

## Kepribadian (Big Five Personality) dan Burnout Pada Karyawan Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) Era Pandemi Covid-19

*(Personality (Big Five Personality) and Burnout Employess for Working from Home (WFH) in the Covid-19 Pandemic Era)*

**Lidia Kastanya<sup>\*</sup>, Putu Aninditha Veera Lakshmi, Stevina Cuangganatha**

Program Studi Psikologi Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia

<sup>\*</sup>*lidiakastanya@gmail.com*

### Abstrak

Pandemi Covid-19 membuat seluruh aspek kehidupan mengalami perubahan. Kehidupan pekerjaan juga turut terdampak pandemi. Hal ini membuat pekerja harus menyesuaikan diri dengan aturan-aturan baru. Namun tidak semudah itu menyesuaikan diri. Ada juga yang mengalami kendala dengan perubahan ini. Penelitian ini ingin menguji perbedaan *burnout* yang dialami oleh karyawan yang menjalani *work from home* (WFH) selama pandemi dan *burnout* yang dialami karyawan karena gaya kerja yang baru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan dilakukan dengan memberikan skala *Maslach Burnout Inventory-General Survey* serta skala *Big Five Personality (BFI)* kepada 154 karyawan di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara beberapa aspek dalam BFI yaitu *domain neuroticism* dan *openness to experience* dengan *burnout* ( $p=0,000$ ). Sedangkan aspek lainnya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *extraversion*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* dengan *burnout* pada karyawan yang menjalani WFH. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa aspek tipe kepribadian menghasilkan *burnout* dan beberapa tipe kepribadian tidak menghasilkan *burnout*.

**Kata kunci:** *Big five personality; burnout; bekerja dari rumah, pandemi Covid-19*

### Abstract

*The Covid-19 pandemic has made a big change in many aspects of life. Work life has changed because of the pandemic. Some people are having trouble adapting to the new rules, but it's not always easy. The purpose of this study was to examine the differences in burnout experienced by employees who working from home/WFH during this pandemic. This is a quantitative research were used the burnout scale Maslach Burnout Inventory-General Survey and Big Five Personality Scale (BFI) to 154 employees in Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, and Bekasi. The results showed that there was a positive relationship between the domains of neuroticism and openness to experience with burnout ( $p=0.000$ ), and there was no significant relationship between extraversion, conscientiousness, and agreeableness with burnout among employees who underwent WFH. This shows that some aspects of personality types cause burnout and some personality types do not.*

**Keywords:** *Big five personality; burnout; work from home; pandemic Covid-19*

### PENDAHULUAN

Perubahan tatanan kehidupan karena pandemi Covid-19 membuat semua masyarakat harus menyesuaikan diri dengan aturan dan kehidupan yang baru. Melihat kembali dampak meluasnya Covid-19 pada awal tahun 2020, menyebabkan

pengaruh yang sangat besar pada kehidupan seluruh lapisan masyarakat di seluruh dunia. Penyebaran Covid-19 dianggap menjadi hal yang serius sejak World Health Organization (WHO) menetapkan Corona Virus Diseases-19 (Covid-19) sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020

(WHO, 2020). WHO juga memberikan arahan kepada berbagai sektor masyarakat untuk dapat berperan aktif melawan pandemi ini. Tujuannya untuk memperkecil dampak yang ditimbulkan oleh pandemi. Pandemi Covid-19 bukan hanya permasalahan terkait dengan kesehatan, melainkan juga telah menjadi permasalahan multi-sektoral, seperti di bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan, hingga psikologis (WHO, 2020). Hal ini membuat semua negara menyesuaikan diri dengan ketentuan yang diberlakukan oleh setiap pemimpin negaranya. Indonesia sendiri memulai dengan memberlakukan PSBB dengan beberapa level ketentuan.

