**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN BURNOUT PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA**

**Reza Andika Putra, Reny Yuniasanti, M.Psi., Psikolog**

123Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[12rezaaputra15@gmail.com](mailto:12reza@gmail.com), [reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan burnout karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan burnout karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI. Subjek penelitian ini adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 61 orang yang diperoleh menggunakan metode nonprobability sampling yaitu purposive sampling. Alat pengumpul data menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan skala burnout. Hasil analisis dengan uji korelasi product moment spearman diperoleh rxy sebesar -0.604 (p<0.05). Hal ini menunjukan terdapat hubungan negatif signifikan antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan burnout, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Koefesien determinasi (r²) sebesar 0.365 menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berkontribusi sebesar 36.5% terhadap tingkat burnout dan sisanya sebesar 63.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini seperti lingkungan pekerjaan, faktor kepribadian, beban kerja dan keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Burnout.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEES OF THE TPI YOGYAKARTA CLASS I IMMIGRATION OFFICE**

**Reza Andika Putra 1, Reny Yuniasanti, M.Psi., Psikolog**

123Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[12](about:blank)rezaaputra15@gmail.com, [reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstrack**

This study aims to determine the relationship between transformational leadership and employee burnout of the Class I TPI Immigration Office. The hypothesis in this study is that there is a relationship between transformational leadership and burnout of the TPI Class I Immigration Office employees. The subjects collected from employees of the Class I Immigration Office of the TPI Yogyakarta. The number of subjects of this study was 61 people who were obtained using the nonprobability sampling method, namely purposive sampling. The data collection tool uses a transformational leadership scale and a burnout scale. The results of the analysis with the Spearman product-moment correlation test show that the coefficient correlation is -0.604 (p <0.05). This shows that there is a significant negative relationship between perceptions of Transformational Leadership and burnout so that the hypothesis proposed in this study can be accepted. The coefficient of determination (r²) of 0.365 indicates that the Transformational Leadership variable contributes 36.5% to the burnout rate and the remaining 63.5% is influenced by other factors not examined in this study such as work environment, personality factors, workload and emotional involvement with recipients. service.

Keywords: Transformational Leadership, Burnout.

**PENDAHULUAN**

Negara Indonesia merupakan salah satu dari tujuan wisata dunia. Hal tersebut mengakibatkan arus lalu lintas orang untuk masuk dan keluar wilayah Indonesia sangat tinggi. Arus keluar masuk orang tersebut disebut dengan migrasi (Setiowati, 2016). Salah satu unsur pemerintah yang bertugas untuk melakukan pencatatan dan pembuatan surat perjalanan bagi masyarakat yang akan melakukan perjalanan ke luar negeri adalah kantor keimigrasian (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011).

Sebagai salah satu dari unsur pemerintah, kantor keimigrasian dituntut oleh undang undang untuk melakukan pelayanan maskimal terhadap masyarakat (Undang Nomor 25 Tahun 2009). Selain itu Setiowati (2016) menjelaskan bahwa pelayanan maksimal yang diberikan oleh unsur pemerintah dijadikan tolak ukur dalam keperhasilan suatu rezim pemerintahan. Oleh karena itu pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimgirasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara di dunia.

Untuk memenuhi hal tersebut, kantor keimigrasian telah menempatkan salah satu unit pelayanan pada masing-masing Provinsi di Indonesia, salah satunya adalah Kantor imigrasi Yogyakarta. Kantor imigrasi Yogyakarta memiliki satu Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) yaitu TPI udara Adi Sudjipto. Kegiatan keimigrasian pada kantor imigrasi Yogyakarta lebih terfokus kepada pelayanan keimigrasian seperti pemberian DPRI, pemberian izin tinggal dan perpanjangan izin tinggal. Sebagai bentuk pelayanan prima kepada masyarakat, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta memiliki visi yaitu memberikan kepastian hukum kepada seluruh pemohon dan memiliki misi untuk melindungi hak asasi manusia (Ditjen Imigrasi Republik Indonesia, 2019).

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), pegawai imigrasi bertugas untuk memberikan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu surat perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor, fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian, dan sistem teknologi keimigrasian (Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, 2020).

Dalam melancarkan kegiatannya, kantor imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta memiliki beberapa bidang sesuai dengan tugas masing-masingnya, diantaranya adalah: Pertama, bidang tata usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan keuangan, barang milik negara, sumber daya manusia, administrasi umum, pengawasan dan pengendalian internal serta evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kepegawaian, keuangan, persuratan, barang miliki negara, dan rumah tangga. Kedua, bidang dokumen perjalanan dan izin tinggal keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dokumen perjalanan, izin tinggal dan status keimigrasian. Ketiga, bidang teknologi dan komunikasi keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan pemanfaatan, pemeliharaan, dan pengamanan sistem teknologi informasi dan komunikasi keimigrasian. Keempat, bidang intelijen dan penindakan keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan, pengawasan, intelijen dan penindakan keimigrasian. Kelima, bidang tempat pemeriksaan imigrasi mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan perlintasan keimigrasian (Kemenkumham, 2018).

Seiring dengan peningkatan lalu lintas orang dan barang antar negara dan maslah terorisme dan pelarian para pelaku tindak pidana keluar negeri membuat tugas kantor keimigrasian semakin berat. Selain itu, untuk mengatasi dinamika lingkungan strategis yang bergerak semakin cepat, bidang keimigrasian dituntut mengantisipasi dengan berbagai peraturan perundang-perundangan dan sarana prasarana yang semakin canggih yang mengakibatkan banyaknya tuntutan kerja yang dirasakan oleh pegawai kantor imigrasi (Alivia, 2014). Banyaknya tuntutan tersebut dapat menimbulkan dampak pada anggota, salah satunya adalah kecenderungan *burnout* pada pekerja (Andarini, 2018; Putra & Prihatsanti, 2017).

