

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI LAPAS KELAS I SEMARANG

Elsa Nabila Marcella<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>1</sup>[elsanabilamarcella@gmail.com](mailto:elsanabilamarcella@gmail.com), <sup>2</sup>[awan@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:awan@mercubuana-yogya.ac.id)

### ABSTRACT

*This research began with the problem of an unsupportive work environment which had an impact on employee comfort. When employees feel uncomfortable at work it can cause emotional exhaustion. Emotional exhaustion can affect work stress levels, especially working hours. The causes of work stress in employees are working hours where employees must be available 24 hours and tasks or workloads that are too heavy and unstable emotional intelligence which results in emotional fatigue so that employees do not focus on work. The aim of this research is to conduct an analysis of the influence of the work environment on work stress fatigue and emotional intelligence on the emotional exhaustion of class I prison employees. The method in this research uses quantitative research. The data source used in this research is primary data from questionnaires. Primary data consists of answers to statements regarding the work environment, work stress, emotional intelligence and emotional exhaustion. This research reveals that there is no significant relationship between the work environment (X1) and the emotional exhaustion (Y) of class I Semarang prison employees, as shown by the partial test results where the significance value is  $0.720 > 0.05$  and the  $t$  value is  $-0.361 < t_{table} 2.001$ . There is a positive and significant relationship between work stress (X2) and emotional exhaustion (Y) of class I Semarang prison employees, shown by the results of the partial test where the significance value is  $0.00 < 0.05$ ,  $t_{count}$  value  $5.516 > t_{table} 2.001$ . There is a negative and significant relationship between emotional intelligence (X3) and emotional exhaustion (Y), shown by the results of the partial test value where the significance value is  $0.014 > 0.05$   $t_{count}$  value  $-2.531 < t_{table} 2.001$ . Simultaneously there is a significant influence between the work environment, work stress and emotional intelligence on emotional exhaustion. As shown by the results of the simultaneous regression test, it is known that  $F_{count} = 26.602$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: Work Environment, Work Stress, Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion*

### ABSTRAK

Penelitian ini diawali dengan adanya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung yang berdampak pada kenyamanan pegawai. Ketika pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dapat menimbulkan kelelahan emosional. Kelelahan emosional dapat berpengaruh pada tingkat stress kerja, terlebih lagi waktu jam kerja. Penyebab stress kerja pada pegawai yaitu waktu kerja dimana pegawai harus siap sedia 24 jam dan tugas atau beban kerja yang terlalu berat dan kecerdasan emosional yang tidak stabil sehingga berdampak terhadap kelelahan

emosional sehingga pegawai tidak fokus dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kelelahan stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan emosional pegawai lapas kelas I. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penggunaan sumber data pada penelitian ini adalah Data primer dari kuesioner. Data primer terdiri dari jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional, dan kelelahan emosional. Penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dengan kelelahan emosional (Y) pegawai lapas kelas I Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,720 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -0,361 < t_{tabel} 2,001$ . Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja (X2) dengan kelelahan emosional (Y) pegawai lapas kelas I Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  nilai  $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 2,001$ . Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X3) dengan kelelahan emosional (Y), ditunjukkan dengan hasil nilai uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,014 > 0,05$  nilai  $t_{hitung} -2,531 < t_{tabel} 2,001$ . Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan emosional. Ditunjukkan dengan hasil regresi uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 26,602$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kelelahan Emosion

## **A. Pendahuluan**

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen integral dari perusahaan dan memainkan peran penting dalam sistem sosial yang melingkupinya Menurut Khoiri (2013). Menilik pendapat Nitisemito (2012) lingkungan kerja karyawan merupakan keseluruhan keberadaan yang terletak pada sekitaran mereka serta memiliki potensi untuk memberikan pengaruh pada seberapa baik mereka mengerjakan tugas-tugasnya tersebut yang diembankan kepada mereka. Seperti, memiliki pendingin ruangan (AC) atau penerangan yang cukup. Adapun

yang menjadi indikator lingkungan kerja yang disebutkan oleh Nitisemito (1992) adalah: suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2009) yaitu: penerangan, sirkulasi udara dan keamanan.

Organisasi berfungsi secara efektif dan efisien jika fungsi manajemen berjalan dengan baik. Empat tugas utama manajemen adalah merencanakan mengorganisir, memotivasi, dan mengawasi. Sebuah organisasi memerlukan SDM atau sumber daya manusiayang

berkualitas. SDM merupakan satu dari bagian unsur yang memiliki peranan penting yang dapat membantu fungsi organisasi. SDM sendiri merupakan suatu sumber daya yang mempunyai perasaan, akal, pengetahuan, keterampilan, karya yang terdiri dari rasio, karsa, dan rasa, serta adanya keinginan. SDM memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai kesepadanan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan sumber daya perusahaan. Tuntutan dan tekanan di tempat kerja berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan (Sutrisno, 2017).