Peraturan untuk setiap warga masyarakat agar dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi terus berjalan. Hal ini membuat gaya hidup dan semua aspek pekerjaan harus menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan guna mengurangi penyebaran Covid-19 adalah dengan memberlakukan pembatasan aktivitas di luar rumah (Wilder-Smith & Freedman, 2020). Langkah yang dilakukan mengharuskan sebagian besar pekerjaan harus dilakukan dari rumah atau kerja dari rumah (KDR)/*work from home* (WFH). Masa pandemi yang belum selesai tersebut membuat beberapa daerah di Indonesia memberlakukan PSBB untuk pulau Jawa dan Bali dengan level yang lebih waspada. Namun di samping peraturan PSBB yang ditingkatkan saat itu, pemerintahan juga harus tetap berjalan dengan sistem ekonomi dan pemerintahan. Hal ini membuat beberapa kebijakan untuk kantor dan badan usaha tertentu mau tidak mau harus tetap berjalan walau dengan kondisi pandemi Covid-19.

*Work form Home* (WFH) adalah pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, dan biasanya lebih banyak dilakukan di rumah (Crosbie & Moore, 2004). Akan tetapi, tidak semua pekerjaan dapat menerapkan sistem ini. Di Indonesia sendiri, arahan untuk melakukan pekerjaan dari rumah sudah diinstruksikan langsung oleh Presiden Joko Widodo sejak 15 Maret 2020, bersamaan dengan semakin meluasnya pandemi

Covid-19 di Indonesia (Ratriana, 2020). Beberapa perubahan tersebut juga dijelaskan dalam penelitian dikutip dari *Eurofound & The International Labor Office* (2017) tentang ketentuan gaya kerja yang mengalami perubahan pada dunia industri selama pandemi dengan memanfaatkan teknologi dan gaya komunikasi.

Baane, Houtkamp, & Knotter (2010) mengemukakan konsep gaya kerja baru yang memiliki fokus pada 8 dimensi, di antaranya perilaku teladan oleh manajemen, otonomi bagi karyawan, fleksibilitas dari sisi ruang dan waktu untuk bekerja, ketersediaan informasi dan rendahnya tingkat hirarki organisasi, komunikasi yang intens baik *bottom-up* maupun *top down*, prioritas terhadap hasil, kerja sama dan *sharing knowledge* dengan rekan kerja, serta adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Kegiatan-kegiatan di atas mulai diperhatikan sejak gaya kerja berubah menjadi WFH dan berdampak secara internal bagi karyawan yang bekerja, sehingga mereka harus menyesuaikan diri dengan aktivitas yang berbeda dari sebelumnya. Cara bekerja yang baru yaitu *work from home* (WFH) lebih banyak memanfaatkan pengembangan teknologi dalam pekerjaan dan kurang interaksi dengan rekan kerja yang lain. Proses bertukar pikiran pun harus dilakukan hanya terbatas layar, sehingga semua karyawan harus terbiasa dengan hal tersebut.

Beberapa dimensi yang diterapkan ini menjadi bagian yang baru bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pembaharuan yang diberikan agar mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, bekerja dari rumah juga memiliki dampak yang positif maupun negatif. Di satu sisi dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja bagi para pekerjanya sehingga dapat mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik (Crosbie & Moore, 2004). Di sisi lain, survei McKinsey (Afriyadi, 2020) dan YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020) menyampaikan produktivitas pekerja mengalami penurunan sebesar 25%. Hal ini dikarenakan WFH menjadi salah satu alasan beberapa pekerjaan dilakukan tanpa ada batasan

waktu. Di samping itu, pekerja harus melakukan penyesuaian dengan beban dan tanggung jawab serta penyesuaian diri dengan masa pandemi sendiri. Hal ini seringkali menimbulkan stres.

*Burnout* sendiri didefinisikan sebagai emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika individu mengalami stres yang berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* merupakan dampak stres kerja yang ekstrem sehingga individu kelelahan emosional dan memiliki motivasi yang rendah untuk bekerja (King, 2010). Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Zhang Xiaomeng (2020), melakukan WFH menimbulkan dampak level stres yang bervariasi bagi karyawan. Temuan yang menarik tersebut didapatkan dari 5.835 partisipan, yang terdiri dari wirausahawan dan karyawan di berbagai negara yang menjalankan WFH. Hasil menunjukkan level stress medium pada 44,8% karyawan dan level stress tinggi pada 29,38% wirausahawan yang bekerja dari rumah.

