

PERFEKSIONISME PEMIMPIN DAN KREATIVITAS INDIVIDU

Fevy Tri Yanti¹, Muhammad Rasyid Abdillah^{1*}, Agus Seswandi¹, Rizqa Anita²

¹Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

*m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

Abstrak

Perilaku pemimpin memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku individu bawahan. Hal ini juga yang menjadikan asumsi bahwa perfeksionisme pemimpin memiliki hubungan dengan tingkat kreativitas individu. Berdasarkan self-regulation theory, studi ini berupaya menjelaskan secara teoritis bagaimana dan mengapa perfeksionisme pemimpin berhubungan dengan kreativitas individu.

Kata kunci: *perfeksionisme pemimpin, kreativitas individu*

1. PENDAHULUAN

Tantangan utama yang dihadapi para manajer di abad ke-21 adalah bagaimana menggunakan kemampuan potensial individu untuk meningkatkan dan mempercepat inovasi organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, individu dapat menggunakan kemampuan intelektual mereka untuk mengaktifkan perubahan organisasi yang positif dengan menggunakan pengetahuan dan kreativitas mereka untuk memberdayakan perubahan tersebut (Alirezai dan Tavalaei, 2008).

Mengingat persaingan yang ketat di lingkungan bisnis saat ini, manajer cenderung membutuhkan bawahan untuk menciptakan ide, produk, dan layanan yang baru dan berguna bagi kreativitas (Zhou & George, 2001), untuk melampaui harapan pelanggan, dan untuk mencapai standar yang tidak dapat diatasi oleh pesaing. Oleh karena itu, pemimpin cenderung menunjukkan sikap perfeksionis kecenderungan terhadap bawahan (perfeksionisme pemimpin) dengan menetapkan standar yang sangat tinggi untuk mereka, menuntut agar mereka memenuhi standar ini, dan mengharapkan mereka untuk memberikan yang terbaik kemungkinan hasil tanpa kesalahan atau cacat (Hewitt & Flett, 1991; Stoeber & Corr, 2015).

Perfeksionisme telah dikonseptualisasikan baik sebagai sifat kepribadian yang stabil dan menghasilkan keterlibatan individu dalam pola perilaku dan gaya berpikir yang sama atau sebagai cara individu berpikir tentang perilaku tersebut (Melrose, 2011). Oleh karena itu, perfeksionisme adalah sifat kepribadian yang dicirikan oleh upaya seseorang untuk mencapai standar kinerja yang terlalu tinggi, disertai dengan kecenderungan untuk terlalu kritis terhadap perilakunya sendiri (Besharat et al., 2010).

Para pemimpin, terutama mereka yang berada di industri yang berkembang pesat, sering kali menunjukkan sikap yang perfeksionis, kecenderungan bawahan untuk menumbuhkan kreativitas mereka (Isaacson, 2011; Vance, 2015) karena fitur mendefinisikan perfeksionisme pemimpin membuatnya sangat relevan untuk bawahan pengaturan upaya dan perilaku mereka terhadap kreativitas. Melekat pada perfeksionis pemimpin persyaratan adalah ketidakpuasan mereka dengan status quo dan mengejar hasil yang unggul.

Penelitian sebelumnya memberikan bukti tidak langsung bahwa sifat perfeksionisme seseorang dapat meningkatkan keterikatan (Childs & Stoeber, 2010), *coping* yang berfokus pada masalah aktif (Prud'homme, Dunkley, Bernier, Berg, Ghelerter, & Starrs, 2017), dan perilaku inovatif (Chang, Chou, Liou, & Tu, 2016), yang semuanya dapat meningkatkan kreativitas (Bakker, Petrou, Op den Kamp, & Tims, 2020; Li, Chen, & Lai, 2018). Oleh karena

itu, perfeksionisme yang ditunjukkan oleh pemimpin memiliki potensi untuk menumbuhkan kreativitas bawahan.