Menurut *North American Nursing*, kelelahan adalah kondisi di mana seseorang berkinerja kurang baik sebagai akibat dari masalah fisik dan psikologis yang menyebabkan mereka merasa lelah sepanjang waktu. Kelelahan di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai dampak psikologis dan fisik yang negatif, seperti perubahan suasana hati, penurunan produktivitas, ketidaknyamanan fisik, dan timbulnya penyakit, yang semuanya dapat mengakibatkan kerugian yang

signifikan. Penelitian sebelumnya mengenai kelelahan memperlihatkan suatu keterkaitan pada kondisi kerja dan karakteristik terhadap rasa lelah. Menurut Finsterer et.al. (2014), jenis kelamin dan usia berperan dalam kelelahan, khususnya usia yang lebih tua, dan wanita lebih mungkin mengalami kelelahan daripada pria. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat pegawai merasa stres di tempat kerja. Menurut Bültmann et.al. (2002), hubungan dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam timbulnya kelelahan karena pengalaman psikososial tertentu dapat membuat kelelahan mental menjadi lebih buruk.

Menurut Mangkunegara (2005) aspek fisik, psikologis, dan peraturan dari lingkungan kerja semuanya dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja dan produktivitas. Untuk memaksimalkan produktivitas, pekerja dapat merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas emosional karyawan. Kesejahteraan fisik dan emosional karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan produktivitas. Di sisi

lain, pekerja yang merasa nyaman di tempat kerja mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, yang akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja pekerja.

Diharapkan setiap individu dapat mengendalikan stres mereka sendiri karena dengan melakukan hal tersebut berarti orang tersebut memiliki kontrol diri dalam hidup. Menurut Kinzl et.al. (2005), penyebab stres di tempat kerja yang berhubungan dengan tugas, kebencian terhadap diri sendiri, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan perselisihan yang berasal dari masalah hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja. Model ERI menyatakan bahwa interaksi individu dengan lingkungan kerja psikososial adalah penyebab stres kerja. Tiga komponen utama dari model ini adalah komitmen yang berlebihan, imbalance, dan upaya ekstrinsik. Hasil eksternal dari tuntutan atau kewajiban yang dibebankan kepada seseorang dikenal sebagai upaya ekstrinsik. Tiga jenis imbalance utama adalah pendapatan, peluang karier, dan harga diri. Tingkat komitmen yang tinggi atau ketidakseimbangan antara upaya ekstrinsik dan imbalance dapat menyebabkan atau

memperburuk kelelahan dan menciptakan stres di tempat kerja. Menurut Nurjayadi (2004), sikap dan perilaku yang buruk disebabkan oleh stres yang berlebihan dapat mengarah pada kelelahan emosional. Kemampuan untuk mengatur pikiran dan tindakan sendiri serta memahami emosi orang lain dan diri sendiri dikenal sebagai kecerdasan emosional. Secara umum, penerapan kecerdasan emosional dapat memengaruhi keterlibatan kerja, kelelahan, stres kerja, dan hubungan interpersonal. Kecerdasan emosional dapat memberikan dampak pada adanya kelelahan di tempat kerja. Selain itu, kecerdasan emosional mampu membawa pengurangan pada gejala depresi dan mengendalikan stres pribadi.

Menurut Görgens-Ekermans et.al. (2012), terdapat korelasi yang moderat antara stres kerja dan burnout dengan kecerdasan emosional. Kondisi emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh tuntutan yang mereka hadapi di tempat kerja. Emosi adalah reaksi terhadap berbagai hal. Emosi dapat mempengaruhi suasana hati ketika orang menjadi terganggu oleh hal-hal di sekelilingnya (Luthans, 2006). Emosi positif dan negatif adalah dua kategori dalam emosi.

Kegembiraan, kepuasan, dan kesenangan adalah indikasi emosi positif. Sebaliknya, suasana hati yang tidak menyenangkan, kegelisahan, ketegangan, dan kecemasan adalah tanda-tanda emosi negatif (Robbins & Judge, 2009). Adapun indikator mengenai stres kerja yang disebutkan Robbins dalam Sulistiyani (2017), yaitu: adanya pekerjaan yang dirasa terbebani, peralatan kerja, sikap pimpinan, suatu Pekerjaan dan karir, kondisi lingkungan kerja.

