

The Relationship Between Job Demands and Burnout in Terms of Personality Type in Employees

Hubungan Job Demands Dengan Burnout Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Karyawan

Mita Afriani¹, Agus Salim²

^{1,2} Program Studi S1 Psikologi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Email: ¹ mitaafr@gmail.com, ² agussalim@unisayogya.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2024-12-20

Revisi 2025-01-09

Diterima 2025-03-18

Keyword:

Burnout;

Job Demands;

Personality Type;

Employee

ABSTRACT

Every organisation hopes to expand and achieve its objectives, hence it demands optimal performance from each employee. An individual's performance at work will be affected by high demands. Employee productivity will decrease because of the physical and psychological issues experienced. The decrease in employee productivity and quality of work is related to various personality types, resulting in different stress management strategies for each individual. This study aims to determine the relationship between job demands and burnout regarding employee personality types. This study involved 144 employees selected by nonprobability sampling, specifically utilising incidental sampling techniques. The instruments employed included the burnout scale ($\alpha = 0.891$), the job demands scale ($\alpha = 0.922$), and the personality type scale ($\alpha = 0.689$). The data analysis results, derived from the ANCOVA test, obtained a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The results showed a significant relationship between job demands and burnout regarding employee personality types. This research serves as evaluative material for employers to create a better work environment and reduce the occurrence of burnout.

ABSTRAK

Setiap Perusahaan berharap dapat berkembang dan mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga Perusahaan menginginkan performa kerja yang baik dari setiap karyawannya. Performa kerja seseorang akan dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang tinggi. Produktivitas karyawan akan menurun dikarenakan permasalahan fisik dan permasalahan psikologis yang dirasakan. Penurunan produktivitas serta kualitas kerja pada karyawan juga disebabkan karyawan memiliki tipe kepribadian yang berbeda, sehingga dalam mengelola stress pada masing-masing individu berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian pada karyawan. Subjek penelitian ini sebanyak 144 karyawan dengan Teknik pengambilan sampling menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling insidental*. Instrument yang digunakan yaitu skala *burnout* ($\alpha=0,891$), skala *job demands* ($\alpha=0,922$) dan skala tipe kepribadian ($\alpha=0,689$). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji ancova didapatkan hasil dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p<0.05$), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian pada karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi Perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat untuk meminimalisir kejadian *burnout* dilingkungan kerja.

Kata Kunci

Burnout;

Job Demands;

Tipe Kepribadian;

Karyawan

Copyright (c) 2025 Mita Afriani, Agus Salim

Korespondensi:

Mita Afriani

Program Studi S1 Psikologi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Email: mitaafr@gmail.com



LATAR BELAKANG

Di tengah dunia industri yang terus berkembang, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam dunia bisnis (Maulyan et al., 2023). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi penting terhadap perusahaan, tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya dan tentu akan sulit dalam mencapai tujuannya (Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan industri, permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan semakin bertambah, selain itu, tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Individu maupun perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja (Juhnisa & Fitria, 2020). Perasaan jenuh yang dirasakan selama jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik maupun mental.

Selain itu, hal tersebut juga akan berakibat buruk terhadap interaksi sosialnya. Keadaan seperti ini disebut dengan *burnout* yaitu kelelahan fisik dan emosional, yang melibatkan pengembangan stres yang dapat mengarah pada hal negatif. Seperti konsep diri yang negatif dan sikap kerja yang negatif yang berakibat pada berkurangnya sikap profesionalitas dalam bekerja (Pauline Ojekou & Titilayo Dorothy, 2015).

Data terbaru *Labour Force Survey* (LSC) yang dirilis *Health Safety Executive* (HSE) menunjukkan, selama periode 2019/2020 terdapat 828.000 kasus terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan, dengan tingkat prevalensi 2.440 per 100.000 pekerja (HSE, 2020). Angka ini secara statistik jauh lebih tinggi dibandingkan dengan periode sebelumnya 2017/2018, dimana jumlah kasus terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan sebanyak 595.000 dengan prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja (HSE, 2018).

