *Theories of personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gholipour, A., Kalali N. S., Anvari M. R. A., & Yazdani H. R. (2011). Investigation of the effects of the big five personality model on job *burnout* (Survey in an Iranian Hospital): *2011 International Conference on Economics and Finance Research*, 4, 171-178.
- Ivancevich, John, M., Konopaske, R., & Matteson M.T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jaya, E.D.G. & Rahmat I. (2005). *Burnout* ditinjau dari Locus of Control Internal dan eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara*, 38, (3), 213-218.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and Research*, 2, 102-138. New York: Guilford Press.
- Leiter, M. P., Gascon, S., & Martinez, B. J. (2010). Making sense of work life: A structural model of *burnout*. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1, 57-75.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1988). *Reversing Burnout: How to rekindle your passion of your work*. Paper was presented on Stanford Social Innovation Review.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, (3), 498-512.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The maslach burnout inventory manual* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Setiawan, M.A. (2012, March 24th). Elemen-Elemen Dasar Perilaku Individu Dalam Organisasi. Retrived September 10, 2012, from <http://mohangscorp2.blogspot.com/2012/03/elemen-elemen-dasar-perilaku-individu.html>
- Morgan, B. (2008). *The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students*. Disertasi, University of Johannesburg.
- Mulyana. (2009). Fenomena Kejenuhan Dikalangan Pegawai. Retrived September 5, 2012, from <http://blog.fitb.itb.ac.id/usepm/?p=196>
- Nazir, M. (1988). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noman, A., Shah, A.A., & Roqia, M. (2012). Relationship of self efficacy and burnout among physicians. *Academic Research International*, vol. 2, no. 2, 539-548
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P., (2010). *Psikologi kepribadian: teori & penelitian, edisi kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 10: Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schwarzer R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and *Burnout: Mediation Analyses. Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: A introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T. S., Maruta, T., & Iimori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial Health*, 46, 326-335.
- Soto, C. J., & John, O. P., (2009). Ten facet scales for the big five inventory: convergence with neo pi-r facets, self-peeragreement, and discriminant validity. *Journal of Research in Personality*, 43, 84-90.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikoogi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yunita, A. (2012). *Perilaku konsumtif ditinjau dari big five personality pada remaja*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.