Kelelahan emosional adalah hasil dari semua emosi yang dialami di tempat kerja. Seorang karyawan dapat mengalami kelelahan emosional jika mereka terlalu banyak bekerja, terlalu banyak berkomitmen, terlalu banyak bekerja, dan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka daripada minat dan passion mereka (Putri dan Santi, 2012). Kelelahan emosional, menurut Maslach dan Jackson (1981), merupakan menipisnya emosi dan perasaan seseorang sebagai akibat dari hubungan atau keterlibatan sosial. Menurut Pines (1989), kelelahan emosional adalah suatu kondisi kelelahan yang disebabkan oleh perasaan depresi dan/atau putus asa. Kekhawatiran selalu muncul sebelum kelelahan emosional, yang

merupakan kebiasaan buruk yang membuat orang merasa marah atau frustrasi dengan diri sendiri setiap kali mereka ingin mulai bekerja. Menurut Zellars et.al. (2004) adanya perasaan emosi yang lelah, gejala pada gangguan depersonalisasi, serta adanya tingkatan individu yang pencapaiannya lebih rendah, semuanya berhubungan positif dengan suasana hati yang negatif di tempat kerja. Menurut Ersoy-Kart (2009), terdapat korelasi positif antara kelelahan emosional dan mengekspresikan kemarahan di tempat kerja. Ketegangan emosional dapat menyebabkan kelelahan emosional yang berasal dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kecemasan yang muncul saat pertama kali mulai bekerja sering kali merupakan indikasi kelelahan emosional, yang membuat seseorang merasa tidak berdaya saat dihadapkan pada tugas-tugas di tempat kerja. Pekerja dapat menjadi frustrasi karena kelelahan emosional (Usman, 2012). Ketika pekerja mengalami kelelahan emosional, mereka dapat menunjukkan perilaku negatif yang dapat menghambat kinerja mereka, seperti ketidaksukaan untuk pergi bekerja, kemarahan dan kebencian,

rasa bersalah dan perasaan gagal, putus asa dan apatis, kesulitan untuk fokus atau memperhatikan atasan, sinisme terhadap rekan kerja, pemikiran yang kaku, dan resistensi terhadap perubahan (Cherniss, 2001). Kelelahan Emosional dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut (Christianto, 2016) : mudah lelah dan stres, merasa dirinya tak berharga, sering terlihat resah, mudah mengalami perasaan bosan, dan cepat marah tanpa sebab.

Menurut penelitian dari (Zahra Luthfiana, 2021) lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi negatif terhadap kelelahan emosional. Sedangkan penelitian dari (Laily, 2022) Lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Surabaya berpengaruh secara positif signifikan terhadap burnout. Menurut penelitian dari (Handari R. H., 2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Joel Alva Manaroinson (2022) dengan topik Hubungan antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada

Pekerja. Stres kerja dan kelelahan kerja pada karyawan di PT Delta Pasific Indotuna Bitung berkorelasi secara signifikan, dengan arah hubungan yang positif dan keeratan hubungan yang sedang.

Pada penulisan Zuhria Aprilia (2021) yang meneliti Hubungan Tingkat Kelelahan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat ditunjukkan adanya hasil bahwa antara kedua variabel tersebut memiliki suatu keterkaitan. Penelitian dari (Hao Huang, 2022) yang berjudul "*Pengaruh kondisi kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan kronis di kalangan perawat Tiongkok: studi cross-sectional*" ditunjukkan hasil adanya dampak dari stres kerja dan kondisi kerja pada kelelahan. Namun, ada korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan kelelahan.

Dari survei yang dilakukan peneliti lingkungan kerja yang kurang mendukung akan berdampak pada kenyamanan pegawai. Ketika pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dapat menimbulkan kelelahan emosional. Kelelahan emosional dapat berpengaruh pada tingkat stress kerja, terlebih lagi waktu jam kerja. Penyebab stress kerja pada pegawai yaitu waktu kerja

dimana pegawai harus siap sedia 24 jam dan tugas atau beban kerja yang terlalu berat dan kecerdasan emosional yang tidak stabil berdampak terhadap kelelahan emosional sehingga pegawai tidak fokus dalam bekerja.

## **B. Metode Penelitian**

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Analisis data digunakan untuk memeriksa angka yang diperoleh. Penelitian yang menggunakan angka dikenal sebagai metode kuantitatif, metode ini dimulai dengan pengumpulan data hingga analisis. Adapun teknik pengujian pada teori yang melihat hubungan antar variabel disebut sebagai metode penelitian kuantitatif (Creswell, 2009). Penggunaan sumber data pada penelitian ini adalah Data primer dari kuesioner. Data primer terdiri dari jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional, dan kelelahan emosional.