Faktor utama yang menyebabkan stres, depresi atau kecemasan terkait pekerjaan adalah tekanan beban kerja, tenggat waktu yang ketat, terlalu banyak tanggung jawab serta kurangnya tanggung jawab dukungan manajerial (HSE, 2020). Selain itu, (Ichsan et al., 2022) juga menjelaskan bahwa berdasarkan data *savvysleeper.org*, Indonesia terutama Jakarta merupakan peringkat 6 dari 10 negara yang mengalami *burnout*. Dengan hasil rata-rata index sebesar 5.29. hal tersebut disebabkan karena adanya karyawan yang mengalami stress kerja, tidak memiliki motivasi kerja, waktu kerja yang melebihi kapasitas >48 jam, waktu liburan yang sedikit, jam tidur yang kurang dan banyak waktu yang dihabiskan menuju tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 karyawan yang bekerja di DKI Jakarta pada tanggal 12 Desember 2023, didapatkan informasi bahwa adanya beban kerja yang berat dan stresor yang tinggi, menyebabkan beberapa masalah kesehatan pada sebagian besar karyawan seperti pusing, kehilangan nafsu makan, asam lambung, susah tidur dan stres. Selain itu adanya perasaan putus asa, kinerja yang menurun, perasaan ingin

keluar dari pekerjaan ketika tahun pertama mereka bekerja dan berkurangnya motivasi berprestasi, sehingga banyak karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk memenuhi tanggungjawab.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan *burnout* (Santoso, 2021). *Job demands* merupakan tuntutan tugas yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Andi Muhammad Surya Nugraha, 2018). (Ayu et al., 2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator *job demands* yaitu penambahan waktu kerja, kelelahan secara fisik, tata letak lingkungan kerja yang tidak nyaman, tekanan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, kesulitan dalam penyelesaian mengenai suatu pekerjaan, adanya hubungan emosional yang negatif dengan klien, adanya hubungan yang kurang baik antara rekan kerja dan atasan, adanya perasaan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan serta adanya peran yang tidak jelas dalam pekerjaan.

Baeriswyl et al., (2016) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya kondisi kelelahan emosional pada karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja keras dan mencurahkan pikiran serta emosi untuk memenuhi tuntutan yang diberikan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sijabat & Hermawati, 2021) juga menjelaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan. Artinya, jika beban kerja yang dialami oleh responden meningkat maka hal ini mengakibatkan meningkatnya *burnout*.

Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan et al., 2019) yang menjelaskan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dimana *job demands* terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar -0,092 dengan T-Statistic sebesar 0,712 < 1,96.

Selain tuntutan pekerjaan, faktor yang memiliki pengaruh terhadap timbulnya *burnout* yaitu tipe kepribadian (Santoso, 2021). (Atia & Soetjningsih, 2020) menjelaskan bahwa pada tingkat individual, tipe kepribadian memiliki peran dalam menentukan kemungkinan seseorang mengalami *burnout*. Naisaban menjelaskan bahwa penelitian tentang tipe kepribadian diantaranya adalah teori Carl Gustav Jung pada *Jung Personality*, tipe kepribadian dikelompokkan menjadi dua yaitu individu dengan kepribadian extrovert dan individu dengan tipe kepribadian introvert (Ambarita, 2018). Tipe kepribadian introvert dikenal sebagai orang yang tertutup, pemalu, tidak mudah bergaul, suka menyendiri, tidak menyukai keramaian, tidak memiliki banyak teman, dan menyukai aktivitas yang tidak melibatkan banyak orang.