Namun demikian, perfeksionisme pemimpin juga dapat merusak kreativitas individu. Mengingat bahwa standar yang digunakan oleh pemimpin perfeksionis sangat tinggi, bawahan mungkin merasa standar seperti itu menjadi persyaratan luar biasa dan membuat bawahan merasa tenaga mereka terkuras (De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000), yang dapat meningkatkan kesulitan pengaturan diri yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide baru (Kim, Kim, & Yun, 2017). Penelitian perfeksionisme juga memberikan bukti tidak langsung bahwa pengejaran kesempurnaan dapat meningkatkan stres (Chang et al., 2016; Schwenke, Ashby, & Gnilka, 2014) dan kelelahan emosional (Flaxman, Ménard, Bond, & Kinman, 2012), sehingga dapat menghambat kreativitas (Han, Harms, & Bai, 2017; Herrmann & Felfe, 2014). Dengan demikian, kreativitas bawahan dapat berpotensi terhambat ketika pemimpin mereka mengajukan persyaratan perfeksionis. Problematika ini menjadikan sebuah studi yang mencoba menjelaskan secara empiris hubungan antara perfeksionisme pemimpin dan kreatifitas individu masih dibutuhkan. Sehingga, studi ini mencoba menjelaskan hal tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang mengacu kepada fakta dan teori. Data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teori dan konsep. Hasil analisis menjadi kajian yang sistematis.

Metode kualitatif terbagi menjadi lima karakteristik yaitu dengan menggunakan lingkungan ilmiah sebagai sumber data, memiliki sidat deskriptif analitik, tekanan pada proses, bersifat induktif, dan mengutamakan makna. (Sugiyono, 2009)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. PERFEKSIONISME PEMIMPIN

Perfeksionisme mengacu pada keinginan bawaan seseorang untuk kesempurnaan (Harari et al., 2018). Kesempurnaan diwujudkan dalam perilaku perfeksionis serupa terhadap diri sendiri (perfeksionisme berorientasi diri) dan lainnya (perfeksionisme berorientasi lain) (Hewitt & Flett, 1991; Hewitt, Flett, & Mikail, 2017).

Pimpinan yang perfeksionis biasanya menginginkan pekerjaan para bawahan diselesaikan sesuai standar yang mereka tetapkan. Dan sebagai bawahan dituntut memenuhi harapan mereka. Pemimpin seperti ini mempunyai kekhas-an suka mengkritik, cerewet, kaku, selalu mencari-cari kesalahan dan sederet atribut lain yang memang seringkali ada pada bos yang perfeksionis. Sebenarnya bila dipahami tampilan keras pimpinan seperti ini bisa ditafsirkan dengan banyak hal. Misalnya ingin ada kedisiplinan dalam pekerjaan dan meminimalkan kesalahan yang tidak perlu.

Pemimpin perfeksionis tidak toleran terhadap kekurangan, tetapi ini tidak selalu terjadi pada pemimpin yang hanya menetapkan standar tinggi. Perfeksionisme pemimpin berbeda dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi untuk bekerja demi kebaikan bersama (Bass, 1985), sedangkan pemimpin perfeksionis kurang fokus pada tujuan kolektif dan tidak berbagi inti karakteristik pemimpin transformasional, seperti menyampaikan visi bersama dan memberi perhatian individual terhadap perkembangan pengikut. Perfeksionisme pemimpin juga berbeda dari kepemimpinan direktif. Seorang pemimpin direktif "memberikan pengikut dengan bimbingan khusus mengenai tujuan, sarana untuk mencapai tujuan, dan standar kinerja" (Martin, Liao, & Campbell, 2013: 1374), sedangkan seorang

pemimpin perfeksionis mungkin tidak memberikan instruksi atau monitor yang mengarahkan bawahan. Akhirnya, perfeksionisme pemimpin berbeda dari pengawasan yang mengacu pada “persepsi bawahan tentang sejauh mana supervisor terlibat dalam tampilan berkelanjutan dari perilaku verbal dan non verbal yang bermusuhan” (Tepper, 2000: 178).

3.2 KREATIVITAS INDIVIDU

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan suatu hal baru, cara-cara baru, model baru, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Menurut David Campbell, kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menciptakan hasil yang sifatnya baru, inovatif, belum ada sebelumnya, menarik, aneh dan berguna bagi masyarakat.