Sugiono (2014) menjelaskan populasi merupakan sekelompok objek atau subjek dari suatu tempat yang mempunyai kualitas serta ciri yang diidentifikasi dalam

penelitiannya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai kelas I Semarang dengan jumlah 157 orang. Dalam penjelasan Sugiyono (2015) adanya karakteristik serta jumlah pada populasi disebut sebagai sampel. Metode purposive sampling adalah metode yang digunakan untuk penelitian ini yang merupakan suatu metode yang dalam menentukan sampelnya adalah dengan menimbang suatu hal tertentu Sugiyono (2016). Adapun dalam menentukan jumlah sampelnya, maka digunakannya teknik Slovin.

Pada penelitian ini digunakan kuesioner sebagai teknik dalam melakukan pengumpulan datanya. Untuk didapatkan suatu data yang diperlukan oleh peneliti dari sampel, maka perlu suatu alat dalam mengumpulkan data-data tersebut, dan alat ini lah yang disebut sebagai kuesioner. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan dalam selembar kertas yang harus diisi oleh responden. Pengukuran untuk setiap list pertanyaan dalam kuesioner pada tiap-tiap responden digunakan berdasarkan skala likert jenjang 5.

Kuesioner dengan skor interval maksimum 5 (lima) dan skor interval minimum 1(satu). Penelitian ini

berusaha mengidentifikasi indikator variabel lingkungan kerja, stres kerja, serta kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan kelelahan emosional sebagai variabel dependen. Penggunaan analisis ini adalah sebagai penggambaran atas suatu variabel respon (variabel dependen/terikat) dengan menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel independen/ bebas).

Tabel ANOVA menampilkan hasil uji F pada kolom sig. Pada penelitian ini, penggunaan tingkat signifikansi adalah sejumlah 5% (0,05), yang berarti apabila nilai probabilitas < 0,05, maka diketahui variabel dependen (kelelahan emosional) dipengaruhi secara simultan signifikan oleh variabel independen. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel dependen (emotional exhaustion) dengan variabel independen.

Penggunaan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai penjelasan mengenai tingkatan variabel independen untuk mampu menjabarkan variabel dependen. Kisaran nilai  $R^2$  adalah 0 hingga 1. Apabila nilai  $R^2$  memiliki peningkatan, maka variabel

independen semakin mampu untuk menjabarkan variabel dependen.

Penggunaan uji t ini adalah agar dapat diketahuinya hubungan yang signifikan atau tidak signifikan antar variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan emosional. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Uji t memiliki kriteria dalam melakukan hipotesis dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut: a. Apabila tingkat signifikansi mencapai nilai > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. b. Apabila tingkat signifikansi mencapai nilai < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Analisis Data**

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan indikator lingkungan kerja, stress kerja dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan kelelahan emosional sebagai variabel dependent pada pegawai lapas kelas I Semarang. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skor interval tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Interval =

$\frac{5-1}{5} = 0,8$  (Interval : 1,00 – 1,80= Sangat Tidak Setuju; 1,81 – 2,60= Tidak Setuju; 2,61 – 3,40= Ragu – Ragu; 3,41 – 4,20= Setuju; 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju. Berdasarkan penelitian diperoleh :

### 1. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

| No  | Indikator Variabel   | Rata - Rata | Kategori             |
|-----|--|-------------|----------------------|
|     | Suasana Kerja  |             |                      |
| LK1 | Suasana kerja dapat memberikan dorongan dan menciptakan semangat kerja yang tinggi                       | 2,44        | Tidak Setuju         |
|     | Hubungan dengan rekan kerja  |             |                      |
| LK2 | Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja            | 4,49        | Sangat Setuju        |
|     | Tersedianya fasilitas kerja  |             |                      |
| LK3 | Fasilitas yang tersedia dapat mengoptimalkan kinerja saya  | 4,31        | Sangat Setuju        |
|     | Penerangan   |             |                      |
| LK4 | Penerangan (lampu & sinar matahari) diruangan kerja sudah memadai sehingga saya bisa fokus dalam bekerja | 4,22        | Sangat Setuju        |
|     | Sirkulasi udara  |             |                      |
| LK5 | Kondisi sirkulasi udara diruang kerja memberikan kesegaran dan kesejukan                                 | 4,22        | Sangat Setuju        |
|     | Keamanan   |             |                      |
| LK6 | Lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat mendukung kelancaran dalam bekerja                        | 4,31        | Sangat Setuju        |
| LK7 | Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja  | 4,36        | Sangat Setuju        |
|     | <b>TOTAL RATA RATA</b>   | <b>4,33</b> | <b>Sangat Setuju</b> |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Melihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh responden pada 6 indikator dengan 7 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,33 yang masuk kedalam kategori “Sangat

Setuju” karena berada pada interval 4,21 – 5,00. Pernyataan LK1 memiliki rata-rata terendah yaitu 2,44 (Tidak Setuju) dan LK2 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,49 (Sangat Setuju).

