

INTISARI

Kelelahan emosional merupakan suatu perasaan dimana seseorang yang sedang mengalaminya akan terukur sumber daya emosional dan fisik (Maslach dan Leiter, 2008). Pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan partisipatif diharapkan mampu memberikan pengaruh negatif terhadap kelelahan emosional yang ada pada karyawan (Lo dan Stark, 2019). Pada kondisi saat ini WIPL sering terjadi pada seorang karyawan yang merasakan kelelahan yang diakibatkan pekerjaannya (Haar dan Brougham, 2020). Hal ini sejalan dengan teori *conservation of resources* dijelaskan bahwa dampak seseorang yang mengalami kelelahan emosional dapat ditunjukkan ketika mengalami WIPL (Hobfoll, 1989). Dukungan dari atasan diharapkan mampu membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh negatif kepemimpinan partisipatif terhadap kelelahan emosional dengan WIPL sebagai variabel mediasi, studi pada karyawan sektor jasa keuangan DKI Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner secara daring. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 100 responden dengan kriteria, yaitu: karyawan aktif sektor jasa keuangan, sudah atau sedang melakukan WFH. Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kedua hipotesis. Pengujian hipotesis untuk variabel mediasi mengacu pada langkah-langkah yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa H1 terdukung, adanya pengaruh negatif kepemimpinan partisipatif terhadap kelelahan emosional. Sedangkan, untuk hasil H2 terdukung secara parsial efek mediasi dari WIPL dalam pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kelelahan emosional.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kelelahan Emosional, *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

ABSTRACT

Emotional exhaustion is a feeling where someone who is experiencing it will have emotional and physical resources measured (Maslach and Leiter, 2008). Leaders who use a participative leadership style are expected to have a negative influence on employees' emotional exhaustion (Lo and Stark, 2019). In current conditions, WIPL often occurs in an employee who feels fatigued caused by his work (Haar and Brougham, 2020). This is in line with the conservation of resources theory which explains that the impact of someone experiencing emotional exhaustion can be shown when experiencing WIPL (Hobfoll, 1989). Support from manager is expected to be able to help create a comfortable work environment for employees. The purpose of this study was to examine the negative effect of participative leadership on emotional exhaustion with WIPL as a mediator variable, a study on employees of the financial services sector in DKI Jakarta.

This research is quantitative. The data collection method used in this study was through the distribution of questionnaires boldly. Respondents who participated in this study were 100 respondents with criteria, namely: active employees of the financial services sector, have or are doing WFH. Regression analysis in this study was used to test both hypotheses. Hypothesis testing for mediating variables refers to the steps developed by Baron and Kenny (1986).

The results revealed that H1 is supported, there is a negative influence of participative leadership on emotional exhaustion. Meanwhile, the results of H2 are partially supported by the mediating effect of WIPL on the effect of participative leadership on emotional exhaustion.

Keywords: Participative Leadership, Emotional Exhaustion, Work Interference with Personal Life (WIPL)