Pandemi Covid-19 memunculkan beberapa sumber stress, seperti masalah finansial dan adanya intensitas bekerja yang cukup tinggi (Xiaomeng, 2020). Dalam penelitian Utomo (2017) mengatakan bahwa sifat temperamen, seperti yang dijelaskan oleh *the Regulative Theory of Temperament* (RTT) memengaruhi cara orang mengalami stress dalam kehidupannya, termasuk stress kerja. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki emosi reaktif bisa membuat orang lebih rentan mengalami konsekuensi emosional negatif. Kondisi tersebut dapat berpengaruh lebih jauh pada tingkatan stress yang dialami di tempat kerja. Penelitian mengenai *burnout* yang disampaikan oleh Maslach, Jackson & Leiter (1996) melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut, yaitu: kelelahan emosi (*exhaustion*), *cynicism* dan rendahnya hasrat pencapaian diri sendiri (*professional efficacy*).

Seiring dengan perkembangan penelitian dan ilmu pengetahuan, teori kepribadian pun berkembang. Goldberg (1981) memperkenalkan dimensi *Big Five Factors Personality*, yaitu teori kepribadian yang mengacu pada lima dasar faktor

kepribadian yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* (Klang, 2012). *Neuroticism* dapat digambarkan sebagai kepemilikan emosi negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. *Extraversion* berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan. Seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung suka berteman, tegas, dan ramah, sedangkan orang yang introvert cenderung pendiam, pemalu dan tenang. *Openness* erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. *Agreeableness* ditandai dengan kemampuan beradaptasi sosial yang baik, yaitu keramahan, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik, dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Dimensi kepribadian berikutnya adalah *Conscientiousness*, dimana orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya sangat berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab untuk apa yang mereka kerjakan.

Hardiyanti (2013) menjelaskan terdapat perbedaan *burnout* yang signifikan dalam setiap komponen *Big Five Personality* yang dilakukan pada 100 karyawan kantor Pos Pusat Malang. Dimensi *neuroticism* dan *agreeableness* paling signifikan untuk merespon lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Pengaruh *Big Five Personality* kepada *burnout* terlihat juga dari penelitian Santi (2020) pada mahasiswa kedokteran. Kepribadian dan *burnout* juga ditemukan dalam penelitian Azmi (2020) pada perawat IGD RS di kota Medan yang menunjukkan hasil yang signifikan pada lima faktor kepribadian. Dari beberapa hasil penelitian, faktor kepribadian yang dominan mampu menentukan perbedaan tingkat *burnout*. Perbedaannya terletak pada cara mengendalikan dan memanipulasi stress agar tidak sampai terjadi *burnout*. Dengan demikian, faktor kepribadian dapat menentukan seberapa besar individu berpeluang mengalami *burnout*.

Menurut Pervin, Cervone, & John (2010), manusia cenderung akan memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan dan berpengaruh pada kehidupannya. Hal ini dirasa penting untuk dikaitkan dengan kondisi baru yang harus dihadapi karyawan dalam WFH berupa penyesuaian lingkungan kerja, waktu kerja, dan tuntutan tugas yang berbeda. Penelitian dilakukan dengan tujuan melihat dimensi kepribadian dan *burnout*, sehingga terdapat kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan mengenai *burnout* karyawan selama menjalankan tugas kerjanya dari rumah. Diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan informasi kepada karyawan mengenai *burnout* serta cara untuk mengantisipasi diri sendiri agar tidak memiliki sindrom *burnout* tersebut.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang mana hasil data penelitian berbentuk angka dan diolah dengan statistik (Sugiyono, 2017). Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Partisipan penelitian dipilih sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang diminta bekerja dari rumah (*work from home*) oleh perusahaan, berusia 18-65 tahun, dan berdomisili di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 154 orang dari daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi.

Dari keseluruhan responden, sebanyak 89 orang (57,8%) adalah karyawan, sedangkan responden laki-laki adalah sebanyak 65 orang (42,2%). Berdasarkan usia, sebanyak 120

responden (78%) berasal dari rentang usia 21-30 tahun. Sebanyak 5 orang berusia 18-20 tahun, dan sebanyak 29 orang (18,8%) berusia 31-60 tahun.