## 2. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

| No  | Indikator Variabel  | Rata-Rata   | Kategori            |
|-----|---|-------------|---------------------|
|     | Beban kerja   |             |                     |
| SK1 | Saya merasa beban kerja yang diberikan kepada saya terlalu berat                                    | 2,29        | Tidak Setuju        |
| SK2 | Saya merasa beban kerja yang terlalu berat dapat menghambat karir saya                              | 2,13        | Tidak Setuju        |
|     | Peralatan kerja   |             |                     |
| SK3 | Peralatan kerja yang tersedia ditempat kerja kurang memadai   | 2,39        | Tidak Setuju        |
|     | Sikap Pimpinan  |             |                     |
| SK4 | Sikap pimpinan membuat saya kurang nyaman   | 2,01        | Tidak Setuju        |
| SK5 | Dalam menjalankan pekerjaan seringkali terjadi konflik dengan rekan sekerja ataupun dengan pimpinan | 2,04        | Tidak Setuju        |
|     | Suatu pekerjaan dan karir   |             |                     |
| SK6 | Saya tidak mempunyai kemampuan untuk lebih maju dalam melaksanakan pekerjaan                        | 2           | Tidak Setuju        |
| SK7 | Jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, maka saya menunda pekerjaan      | 2,08        | Tidak Setuju        |
|     | Kondisi lingkungan kerja  |             |                     |
| SK8 | Saya khawatir dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman                                       | 2,65        | Ragu-Ragu           |
|     | <b>TOTAL RATA-RATA</b>  | <b>2,20</b> | <b>Tidak Setuju</b> |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Melihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh responden pada 5 indikator dengan 8 pertanyaan pada variabel stres kerja sebesar 2,20 yang masuk kedalam kategori “Tidak

Setuju” karena berada pada interval 1,81 – 2,60. Pernyataan SK6 memiliki rata-rata terendah yaitu 2 (Tidak Setuju) dan SK8 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 2,65 (Ragu-ragu).

## 3. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

| No | Indikator Variabel                | Rata-Rata | Kategori |
|----|-----------------------------------|-----------|----------|
|    | Pengaturan diri (mengelola emosi) |           |          |

|     |  |             |               |
|-----|--|-------------|---------------|
| KC1 | Saya mampu mengelola emosi ditempat kerja  | 3,80        | Setuju        |
|     | Kesadaran diri (mengenali emosi diri)  |             |               |
| KC2 | Saya dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun                                   | 4,14        | Setuju        |
|     | Motivasi diri  |             |               |
| KC3 | Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri   | 4,32        | Sangat Setuju |
| KC4 | Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit                           | 4,18        | Setuju        |
|     | Keterampilan sosial (membina hubungan antar peibadi)                                       |             |               |
| KC5 | Saya dapat membina hubungan baik antar rekan kerja   | 4,36        | Sangat Setuju |
| KC6 | Saya akan dengan senang hati membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam bekerja | 4,18        | Setuju        |
|     | Empati (mengenali emosi orang lain)  |             |               |
| KC7 | Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain seperti kesedihan dan kebahagiaan   | 3,80        | Setuju        |
|     | <b>TOTAL RATA-RATA</b>   | <b>4,11</b> | <b>Setuju</b> |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Melihat pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh responden pada 5 indikator dengan 7 pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional sebesar 4,11 yang masuk kedalam kategori

“Setuju” karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Pernyataan KC5 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,36 (Sangat Setuju) dan KC1 dan KC7 memiliki rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sama yaitu 3,80 (Setuju).

#### 4. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Kelelahan Emosional (Y)

Tabel 4 Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional (Y)

| No  | Indikator Variabel   | Rata-Rata | Kategori     |
|-----|--|-----------|--------------|
|     | Mudah lelah dan stress   |           |              |
| KL1 | Saya mudah merasa lelah dan stres dalam menjalankan pekerjaan                          | 2,22      | Tidak Setuju |
|     | Merasa dirinya tidak berharga  |           |              |
| KL2 | Saat saya merasa gagal dalam melakukan pekerjaan, saya merasa diri saya tidak berharga | 1,98      | Tidak Setuju |
|     | Sering terlihat resah  |           |              |