Drevidahl (dalam Hurlock, 1978: 4) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatnya. Ia dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman. Ia mungkin mencakup pembentukan pola baru dan gabungan informasi yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya dan pencangkakan hubungan lama ke situasi baru dan mungkin mencakup pembentukan korelasi baru. Ia harus mempunyai maksud atau tujuan yang ditentukan, bukan fantasi semata, walaupun merupakan hasil yang sempurna dan lengkap. Ia mungkin dapat membentuk produk seni, kesusastraan, produk ilmiah, atau mungkin bersifat prosedural atau metodologis.

Rhodes (dalam Munandar, 2004: 20-22) menyatakan bahwa definisi kreativitas dapat ditinjau dari empat aspek atau biasa disebut dengan istilah “Four P’s of Creativity: Person, Process, Press, and Product”, yaitu: (a) pribadi (*person*) yaitu tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya (Hulbeck, dalam Munandar, 2004); (b) proses (*process*) yaitu langkah-langkah proses kreatif menurut Wallas (dalam Munandar, 2004) yang banyak diterapkan dalam pengembangan kreativitas, meliputi tahap persiapan, inkubasi, iluminasi, dan verifikasi; (c) produk (*product*) yaitu kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan/menciptakan sesuatu yang baru (Barron, dalam Munandar, 2004); (d) pendorong (*press*): menekankan faktor “*press*” atau dorongan, baik dorongan internal, berupa keinginan dan hasrat untuk mencipta atau bersibuk diri secara kreatif; maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis.

Csikszentmihalyi (dalam Munandar, 2002: 51) memaparkan sepuluh ciri- ciri pribadi kreatif, yaitu: (a) pribadi kreatif memiliki kekuatan energi fisik yang memungkinkan mereka bekerja berjam-jam dengan konsentrasi, tetapi mereka juga bisa tenang dan rileks, bergantung situasinya; (b) pribadi kreatif cerdas dan cerdik. Mereka juga mampu berpikir divergen dan konvergen; (c) kreativitas memerlukan kerja keras, keuletan, dan ketekunan; (d) pribadi kreatif dapat berselang-seling antara imajinasi dan fantasi, namun tetap bertumpu pada realitas; (e) pribadi kreatif menunjukkan kecenderungan baik introversi maupun ekstroversi; (f) pribadi kreatif dapat bersikap rendah diri dan bangga akan karyanya pada saat yang sama; (g) pribadi kreatif menunjukkan kecenderungan androgini psikologis, yaitu dapat melepaskan diri dari stereotip gender (maskulin-feminin); (h) pribadi kreatif cenderung mandiri bahkan suka menentang, tetapi di lain pihak mereka bisa tetap tradisional dan konservatif; (i) kebanyakan pribadi kreatif sangat bersemangat (*passionate*) bila menyangkut karya mereka; (j) sikap keterbukaan dan sensitivitas pribadi kreatif sering membuat mereka menderita jika mendapat banyak kritikan terhadap hasil jerih payah mereka, namun di saat yang sama ia juga merasakan kegembiraan yang luar biasa.

3.3. PERFEKSIONISME DAN KREATIVITAS

Studi ini menggunakan perspektif *self-regulation* untuk memahami apakah perfeksionisme pemimpin memengaruhi kreativitas individu secara positif atau negatif. *Self-regulation theory* adalah meta-teori yang menjelaskan proses motivasi yang dilalui individu untuk mencapai tujuan atau standar (Baumeister, 1998; Carver & Scheier, 1981; Klein, 1989). Prinsip utama dari teori ini adalah bahwa individu termotivasi untuk mengurangi perbedaan antara keadaan saat ini dan keadaan yang diinginkan (tujuan). Namun, sementara upaya mereka untuk mengurangi perbedaan dapat mendorong individu untuk mengabdikan diri pada pencapaian tujuan, hal itu mungkin membutuhkan banyak usaha dan menguras energi dan sumber daya pribadi lainnya (Baumeister, 1998). Teori *self-regulation* lebih lanjut berpendapat bahwa sejauh mana individu akan merasa termotivasi dan terkuras tergantung pada apakah mereka percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kejadian dalam hidup mereka (Baumeister & Heatherton, 1996; Hagger et al., 2010).