Selain itu, tipe kepribadian introvert akan sulit keluar jika berada disituasi yang menekan, karena saat menghadapi

permasalahan mereka akan cenderung “sibuk” dengan pikiran dan perasaannya sendiri. Sehingga mereka perlu dibantu untuk mengatasi kesalahan persepsi yang mereka buat sendiri ketika mengalami permasalahan sindrom *burnout* (depersonalisasi). Sedangkan orang dengan tipe kepribadian ekstrovert dicirikan sebagai orang yang ramah, mampu bersosialisasi dengan baik, mudah bergaul, suka mengunjungi tempat baru, mudah bosan dan berperilaku aktif (Ambarita, 2018).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Ketidakpastian ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang memungkinkan mempengaruhi terjadinya *burnout*. Salah satu variabel yang perlu dipertimbangkan adalah tipe kepribadian, karena kepribadian seseorang dapat mempengaruhi bagaimana orang tersebut merespon tuntutan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti memasukan tipe kepribadian sebagai variabel tambahan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik meneliti terkait Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Burnout* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat dua hipotesis yang dirumuskan, yaitu hipoteses mayor dan hipotesis minor. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian pada karyawan. Sedangkan untuk hipotesis minor dalam penelitian ini yaitu: (1) Terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout*, (2) Terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian, (3) Terdapat perbedaan *job demands* ditinjau dari tipe kepribadian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi perusahaan tentang mekanisme yang mendasari terjadinya *burnout* dilingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kuantitatif *korelasional non-experimental*. Penelitian ini merupakan salah satu penelitian *cross sectional stud*, sehingga pengambilan data pada penelitian ini hanya dilakukan satu kali. Pada penelitian ini, menggunakan sampel penelitian sebesar 97 karyawan. Sampel ini ditetapkan berdasarkan Rumus *Lemeshow*, dengan jumlah sampel (n)

tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan yang sedang bekerja di Jakarta dengan usia 17 – 40 tahun, dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK Sederajat.

Data diperoleh menggunakan kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian dan diakses secara daring menggunakan *google form*. Terdapat tiga skala yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu skala *burnout*, skala *job demands*, dan skala tipe kepribadian.

Instrumen *burnout* pada penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari (Salim & Prihartanti, 2020) berdasarkan teori *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach, Leither & Schaufeli, 2001) yang terdiri dari 22 item dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 dengan jumlah pernyataan yang digunakan 15 pernyataan. Instrumen *Job Demands* merupakan hasil adaptasi dan modifikasi skala *Job Demands* (Wulan & Apriliani, 2017) berdasarkan teori *Job Demands-Resources Questionnaire* yang dibuat oleh Arbold Bakker. Dengan reliabilitas 0,922 yang termasuk kedalam kriteria istimewa. Instrumen ini terdiri dari 23 butir dengan jumlah pernyataan yang digunakan 20 pernyataan. Instrumen tipe kepribadian merupakan hasil adaptasi skala tipe kepribadian oleh (Kristiyani, 2018) dengan hasil reliabilitas 0,689 yang artinya kuesioner *reliabel*. Skala ini dibuat berdasarkan adaptasi dari skala yang dibuat oleh Eysenck, yakni EPQ (*Eysenck Personality Questionnaire*) yang telah dialih bahasakan oleh Karsono (1995). Instrumen ini terdiri dari 42 butir dengan jumlah pernyataan yang digunakan 10 pernyataan.

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini : (1) Analisis deskriptif terhadap data demografis dan variable penelitian; (2) Uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* test untuk melihat persebaran data; (3) Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa populasi adalah sama atau tidak; (4) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable atau lebih yang diuji mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan; (5) Uji *ancova* digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini; (6) Uji *Independent Sample T-Test*, digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Peneliti berhasil mengumpulkan 144 partisipan setelah melakukan beberapa bulan penyebaran data secara daring.

Tabel 1. Tabel Data Demografi Partisipan (N=144)

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	78	54,2%
Perempuan	66	45,8%
Usia		
17-19 Tahun	7	4,9%
20-22 Tahun	27	18,8%
23-25 Tahun	68	47%
26-28 Tahun	29	20,1%
29-31 Tahun	7	4,9%

32-34 Tahun	1	0,7%
35-37 Tahun	4	2,8%
38-40 Tahun	1	0,7%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK Sederajat	66	45,8%
Diploma I-IV	15	10,4%
Sarjana Strata Satu (S1)	63	43,8%
Status Perkawinan		
Belum Menikah	129	89,6%
Sudah Menikah	7	4,9%
Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 1	6	4,2%
Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 2	2	1,4%
Tipe Kepribadian		
Introvert	67	67,9%
Ekstrovert	32	32,9%
Jumlah	144	100%