|     |  |             |                     |
|-----|--|-------------|---------------------|
| KL3 | Saat saya bekerja saya merasa gugup dan cemas dalam menghadapi sesuatu | 2,03        | Tidak Setuju        |
| KL4 | Saya sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja                          | 1,86        | Tidak Setuju        |
|     | Mudah mengalami perasaan bosan   |             |                     |
| KL5 | Saya mudah mengalami perasaan bosan saat bekerja                       | 2,27        | Tidak Setuju        |
|     | Cepat marah tanpa sebab  |             |                     |
| KL6 | Saya sering merasa sulit mengontrol sikap                              | 1,93        | Tidak Setuju        |
|     | <b>TOTAL RATA-RATA</b>   | <b>2,05</b> | <b>Tidak Setuju</b> |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Melihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh responden pada 5 indikator dengan 6 pertanyaan pada variabel kelelahan emosional sebesar 2,05 yang masuk kedalam kategori “Tidak

Setuju” karena berada pada interval 1,81 – 2,60. Pernyataan KL5 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 2,27 (Tidak Setuju) dan KL4 rata-rata terendah yaitu 1,86 (Tidak Setuju).

### 5. Uji Regresi Linier Berganda

| Model |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)           | 14.916                      | 4.899      |                           | 3.045  | .004 |
|       | LINGKUNGAN KERJA     | -.029                       | .081       | -.037                     | -.361  | .720 |
|       | STRES KERJA          | .377                        | .068       | .604                      | 5.516  | .000 |
|       | KECERDASAN EMOSIONAL | -.290                       | .115       | -.242                     | -2.531 | .014 |

a. Dependent Variable: KELELAHAN EMOSIONAL

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2023)

Melihat pada tabel maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan melihat tabel pada kolom bagian *Standardized Coefficients* sebagai berikut :  $Y = 14,916 - 0,037 X_1 + 0,604 X_2 - 0,242 X_3 + e$ .

Konstanta (  $\alpha$  ); Nilai ini menunjukkan dengan besaran 14,916 artinya apabila variable independen = 0, maka nilai variabel dependen yaitu kelelahan emosional akan bernilai 14,916.

### 6. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 443.019        | 3  | 147.673     | 26.602 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 316.423        | 57 | 5.551       |        |                   |
|  | Total      | 759.443        | 60 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: KELELAHAN EMOSIONAL                                     |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2023)

Melihat pada pengolahan data SPSS regresi simultan, pada tabel Anova menunjukkan hasil bahwa  $F_{hitung} = 26,602$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebab nilai

signifikansinya adalah  $< 0,05$ , maka variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan emosional.

### 7. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>   |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .764 <sup>a</sup> | .583     | .561              | 2.35612                    |
| a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: KELELAHAN EMOSIONAL                                     |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2023)

Melihat diatas, mengetahui besarnya koefisien determinasi R Square 0,583 = 58,3% maka ini berarti variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional secara

simultan berpengaruh kepada kelelahan emosional sebesar 58,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### 8. Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup>                  |                      |                             |            |                           |        |      |
|--|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                                      |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|  |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1  | (Constant)           | 14.916                      | 4.899      |                           | 3.045  | .004 |
|  | LINGKUNGAN KERJA     | -.029                       | .081       | -.037                     | -.361  | .720 |
|  | STRES KERJA          | .377                        | .068       | .604                      | 5.516  | .000 |
|  | KECERDASAN EMOSIONAL | -.290                       | .115       | -.242                     | -2.531 | .014 |
| a. Dependent Variable: KELELAHAN EMOSIONAL |                      |                             |            |                           |        |      |

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2023)

Melihat pada pengolahan menggunakan SPSS parsial uji t pada tabel 4.15 diatas, maka diketahui :

a. Lingkungan Kerja (X1)  
 Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja pada kelelahan emosional (Y) sejumlah -0,361 dan nilai probabilitas signifikan

sebesar 0,720. Sebab nilai  $t_{hitung} - 0,361 < t_{tabel} 2,001$  dan nilai probabilitas signifikan  $> 5\%$  atau 0,05 maka  $H_0$  diterima atau lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang penting dan besar kepada kelelahan emosional (Y).

b. Stres Kerja (X2)

Penilaian  $t_{hitung}$  stres kerja (X2) terhadap kelelahan emosional (Y) sebesar 5,516 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,00. Karena nilai  $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai probabilitas signifikan  $< 5\%$  atau 0,05 maka terdapat penerimaan  $H_a$  atau stres kerja (X2) memiliki pengaruh yang aktual dan berperan penting dan cukup besar kepada kelelahan emosional (Y).

c. Kecerdasan Emosional (X3)

Nilai  $t_{hitung}$  kecerdasan emosional pada kelelahan emosional (Y) sejumlah -2,531 serta nilai probabilitas signifikan sejumlah 0,014. Sebab nilai  $t_{hitung} -2,531 < t_{tabel} 2,001$  dan nilai probabilitas signifikan  $> 5\%$  atau 0,05 maka  $H_a$  diterima atau kecerdasan emosional (X3) memiliki pengaruh yang aktual dan berperan penting dan cukup besar kepada kelelahan emosional (Y).