Didasarkan pada pandangan ini, studi ini berpendapat bahwa karena perfeksionisme pemimpin mempertinggi perbedaan antara hasil kerja saat ini dan ideal, hal itu dapat memicu pengaturan diri individu terhadap kondisi fisik, kognitif, dan afektif mereka. Secara khusus, individu mungkin mengalami dua keadaan regulasi, yaitu keterikatan (*engagement*) dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Keterikatan adalah keadaan positif dan memuaskan di mana karyawan membawa diri pribadi mereka saat melakukan peran kerja, menginvestasikan energi mereka, dan mengalami hubungan dengan pekerjaan mereka (Kahn, 1990).

Tuntutan tinggi pemimpin perfeksionis dan penekanan pada ketidaksempurnaan membuat perbedaan antara keadaan saat ini dan yang diinginkan menonjol dan menimbulkan tantangan untuk hasil yang unggul, yang dapat meningkatkan keterikatan individu dengan menginvestasikan sumber daya pribadi mereka secara komprehensif dan intensif ke dalam pekerjaan mereka (Mitchell et al., 2019; Parke et al., 2018). Kelelahan emosional adalah keadaan kelelahan secara keseluruhan, di mana orang merasa lelah secara fisik, frustrasi secara emosional, dan kehilangan fokus kognitif (Maslach & Jackson, 1981). Penekanan gigih pemimpin perfeksionis pada superioritas dan keengganan terhadap cacat dapat menciptakan tekanan kinerja dan menyebabkan kelelahan emosional individu (Flaxman et al., 2012; Mahmoodi-Shahreabaki, 2017).

Keterikatan dan kelelahan emosional, pada gilirannya, memengaruhi kreativitas individu dalam arah yang berbeda. Saat terikat (*engage*), individu menunjukkan proses kognitif yang luas (Parker & Griffin, 2011), mengalokasikan sumber daya ekstra untuk pekerjaan mereka (Eldor & Harpaz, 2016), dan menerima pemikiran baru (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014), yang kondusif untuk kreativitas (Huang, Krasikova, & Liu, 2016). Namun, ketika individu kelelahan secara emosional, individu akan cenderung berpikir kreatif dan fleksibel dan cenderung kehilangan antusiasme untuk mencari solusi baru untuk masalah (Madjar, Oldham, & Pratt, 2002), dan karenanya mereka menunjukkan kreativitas yang rendah (Han et al., 2017).

Teori *self-regulation* dan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan kelelahan emosional adalah dua kondisi pengaturan yang berpotensi menerjemahkan dampak kesempurnaan pemimpin pada kreativitas karyawan tetapi dalam arah yang berbeda. Namun, apakah perfeksionisme pemimpin pada akhirnya memengaruhi kreativitas karyawan secara positif atau negatif akan ditentukan oleh sejauh mana karyawan mengalami dua keadaan regulasi ini, yang bergantung pada pusat kendali mereka dan tingkat perfeksionisme pemimpin.

5. SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perfeksionisme pemimpin secara teori dapat memberikan dua dampak yaitu (1) dapat *meningkatkan work engagement* yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas individu; dan (2) dapat meningkatkan *emotional exhaustion* yang pada akhirnya menurunkan kreativitas individu. Sehingga, data empiris pada konteks organisasi Indonesia dibutuhkan untuk diuji lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alirezaei A, Tavalaei R (2008). Innovation in the organizations. *J. Manag. Hum. Resource Oil Ind.*, 2(3): 69-70.
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. 2020. Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69: 351– 378.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Baumeister, R. F. 1998. The self. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 1 (4th ed.): 680–740. New York, NY: McGraw-Hill.
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. 1996. Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7: 1–15.
- Besharat, M. A. (2001). Comparison of athletes' and non-athletes' sociotropy and autonomy characteristics. *Journal of Psychological Science*, 1, 62-70.
- Caputo, J. (1991). *Stress and Burnout in Library Service*. Phoenix, AZ: Oryx Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. E. (Eds.). 1981. *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer-Verlag
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. 2016. The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96: 260–265
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. 2016. The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96: 260–265.
- Cherniss, C. 1980. *Staff burnout: Job stress in the human services*. London: Dage Publications
- Childs, J. H., & Stoeber, J. 2010. Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25: 269–281.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. 2000. Job strain, effort–reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50: 1317–1327
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. 2012. Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97: 854–865
- Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Ganster, D. C., & Fusilier, M. R. 1989. Control in the workplace. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 235–280. Chichester, England: Wiley.
- Gianakos, I. 2002. Predictors of coping with work stress: The influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles*, 46: 149–158.
- Hagger, M. S., Wood, C. W., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. D. 2010. Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136: 495–525.
- Hair, et al. (1998). *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey

- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. 2011. Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5: 90–105.
- Han, G. H., Harms, P. D., & Bai, Y. 2017. Nightmare bosses: The impact of abusive supervision on employees' sleep, emotions, and creativity. *Journal of Business Ethics*, 145: 1–11.
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. 2018. Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103: 1121–1144.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. 1991. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 456–470.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Mikail, S. F. (Eds.). 2017. *Perfectionism: A relational approach to conceptualization, assessment, and treatment*. New York: Guilford Publications
- Hurlock, E. (1978). *Personality development*. Tokyo: McGraw-Hill Publishing Company, Ltd.
- Isaacson, W. 2011. *Steve jobs*. New York: Simon & Schuster.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2017). *Educational Research Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*.
- Kartini, Kartono. (2009). *Patologi Sosial*, Jilid 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kim, S. L., Kim, M., & Yun, S. 2017. What do we need for creativity? The interaction of perfectionism and overall justice on creativity. *Personnel Review*, 46: 154–167
- Klein, H. J. 1989. An integrated control theory model of work motivation. *Academy of Management Review*, 14: 150–172.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). Jossey-Bass.
- Lee, C. and Bobko, P. (1994) Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79, 364-369.
- Li, F., Chen, T., & Lai, X. 2018. How does a reward for creativity program benefit or frustrate employee creative performance? The perspective of transactional model of stress and coping. *Group & Organization Management*, 43: 138–175.
- Linna Xu, Zhi Liu, Ming Ji, Yuntao Dong. 2021. Leader Perfectionism—Friend or Foe of Employee Creativity? Locus of Control as a Key Contingency.
- Martin, S. L., Liao, H., & Campbell, E. M. 2013. Directive versus empowering leadership: A field experiment comparing impacts on task proficiency and proactivity. *Academy of Management Journal*, 56: 1372–1395.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2: 99–113.
- Melrose, S. (2011). *Perfectionism and depression: vulnerabilities nurses need to understand*. Nursing research and practice, 2011.
- Munandar, Utami. 2004. *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah*: Jakarta: Gramedia
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. 2006. Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 1057–1087
- Prud'homme, J., Dunkley, D. M., Bernier, E., Berg, J., Ghelerter, A., & Starrs, C. J. 2017. Specific perfectionism components predicting daily stress, coping, and negative affect six months and three years later. *Personality and Individual Differences*, 111: 134–138.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. 2010. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53: 617–635

- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004), *The Drivers of Employee Engagement*, Institute for Employment Studies, Brighton.
- Saks, A.M. (2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002), "The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92
- Schwenke, T. J., Ashby, J. S., & Gnilka, P. B. 2014. Sign language interpreters and burnout: The effects of perfectionism, perceived stress, and coping resources. *Interpreting*, 16: 209-232.
- Stoeber, J., & Corr, P. J. 2015. Perfectionism, personality, and affective experiences: New insights from revised reinforcement sensitivity theory. *Personality and Individual Differences*, 86: 354-359
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tepper, B. J. 2000. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43: 178-190.
- Turnipseed, D. L., & Bacon, C. M. 2009. Relation of organizational citizenship behavior and locus of control. *Psychological Reports*, 105: 857-864.
- Vance, A. 2015. *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the quest for a fantastic future*. New York: Ecco.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. 2010. A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95: 761-768
- Zhou, J., & George, J. M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44: 682-696
- Zhou, J., & George, J. M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44: 682-696.