Berdasarkan data diatas, subjek yang memiliki tipe kepribadian *introvert* sebanyak 67 orang dan yang memiliki tipe kepribadian *ekstrovert* sebanyak 32 orang.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Indeks Normalitas	Sig (p)	Keterangan
<i>Burnout*Job Demands</i>	0.073	0.55	Normal
<i>Burnout*Tipe Kepribadian</i>	0.073	0.55	Normal

Hasil uji normalitas diperoleh taraf signifikan (sig) untuk variable *burnout* dan *job demands* sebesar 0.055, dan untuk variable *burnout* dengan tipe kepribadian sebesar

0.055. Nilai Signifikansi dari ketiga variable yaitu >0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Homogenitas

Variabel	Indeks Homogenitas (Levene Statistic)	Sig (p)	Ket
<i>Burnout* Tipepribadian</i>	0.034	0.853	Homogen

Hasil uji homogenitas variable *burnout* dan tipe kepribadian sebesar 0.853, Nilai Signifikansi dari variable

tersebut >0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian homogen.

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	Linearity		Deviation form Linearity		Keterangan
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
<i>Burnout*Job Demands</i>	106.151	0.000	0.922	0.624	Linier

Hasil uji Linieritas variable *burnout* dan *job demands* sebesar 0.624, Nilai Signifikansi dari variabel >0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian *Linier*.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Demands*Burnout*Tipe Kepribadian</i>	0.000	Signifikan
<i>Job Demands * Burnout</i>	0.000	Signifikan
<i>Tipe Kepribadian * Burnout</i>	0.070	Tidak Signifikan
<i>Job Demands * Tipe Kepribadian</i>	0.001	Signifikan

Hipotesis utama yang diuji pada penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian". Uji ancova pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* dan tipe kepribadian dapat

mempengaruhi *burnout* karyawan, dimana nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$). Sehingga dapat diartikan bahwa *job demands* dengan tipe kepribadian dapat mempengaruhi *burnout* karyawan. Kemudian hubungan antara variabel *job*

demands dengan burnout menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$), dan dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout*. Sedangkan perbedaan burnout ditinjau dari tipe kepribadian karyawan menunjukkan hasil tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p>0.05$). dan yang terakhir yaitu variable *job demands* ditinjau dari tipe kepribadian dengan signifikansi sebesar $p=0.001$ ($p<0.05$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan positif signifikan antara *job demands* ditinjau dari tipe kepribadian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hipotesis pertama yang di uji menggunakan ancova diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian pada karyawan dengan nilai sig sebesar 0.000 ($p<0.05$). Menurut model JD-R (*job demand-resources*), tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat melemahkan mental dan fisik karyawan dan bisa menimbulkan penyakit yang mengganggu kesehatan (Baeriswyl et al., 2016). Selain itu, *Job demands* yang tinggi dapat menyebabkan *burnout* (Herminingsih & Kurniasih, 2018). Hasil ini didukung oleh penelitian (Rosdikasari, 2021) yang menyatakan bahwa dari 37 responden penelitian dengan beban kerja rendah terdapat kejadian *burnout* ringan sebanyak 29 (78,4%) dan kejadian *burnout* berat sebanyak 8 (21,6%). Kemudian 53 responden dengan beban kerja tinggi dengan kejadian *burnout* ringan sebanyak 13 (24,5%) dan dengan kejadian *burnout* berat sebanyak 40 (75,5%). Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja terhadap kejadian *burnout* bagi petugas laboratorium di RS Persahabatan Jakarta Tahun 2021.