Berdasarkan karakteristik tempat kerja, terlihat bahwa sebagian besar responden ( $n = 103$ , 69%) berlokasi kerja di Jakarta. Responden lain berasal dari Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi, dengan persentase responden paling sedikit berasal dari Bekasi ( $n = 7$ , 4,5%)

Alat ukur *burnout* yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory - General survey* milik Maslach (2016) yang terdiri atas 16 item dari 3 aspek *burnout*. Contoh aitemnya adalah “*Saya merasa sangat lelah secara emosional*”, “*Saya bekerja efektif untuk menyelesaikan tugas saya.*” Reliabilitas alat ini sebesar  $\alpha = 0.83-0.84$ . Alat ukur ini memiliki rentang jawaban 1-5, 1 (STS) artinya sangat tidak setuju, hingga angka 5 (SS) yang mengindikasikan sangat setuju. Skala *burnout* telah dilakukan uji coba terpakai dan diperoleh nilai *Crobach Alpha* sebesar 0,918.

Skala kepribadian yang dipakai adalah skala Goldberg (1992) dan dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) yaitu *Big Five Personality (BFI)* yang terdiri atas 50 item dari 5 kategori. Contoh aitemnya adalah “*Saya mudah panik*”, “*Saya cenderung memilih pemimpin yang konservatif*” dengan  $\alpha = 0.70-0.79$ . BFI memiliki rentang jawaban 1 (STS) yang berarti sangat tidak setuju hingga 5 (SS) artinya sangat setuju. Telah dilakukan uji coba terpakai terhadap skala BFI dan diperoleh reliabilitas untuk tiap dimensi, yaitu *Neuroticism* ( $\alpha = 0.88$ ), *Agreeableness* ( $\alpha = 0.799$ ), *Conscientiousness* ( $\alpha = 0.792$ ), dan *Openness to experience* ( $\alpha = 0.785$ ). Analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS versi 20.0.

**Tabel 1.** Deskripsi data

	N	Maksimal	Minimal	Rata-rata	SD	%
Burnout	154	78	30	62,89	10,648	37,7
Neuroticism	154	48	16	36,70	8,034	33,12
Agreeableness	154	50	25	37,86	5,912	33,77
Conscientiousness	154	50	25	39,73	5,950	39,61
Extraversion	154	50	25	38,75	5,396	30,52
Openness Experience	154	49	27	39,69	5,509	25,97

## HASIL

Penelitian ini memuat deskripsi data penelitian dan kategorisasi skor penelitian. Deskripsi data penelitian bertujuan melihat keadaan sampel pada variabel penelitian, sedangkan kategorisasi dilakukan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok terpisah berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2012). Tabel 1 menunjukkan bahwa skor rata-rata *burnout* pada karyawan WFH 62.89 dan terjadi pada 37,7% responden, yaitu 58 karyawan. Kemudian skor rata-rata tiap dimensi kepribadian *Big Five Personality* pada karyawan yang menjalani WFH berbeda antara satu dengan lainnya. Pada dimensi kepribadian *Neuroticism*, sebanyak 33,12% atau 51 karyawan memiliki dimensi kepribadian tersebut. Dimensi kepribadian berikutnya adalah *Agreeableness* yang dimiliki 52 karyawan (33,77%). Dimensi *Conscientiousness* sebanyak 61 karyawan (39,61%). Dimensi kepribadian *Extraversion*, sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 47 karyawan (30,52%). Terakhir dimensi kepribadian *Openness to experience* sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 40 karyawan (25,97%).

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-*

*Smirnov*. Syarat data penelitian dikatakan normal apabila  $p > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji normalitas pada 154 sampel, diketahui bahwa sebaran data normal pada variabel *burnout* ( $Z= 0.010$ ,  $p > 0.05$ ), (*Neuroticism*  $Z= 0.002$ ,  $p < 0.05$ ), *Agreeableness* ( $Z= 0.134$ ,  $p > 0.05$ ), *Conscientiousness* ( $Z= 0.101$ ,  $p > 0.05$ ), *Extraversion* ( $Z= 0.105$ ,  $p > 0.05$ ) dan *Openness to experience* ( $Z= 0.135$ ,  $p > 0,05$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout*, dan lima dimensi *Big Five Personality* memiliki distribusi data yang normal.