### **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kelelahan Emosional (Y)**

Kondisi lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap seberapa bahagia pekerja dalam menjalankan perannya dan seberapa baik mereka bekerja (Mardikaningsih, 2016). Pada kondisi ini akan membawa adanya karakter tempat kerja yang berpengaruh terhadap tindakan, sifat, dan kebiasaan dari karyawan, terutama adalah jika terdapat kondisi psikologis yang berubah yang penyebabnya adalah karena peristiwa tertentu yang harus dihadapi di lingkungan kerja yang harus terus diperhatikan oleh organisasi, seperti kejenuhan di tempat kerja (Schultz & Schultz, 2006).

Hasil ini senada dengan apa yang telah diteliti sebelumnya pada penelitian (Dewi, 2018) dengan judul "Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja" dimana diketahui hasil menunjukkan tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Hasil analisis penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X1) tidak membawa pengaruh kepada kelelahan emosional (Y) pegawai kelas I

Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,720 > 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} -0,361 < t_{tabel} 2,001$ . Hasil ini memperlihatkan tidak terjadi hubungan antara indikator variabel suasana kerja dengan kelelahan emosional pegawai lapas kelas I Semarang dan terjadi hubungan antara indikator variabel hubungan dengan rekan kerja dengan variabel kelelahan kerja.

Hasil analisis deskriptif dari 61 responden pada 6 indikator dengan 7 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel lingkungan kerja sejumlah 4,33 yang masuk kedalam kategori "Sangat Setuju".

### **Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kelelahan Emosional (Y)**

Stres kerja sendiri penyebabnya diacu pada keadaan pekerjaan seseorang yang keadaan tersebut kemudian berkembang yang diakibatkan adanya interaksi dan adanya pribadi yang berubah yang mengarah pada perilaku (Soewondo, 1993). Masalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan dalam suatu organisasi telah bertumbuh sebagai sebuah gejala, Jika pekerja tidak mampu mengatasi stres akibat pekerjaannya, maka

akan terjadi kelelahan (Hidayati et al., 2008).

Hasil ini senada dengan apa yang telah diteliti sebelumnya pada penelitian Joel Alva Manaroinsong (2022) dengan topik Hubungan antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja. Dimana stress kerja dan kelelahan kerja berkorelasi secara signifikan, dengan arah hubungan yang positif. Pada penelitian ini menunjukkan stres kerja (X2) memiliki pengaruh aktual dan berperan penting serta cukup besar kepada kelelahan emosional (Y) pegawai lapas kelas I Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  nilai  $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 2,001$ . Hasil juga memperlihatkan tidak adanya hubungan antara indikator variabel suatu pekerjaan dan karir dengan kelelahan emosional dan terjadi hubungan antara indikator variabel kondisi lingkungan kerja dengan variabel kelelahan kerja.

Hasil analisis deskriptif dari 61 responden pada 5 indikator dengan 8 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel stres kerja sebesar 2,20 yang masuk kedalam kategori "Tidak Setuju".

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional (X3) Terhadap Kelelahan Emosional (Y)**

Menurut teori goleman, mempunyai seseorang dalam melakukan kendali agar terjaganya motivasi dalam dirinya sendiri serta sikap kuat apabila sedang mengalami suatu kondisi yang sulit, mengandalkan naluri tanpa berlebihan dalam kesenangan, mengendalikan suasana hati, serta mencegah stres agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, berempati, atau berdoa diketahui sebagai suatu kecerdasan emosional. Menurut Kusuma (2014), kecerdasan emosional di tempat kerja mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk mengenali, memahami, dan mengatur semua emosi agar dapat mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya melalui kondisi apapun.

Hasil ini senada dengan apa yang telah diteliti sebelumnya pada penelitian (Fauziah, 2016) yang judulnya adalah "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Guru Bersertifikasi Di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro" dengan hasil adanya keterkaitan negatif antara kecerdasan emosi pada burnout. Hasil analisis

penelitian diperoleh memperlihatkan kecerdasan emosional (X3) memiliki pengaruh negatif dan berperan penting serta cukup besar kepada kelelahan emosional (Y), ditunjukkan dengan hasil nilai uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,014 > 0,05$  nilai  $t_{hitung} -2,531 < t_{tabel} 2,001$ . Penelitian ini memperlihatkan terdapat hubungan negatif serta adanya peranan yang penting dan cukup besardiantara variabel stres kerja dengan kelelahan emosional. Hasil ini juga memperlihatkan tidak terjadi hubungan antara indikator variabel empati dengan kelelahan emosional dan terjadi hubungan antara indikator variabel keterampilan sosial dengan variabel kelelahan kerja.