Selain tuntutan pekerjaan, faktor yang memiliki pengaruh terhadap timbulnya *burnout* yaitu tipe kepribadian (Santoso, 2021). Pada tingkat individual, tipe kepribadian memiliki peran dalam menentukan kemungkinan seseorang mengalami *burnout* (Atia & Soetjningsih, 2020). Hasil ini didukung penelitian (Atia & Soetjningsih, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel tipe kepribadian *introvert* dengan *burnout*. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat skor tipe kepribadian *introvert* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula peluang munculnya *burnout*. Selain itu, Djali juga menjelaskan bahwa tipe kepribadian *ekstrovert* juga mudah mengalami stres, karena tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki kelemahan seperti pelupa, suka menyela, dan tidak dewasa. Sehingga *ekstrovert* cenderung kurang berhati-hati dan kurang mempertimbangkan saat melakukan sesuatu (Hayati et al., 2023).

Berdasarkan uji ancova, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *burnout* pada karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sijabat & Hermawati, 2021) yang menjelaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan. Artinya, jika beban kerja yang dialami oleh responden meningkat maka hal ini mengakibatkan meningkatnya

burnout pada pekerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Felix Chandra, 2024) juga menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, dimana variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,297 lebih besar dari t tabel sebesar 2,025.

Yang artinya semakin besar beban kerja yang dialami oleh karyawan, maka *burnout* yang dirasakan karyawan akan meningkat. Karyawan akan mengalami *burnout* baik secara fisik maupun psikologis seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang ada dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya, akan menimbulkan perasaan lelah yang mendalam dan hilangnya motivasi dalam bekerja. Sehingga keadaan *burnout* yang tidak diatasi akan memberikan dampak buruk bagi diri sendiri maupun perusahaan.

Berdasarkan uji Independent Sample T-Test, diperoleh nilai sig. 0.070 ($p>0.05$) yang artinya tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* tipe kepribadian *introvert* dengan tipe kepribadian *ekstrovert*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siringi-Ringo, 2023) yang menjelaskan bahwa stress kerja tipe kepribadian *introvert* tergolong sangat rendah dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai *empiric* sebesar 71,40. Kemudian stress kerja tipe kepribadian *ekstrovert* tergolong sangat tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai *empiric* sebesar 112,13. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ambarita, 2018) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *burnout* pada tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*, yang dimana lebih tinggi pada tipe kepribadian *introvert* dibandingkan dengan tipe kepribadian *ekstrovert*.

Kedua hasil penelitian tersebut didukung oleh (Lailani et al., 2005) yang menjelaskan bahwa *burnout* dapat terjadi pada siapa saja. Maslach juga menjelaskan bahwa *burnout* bisa terjadi pada setiap individu yang memulai karirnya dengan sangat antusias dan memiliki banyak tujuan yang ingin dicapai dalam hidupnya (Lailani et al., 2005). Selain itu, Pines (dalam *Schaufeli dan Buunk*) juga menyatakan bahwa kondisi kerja yang menuntut keterlibatan emosional dengan resiko *burnout* tidak hanya terjadi pada pekerjaan jasa dan pekerjaan manajemen saja, tetapi *burnout* juga dapat terjadi dalam hubungan percintaan, perkawinan, serta aktivitas politik. Individu yang rentan terkena *burnout* biasanya memiliki sifat yang *idealis*, *perfeksionis*, *antusias* dengan karir, *kompetitif* dan sangat berdedikasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Lailani et al., 2005). (Lailani et al., 2005) juga menjelaskan bahwa individu dengan daya tahan *stressor* yang rendah, *external locus of control*, rendahnya *control personal*, kecemasan berlebih, rendahnya *self esteem*, *neurotisme* dan rendahnya strategi *coping defensif* dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

Berdasarkan uji Independent Sample T-Test, terdapat perbedaan positif signifikan antara *job demands* pada tipe kepribadian *introvert* dengan *job demands* pada tipe kepribadian *ekstrovert* dengan nilai signifikansi sebesar $p=0.001$ ($p<0.05$). Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaila, 2017) yang menjelaskan bahwa tipe kepribadian *ekstrovert* dapat menurunkan tingkat kelelahan