Semua data yang digunakan sudah melalui uji normalitas dan linearitas. Maka digunakan uji korelasi dengan teknik parametrik. Dari penghitungan uji korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam uji korelasi dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara *burnout* dan *Big Five Personality* pada karyawan yang menjalani WFH di era pandemi, terdapat hubungan antara *burnout* dengan dimensi kepribadian *neuroticism* ( $r = 0.531$ ,  $p < 0.05$ ) dan *openness to experience* sebesar ( $r = 0.223$ ,  $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dimensi kepribadian *neuroticism* dan *openness to experiences* dengan *burnout* saat menjalani WFH era pandemi *Covid-19*.

**Tabel 5.** Hasil Uji Korelasi

	Neuroticism	Agreeableness	Conscientiousness	Extraversion	Openness to experiences
Burnout	.531**	.134	.091	.057	.223**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat hubungan antara *burnout* dan dimensi kepribadian *Big Five Personality* pada karyawan yang bekerja secara WFH selama pandemi di Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi, dan Tangerang. Analisis data menghasilkan koefisien korelasi yang positif dan signifikan pada dimensi kepribadian *neuroticism* dan *burnout*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi

dimensi kepribadian *neuroticism* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh karyawan selama menjalani WFH pada era pandemi. Hasil korelasi positif dan signifikan berikutnya adalah dimensi kepribadian *openness to experience*, yang artinya semakin tinggi dimensi kepribadian *openness to experience* dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan. Hasil ini berbanding terbalik dengan

dengan penelitian Storm dan Rorthman (2003) yang menghasilkan hubungan signifikan *agreeableness* dan *conscientious* dengan *burnout*. Sedangkan tiga dimensi kepribadian yaitu *openness to experiences*, *conscientiousness* dan *extraversion* ditemukan tidak berkorelasi secara signifikan dengan kondisi *burnout*.

Dalam masa pandemi, terdapat individu yang dapat menyesuaikan diri dan ada pula yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kebiasaan baru. Teori Jung menyatakan bahwa kepribadian mencakup pikiran, perasaan dan tingkah laku, dan kesadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau berpotensi membentuk kesatuan (Alwisol, 2011). Goldberg mengategorikan kepribadian dengan *Big Five Personality* karena setiap individu diyakini memiliki salah satu dari lima dasar faktor kepribadian tersebut (Klang, 2012). Penelitian dari Yunitri dan Jatmika (2015) mendukung kepribadian *Big Five Personality* sebagai bagian dari karir dalam dunia industri dan organisasi. Jika ditinjau dari karakteristik karyawan yang menjadi responden, *burnout* berada pada kategori tinggi dengan presentase 37,77% dialami oleh karyawan yang menjalani WFH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi kepribadian *neuroticism* dan *openness to experience*.

Individu dengan dimensi kepribadian *neuroticism* memiliki karakteristik selalu merasa khawatir, emosional, merasa tidak aman, takut dan selalu merasa diri tidak cukup baik (Alwisol, 2011). Karena reaksi seperti inilah karyawan dengan dimensi kepribadian *neuroticism* merasa takut dan tidak aman atas situasi kerja yang berubah. Pada akhirnya kecenderungan ini memengaruhi cara berpikir, bertindak, merasa dan mempersepsikan sesuatu. Situasi kerja yang berubah, keharusan melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan, dan cara bekerja yang baru membuat mereka memiliki kemungkinan yang tinggi dan mudah terserang *burnout*.