Hasil analisis deskriptif dari 61 responden pada 5 indikator dengan 7 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel lingkungan kerja sejumlah 4,11 yang masuk kedalam kategori "Setuju".

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Emosional**

Untuk penelitian ini, maka penulis menggunakan teori Teori peristiwa afektif (AET).Melihat pada teorinya, reaksi emosional pekerja atau

karyawan terhadap peristiwa di tempat kerja menyebabkan stres di tempat kerja dan mungkin berdampak pada kecerdasan emosional mereka yang menyebabkan terjadinya kelelahan emosional.

Hasil ini senada dengan apa yang telah diteliti sebelumnya pada penelitian Huang (2022) yang memperlihatkan hasil antara stres kerja dan kondisi lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh kepada kelelahan, serta penelitian oleh Supriyaidi (2020) yang menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kelelahan. Hasil analisis penelitian diperoleh bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh kepada kelelahan emosional. Ditunjukkan dengan hasil regresi uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 26,602$  dengan nilai signifikansi sejumlah  $0,000 < 0,05$ .

#### **D. Kesimpulan**

Setelah melihat pemaparan mengenai hasil dari analisis di atas, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa:

1. Tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dengan kelelahan emosional (Y) pegawai lapas

kelas I Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,720 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -0,361 < t_{tabel} 2,001$ .

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja (X2) dengan kelelahan emosional (Y) pegawai lapas kelas I Semarang, ditunjukkan dengan hasil uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  nilai  $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 2,001$ .
3. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X3) dengan kelelahan emosional (Y), ditunjukkan dengan hasil nilai uji parsial dimana nilai signifikansi  $0,014 > 0,05$  nilai  $t_{hitung} -2,531 < t_{tabel} 2,001$ .
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan emosional. Ditunjukkan dengan hasil regresi uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 26,602$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jimea / Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*.
- Fauziah, F. A. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Guru Bersertifikasi Di Sma Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*.
- Festinahati Buulolo, P. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.
- Gunawan Christianto, M. S. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Hadriansyah, M. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Kerja (Burnout) Dan Kinerja Personel Polres Barito Selatan Di Buntok. *Jurnal Empati*.
- Handari, R. H. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Di Pku Muhammadiyah Unit Ii.
- Handari, R. H. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Di Pku Muhammadiyah Unit Ii.
- Hao Huang, L. L. (2022). Effects Of Job Conditions, Occupational Stress, And Emotional Intelligence On Chronic Fatigue Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychology Research And Behavior Management*.
- Joel Alva Manaroinson, P. K. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Dipt. Delta Pasific Indotuna Bitung. *Jurnal Kesmas, Vol. 11, No. 1*.
- Kimon Budi Laksana Putra, T. S. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Koping Perawat Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Klinik Al-Aziz Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Kesehatan*.
- Laily, J. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai

- Variabel Intervening Pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Prof. Dr.H. Edy Sutrisno, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat*.
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat . *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat*.
- Rudyarti, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Journal Of Industrial Hygiene And Occupational Health*.
- Sumiyum Nardo, L. I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Burnout Pada Bidan Di Ruang Covid Rsud Sk Lerik Tahun 2022. *Wellness And Healthy Magazine*.
- Supriyadi, E. N. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wonosari. *Jurnal Keperawatan, Volume 12, No 3, Desember 2020*.
- Theresia Kusriyani, M. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Z. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Selama Penerapan Work From Home (Wfh). *Pekbis Jurnal*.
- Weiguo Zhao, X. L. (2021). The Relationship Between Teacher Job Stress And Burnout: A Moderated Mediation Model. *The Journal Frontiers In Psychology*.
- Zahra Luthfiana, H. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada Mts Negeri 2 Pekanbaru. *Senkim: Seminar Nasional Karya Ilmiah Multidisiplin Vol. 1, No.1*.
- Zhun Gong, Y. C. (2019). The Influence Of Emotional Intelligence On Job Burnout And Job Performance: Mediating Effect Of Psychological Capital. *Journal Frontiers In Psychology*.

Zuhria Aprilia, R. N. (2021).  
Hubungan Tingkat Kelelahan  
Kerja Dengan Tingkat Stres  
Kerja Perawat Di Rsud  
Panembahan Senopati Bantul.