emosional. Pada penelitian ini didapatkan hasil perhitungan sebesar uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel tipe kepribadian ekstrovert sebesar -3.579 dengan probabilitas 0.001 menggunakan taraf signifikansi 5% dengan nilai probabilitas 0.001. (Hardiyanti, 2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung mengalami keadaan emosional yang lebih positif. Karena mereka lebih ramah dan mudah bergaul, mereka lebih mungkin memiliki banyak teman daripada orang yang *introvert*, sehingga keadaan tersebut membuat mereka memiliki lebih banyak dukungan Ketika merasa tertekan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan antara *job demands* dengan *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian pada karyawan, dengan tingkat sig.=0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *burnout* pada karyawan. Selain itu, tipe kepribadian juga mempengaruhi sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat berkontribusi terhadap kelelahan. Sehingga penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek kepribadian dalam mencegah kelelahan ditempat kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* seperti konflik peran, kurangnya dukungan sosial, kurangnya penghargaan serta perfeksionis individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, T. F. A. (2018). Perbedaan Burnout antara Tipe Kepribadian Introvert dan Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Perawat di Ruang Critical Care. *Jurnal Unimed*, 1(1), 100–114.
- Andi Muhammad Surya Nugraha. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo-Makasar. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5721/13311429_Andi Muhammad Surya Nugraha jurnal.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5721/13311429_Andi%20Muhammad%20Surya%20Nugraha%20jurnal.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Atia, Y. S. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Burnout dan Kaitannya dengan Tipe Kepribadian Introvert. *Psycho Idea*, 18(1), 8. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i1.5824>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaning, 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(MAY), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hayati, F., Fuadah, D. Z., Maelani, K., Keperawatan, P. S., Karya, S., & Kediri, H. (2023). Hubungan tipe kepribadian dengan manajemen stres dalam penyusunan skripsi. *JURNAL EDUNursing*, 7(1). <http://journal.unipdu.ac.id>
- Hermingsih, A., & Kurniasih, A. (2018). The Influence of Workload Perceptions and Human Resource Management Practices on Employees' Burnout (A Case Study on Mercu Buana University Administrative Staffs). *European Journal of Business and Management*, 10(21), 19–26. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/43268%0Ahttps://core.ac.uk/download/pdf/234628484.pdf>
- HSE. (2018). Work related stress, depression or anxiety in Great Britain. *Health and Safety Executive*, October, 1. <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm>
- HSE. (2020). Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2019. *Annual Statistics*, 1–9. <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Kristiyani, Y. M. (2018). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert-Introvert Dengan Orientasi Keterampilan Komunikasi Interpersonal Pada Distributor Multi Level Marketing Tianshi. *Repository.Usd.Ac.Id*, 379(3), 1–85. https://repository.usd.ac.id/25510/2/084114001_Full%5B1%5D.pdf
- Lailani, F., Purwo Saputro, E., & Nurdiana, F. (2005). Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*, 9(1), 86–96.
- Maulyan, F. F., Sandini, D., & Yuliyana, W. (2023). Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 26–33. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1047>
- Nurlaila, F. (2017). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert, Dan Dukungan Supervisor Pada Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 4(6), 423–434.
- Pauline Ojekou, G., & Titilayo Dorothy, O. (2015). Effect of Work Environment on Level of Work Stress and Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Nigeria. *Open Journal of Nursing*, 05(10), 948–955. <https://doi.org/10.4236/ojn.2015.510100>
- Rosdikasari, V. (2021). Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kejadian Burnout Bagi Petugas Laboratorium Di Rumah Sakit Persahabatan Jakarta Tahun 2021. *Skripsi*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Salim, A., & Prihartanti, N. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.13557>
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.47539/jktp.v4i1.176>
- Siahaan, L. Y. Y., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2019). Pengaruh job demand terhadap kinerja anggota polri dengan variabel stres dan burnout sebagai variabel mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(2), 184–201. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/186>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Siringi-Ringo, F. L. (2023). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Karyawan PT. *Sumber Daya Insani*.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Wulan, D. K., & Apriliani, A. C. (2017). Job Demands Dan Burnout Pada Guru Sekolah Luar Biasa (Slb) Negeri. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 17–25. <https://doi.org/10.21009/jppp.061.03>