Penelitian sebelumnya oleh Fillhumaam, dkk (2019) menyatakan bahwa dimensi kepribadian *neuroticism* ini adalah yang paling rentan terserang *burnout*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dan menghasilkan *neuroticism* pada kategori tinggi yaitu 33,12%. Hasil yang sama didapatkan juga dari penelitian Bianchi (2018) yang menunjukkan *neuroticism* berdampak kuat pada *burnout* yang dialami oleh karyawan jika dibandingkan dengan faktor lain. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Arnold Bakker dkk. (2006) kepada 80 sukarelawan yang bekerja rata-rata 14 jam sehari yang menunjukkan sumbangan efektif pada dimensi *neuroticism* adalah 28% sisanya 72% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Menurut McCrae dan Costa (Cervone & Pervin, 2012), pengaruh aspek *neuroticism* dalam pekerjaan adalah cenderung mudah marah dan takut jika sesuatu tidak berjalan dengan semestinya. Pengaruh ini bisa terlihat dengan aspek kebiasaan di mana tipe ini memiliki ketidakstabilan emosi, khawatir, rentan, cemas, dan merasa tidak aman. Gaya kerja yang harus menyesuaikan dengan jarak, penggunaan internet yang intensif, terbatasnya pertemuan tatap muka, dan bekerja tanpa arahan langsung membuat individu dengan tipe ini menunjukkan risiko *burnout*.

Selain dimensi kepribadian *neuroticism*, dimensi kepribadian *openness to experience* juga menjadi dimensi kepribadian yang menghasilkan hasil penelitian yang positif dan signifikan, dengan rata-rata tertinggi kedua setelah *conscientiousness*. Seseorang dengan dimensi kepribadian ini memiliki karakter yang kreatif, orisinal, memiliki pandangan yang imajinatif serta minat yang baik (Alwisol, 2011). Hal ini dapat terjadi karena individu berada pada lingkungan tempat kerja yang membatasi kebebasan dan ruang gerak yang terbatas karena pandemi, sehingga keterbatasan untuk berinteraksi menghambat inovasi. Meskipun demikian, kecenderungan individu dengan *openness to experience* dalam mengalami *burnout* tidak setinggi dengan faktor *neuroticism*.

Sumbangan efektif dimensi *openess to experience* ini sebesar 5% sedangkan 95% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dalam pekerjaan, individu yang memiliki dimensi kepribadian *openness to experience* cenderung senang dengan informasi yang baru, memiliki toleransi yang tinggi, dan kreatif. Lingkungan WFH menjadi tantangan baru bagi tipe kepribadian ini, sehingga memudahkan mereka untuk menyesuaikan diri dibandingkan dengan kepribadian lain. Akan tetapi, pekerjaan yang baru dengan pengalaman gaya kerja baru perlu waktu penyesuaian dan arahan, sehingga bisa berpengaruh pada *burnout* karyawan.

Dimensi kepribadian berikutnya adalah *agreeableness*. Berbeda dengan faktor kepribadian *neuroticism* yang memiliki kecenderungan *burnout*, hasil penelitian menunjukkan dimensi ini tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Pada individu yang memiliki dimensi kepribadian *agreeableness*, kecenderungan *burnout* sangat rendah. Dimensi kepribadian ini memiliki sifat berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah berdamai, dan bersahabat (Alwisol, 2011). Dalam pekerjaan, dimensi ini mampu merespon orang lain dengan hal yang positif dan terhindar dari *burnout*. Begitupula dalam menyesuaikan diri dengan ketentuan kerja yang baru, yaitu WFH.

Dimensi kepribadian *extraversion* adalah dimensi kepribadian yang mengalami keadaan emosional dengan positif selama WFH karena kepribadian ini mudah bergaul. Karakteristik ini membuat mereka memiliki pertemanan yang luas (Cervone & Pervin, 2012). Individu yang memiliki karakter kepribadian ini memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat mereka lebih mudah terhindar dari *burnout*.

Dimensi kepribadian *conscientiousness*, mampu untuk menghindari kekacauan, terorganisir, dan dapat diandalkan oleh rekan kerja. Hasil penelitian menemukan jika dimensi ini mengalami stress, mereka akan secara aktif mempengaruhi lingkungan kerja dengan mengurangi stress yang mereka alami. Dimensi ini mampu untuk

mengolah respon positif untuk membuat mereka bertahan dan terhindar dari *burnout*. Sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kepribadian ini mudah untuk mengatasi *burnout* karena mereka pekerja keras, disiplin, rapi dan ambisius (Hardiyanti, 2013).

Kondisi dan gaya kerja yang harus menyesuaikan dengan keadaan pandemi membuat semua orang menyesuaikan diri dengan perubahan semaksimal mungkin. Pendekatan dengan *Big Five Personality* menunjukkan bahwa semua orang memiliki kapasitas yang berbeda-beda sebagai individu dalam merespon lingkungannya. Salah satunya terlihat dari pendekatan penelitian yang menasar gaya kerja baru WFH dengan kepribadian dan *burnout*. Kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku (Pervin, dkk., 2010). Mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*, manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan (Pervin, et al., 2010). Penelitian ini menunjukkan dimensi *Big Five Personality* yang berbeda-beda dan setiap tipe kepribadian dapat menentukan dinamika serta tingkatan pengaruhnya dengan *burnout*. Hal ini terlihat dari penyesuaian diri setiap kepribadian dengan gaya kerja yang baru dan bagaimana setiap dimensi kepribadian tersebut mampu mengendalikan dan mengatur situasi stress agar tidak berpeluang mengalami *burnout*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Google form*, sehingga sulit memastikan komposisi jumlah sampel yang seimbang di setiap daerah. Selain itu, perlu dilakukan spesifikasi cakupan pekerjaan, misalnya kepada karyawan pemerintah, BUMN, atau karyawan swasta. Hal ini diperlukan untuk membuat data agar lebih bervariasi.

## SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa skor tinggi pada dimensi kepribadian *neuroticism*

berpotensi mengalami *burnout* saat menjadi WFH di era pandemi ini. Tipe kepribadian selanjutnya yang berpotensi mengalami *burnout* adalah kepribadian *openness to experience*. Sedangkan pada individu yang memiliki kecenderungan pada faktor kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, kecenderungan *burnout*-nya paling rendah saat menjalani WFH di era pandemi ini. Dengan demikian, *burnout* atau kondisi kelelahan yang dialami oleh seseorang terjadi karena reaksi terhadap stress yang berlebihan. Situasi stress terjadi karena perubahan kondisi kerja yang berbeda dari sebelumnya, baik penyesuaian gaya kerja, lingkungan, waktu dan tanggung jawab kerja. Adaptasi tiap individu berbeda-beda sesuai teori *Big Five Personality*. Setiap tipe kepribadian memiliki dinamika sendiri yang relevan dengan lingkungan kerja. Setiap inividu akan memiliki salah satu dimensi kepribadian yang dominan untuk membuatnya mampu menyesuaikan diri dengan tantangan dari lingkungan.

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa ada beberapa tipe kepribadian yang tidak rentan terhadap *burnout* meskipun gaya kerjanya berubah menjadi WFH. Namun ada yang kesulitan dalam menyesuaikan diri. Hal ini dapat merugikan perusahaan, terutama ketika ada karyawan yang mengalami kendala di lapangan dan tidak terpantau oleh perusahaan. Maka, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan juga kapasitas pekerjaan dari setiap karyawannya. Selain itu, diharapkan perusahaan tetap memperlakukan karyawan sama baiknya saat bekerja secara WFH, sama seperti ketika bekerja secara konvensional di kantor.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afriyadi, A. D. (2020). Versi Pengusaha: Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Tembus 6 Juta. Diambil kembali dari [finance.detik.com:https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-5033552/versipengusaha-pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-tembus-6](https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-5033552/versipengusaha-pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-tembus-6)

juta?\_ga=2.173364193.371004852.1590975439-556265303.1566124251

- Alwisol. (2011). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., and Bowling, N.A. (2009), "Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis", *Work and Stress*, Vol.23 No.(3), pp. 244-263.
- Alarcon, G. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2). 549-562.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi, M. I. (2019). Perbedaan Burnout dari Big Five Personality Perawat IGD Rumah Sakit di Kota Medan. *Jurnal Psikologi*. Universitas Medan Area.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020 (No. 40/05/Th. XXIII, 05 Mei 2020)*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bakker A.B., Karen, I., Van Der Zee., Kerry A. L., & Maureen F. D. (2006). The relationship between the big five personality factor and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135, (5).
- Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2010). *Unraveling new ways of working*. Netherlands: Stichting Management Studies

- Bianchi, Renzo. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Res.* doi: [10.1016/j.psychres.2018.11.015](https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015)
- Bui, H. T. M. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21–30
- Chung, M. C., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: The role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*.
- Cervone., & Pervin. (2012). *Kepribadian: Teori dan penelitian* (jilid 2). Jakarta: Salemba Humanika
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- De Vaus, D (2002). *Analyzing Social Science Data*. London: Sage Publications Ltd.
- Economic Times. 2020. Work from home burnout: Stress, insomnia, anxiety becoming the new normal.
- Ema, A. 2004. *Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*, *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 1. 34-43, Juli 2004, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma.
- Eurofound & The International Labor Office. 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)
- Farhati, F., dan Rosyid, H.F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial Dan Tingkat Burnout Pada non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi. No.1. Hal 1-12*.
- Fillhumaam, F., Nurcholis, G., & Nurahaju, R. (2019). Hubungan Stres Kerja Dan Kepribadian Dengan Burnout Pada Anak Buah Kapal (ABK) Kri “X” Tni Angkatan Laut Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 199–206.
- Goldberg, L.R. (1981). *Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons*. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology*, (Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills, CA : Sage.
- Goldberg, L.R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Hardiyanti, R. 2013. *Burnout* ditinjau dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Vol 1. No. 2.
- 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.
- Karunia Santi (2020) Pengaruh Big Five Personality dengan Kejadian Burnout pada mahasiswa Pendidikan Kedokteran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Indonesia*, 8(1), 64-70
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2020, 18 Juni). Pemerintah Antisipasi Penambahan Pengangguran di Masa Pandemi Covid-19. Jakarta: Penulis. Diakses dari: <https://kemnaker.go.id/news/detail/pemerintah-antisipasi-penambahan-pengangguran-di-masa-pandemi-covid-19>

- King, A, Laura. 2010. *Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif)*. buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Klang, A. (2012). The relationship between personality and job performance in sales. *Thesis*. Stockholm University, Department of Psychology.
- Lee, R. L., & Ashforth, B. E. (1996). A metaanalytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133
- 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. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- 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
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Jakarta: Penulis. Diakses dari: <http://promkes.kemkes.go.id/kmk-no-hk0107-menkes-382-2020-tentang-protokol-kesehatan-bagi-masyarakat-di-tempat-dan-fasilitas-umum-dalam-rangka-pencegahan-covid19>
- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja Jarak Jauh (*Telecommuting*): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers* Vol. 3 No. 1 Tahun 2020
- Morgan, B. (2008). *The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students*. Disertasi, University of Johannesburg.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P., (2010). *Psikologi kepribadian: teori & penelitian, edisi kesembilan*. Jakarta: Kencana
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout Causes and Cures*. New York Free Press.
- Ratriani, V. R. (2020, Maret 16). Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti WFH. *Kompas News*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-darirumah-ini-arti-work-from-home>
- Reza, M., Anvari, A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2005). How does personality affect on job burnout?, 2(2), 115–119.
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M., & Hill, P. L. (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*, 50(5), 1315 -1330.
- Sakitri, Galih. 2020. Work from Home dan Dua Mata Pedangnya. *Journal Business and Economics*, Universitas prasetiyamulya
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6th Ed.), New York: MacMillan Publishing Company.
- Schrotenboer, B. (2020, Mei 4). *Working at Home had a Positive Effect on Productivity during the Pandemic, Survey Says*. USA Today.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Journal of Industrial Psychology*, 29, 35-42.

- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syakarofath, Nandy Agustin, 2019. Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Psychopolytan*. Vol 3 (1)
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517
- WHO. (2020a). Coronavirus disease (COVID-19) *advice for the public*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advicefor-public>
- Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, Quarantine, Social Distancing and Community Containment: Pivotal Role for OldStyle Public Health Measures in the Novel Coronavirus (2019-nCoV) Outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(2), 1–4
- Xiaomeng, Z. 2020. Psychological resilience before and after work resumption during Covid-19: Episode #4: Stress management. Cheung Kong Graduate School of Business.
- Yunitri, K., & Jatmika, D. (2015). Tipe kepribadian ocean dengan career decision self efficacy pada mahasiswa tingkat akhir di jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 401-415. <https://doi.org/10.22219/jipt.v3i2.3540>
- 
- Naskah masuk : 20 April 2022  
Naskah diterima : 14 Desember 2022