*Burnout* tampaknya menjadi respon terhadap stress antarpribadi pada pekerjaan, dimana kelebihan *interpersonal stressors* berakibat pada perubahan sikap dan perilaku terhadap pegawai. Selain itu, baik dulu maupun sekarang *burnout* telah menjadi kosnep yang tampaknya nyata terjadi pada pengalaman banyak orang. Sehingga *burnout* sebagai masalah sosial penting untuk diperhatikan dan bagaimana melakukan perbaikannya.

*Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (Mahendra & Mujiati, 2015). *Burnout* biasanya terjadi pada individu yang memiliki komitmen serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Kurniafandi, 2018). Tanda awal munculnya *burnout* yaitu ketika pekerja menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja namun merasa kurang karena adanya kelelahan yang dirasakan. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya fisik, tetapi juga mental dan emosional (Swasti, Ekowati, & Rahmawati, 2018).

*Burnout* dapat diukur dengan menggunakan aspek-aspek menurut Hanafi dan Yuniasanti (2012) terdiri dari empat aspek diantaranya adalah: Pertama, *emotional exhaustion* (kelelahan emosi). Kedua, *physical exhaustion* (kelelahan fisik). Ketiga *depersonalization* (sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain). keempat, *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri). Keempat aspek tersebut dapat digunakan sebagai indikator dalam mengukur *burnout* pada pegawai kantor imigrasi.

Kurniafandi (2018) mengatakan pegawai yang mengalami *burnout* ditandai dengan kelelahan dalam bekerja, memiliki energi dan motivasi yang rendah, pengalaman negative, perasaan sinis terhadap dirinya dan pekerjaannya serta akan menutup diri dalam komunikasi interpersonal. Hal ini akan memberikan efek negative pada kesehatan fisik dan psikologis, prestasi kerja dan produktivitas, intensitas kunjungan ke rumah sakit, serta peningkatan absensi dan perpindahan kerja pegawai.

Individu yang mengalami *burnout* biasanya memiliki gejala psikosomatik (kelemahan dan insomnia), masalah emosional (cemas dan depresi), masalah sikap (permusuhan, apatis dan tidak percaya) dan masalah perilaku (agresivitas, lekas marah dan isolasi. *Burnout* ditempat kerja dicirikan dengan kelelahan kronis dan frustasi yang hebat serta perasaan tidak berdaya dan jenuh dengan pekerjaannya, tak bersemangat, dan kurang produkif dalam bekerja (Hikmatullah, 2016). Selain itu, *burnout* juga ditandai dengan peningkatan angka cuti dan efektivitas kerja berkurang sehingga para pengguna pelayanan mengeluhkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan (Ramdan & Fadly, 2016).

Pada dasarnya *burnout* disebabkan oleh berbagai macam faktor yaitu individu dan sosio demografis yang diantaranya meliputi usia, kepribadian, locus of control, status pernikahan, gender, dan *workhouse interference* (Hikmatullah, 2016). Selain itu penyebab *burnout* terpenting yang dikemukakan oleh Baron dan Greenberg (dalam Harnida, 2015) adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan.

Menurut Ismail (dalam Mahendra & Mujiati, 2015) kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja dimana pengikut merasa diberdayakan untuk mencari pendekatan-pendekatan inovatif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 28 Februari 2020 terhadap pegawai kantor imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal. Masih dijumpai beberapa kekurangan dalam pelayanan seperti masih munculnya berbagai keluhan masyarakat yang mengajukan permohonan pembuatan paspor di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta seperti pelayanan yang diberikan kurang memuaskan, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya kerjasama yang dilakukan antar pegawai sehingga pekerjaan tidak selesai secara optimal.

Selain itu, hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 28 Februari 2020 terhadap tiga orang pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional belum dilaksanakan konsisten oleh pemimpinnya. Salah satu pegawai mengatakan pemimpin belum mampu membangkitkan semangat kerja pegawai dan kurang memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai belum mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertindak secara kreatif. Hal ini ditandai dengan menurunnya motivasi pegawai, kurangnya semangat kerja pegawai, pegawai terkesan tidak ramah dan kurang sopan ketika memberikan pelayanan, dan kurang produktif dalam bekerja. Selain itu pegawai lainnya juga mengatakan bahwa beban kerja yang harus diselesaikan terkesan berlebihan dan kurangnya jam istirahat yang diberikan sehingga pegawai merasakan lelah karena pekerjaan yang dijalaninya dan menimbulkan gejala *burnout* pada pegawai.

Beberapa penelitian mengatakan kepemimpinan transformasional berhubungan dengan *burnout* (Kurniafandi, 2018; Sureskiati, Ardianto, Pamungkas, & Hidayat, 2017). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan menurunkan kecenderungan *burnout* pada pegawai. Hal ini dikarenakan seseorang yang menampilkan kepemimpinan transformasional dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif, mampu memberikan motivasi kepada pegawai, dan dapat memenuhi kebutuhan kerja pegawai sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, tidak merasa kelelahan. dan mampu mengatasi rasa stress yang dihadapi ketika bekerja. Sebaliknya, pemimpin yang tidak memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kecenderungan *burnout* pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor dari pegawai tersebut tidak mampu mengelola stress dalam bekerja dan keadaan fisik yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Belias & Koustelios, 2014)terdiri dari: Pertama, idealis pengaruh (*charisma*), adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan ras hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis. Kedua, pertimbangan individual *(individual consideration)*, pemimpin berfokus pada kebutuhan individu dan berurusan dengan masing-masing pegawai. Ketiga, stimulasi intelektual *(intellectual stimulation)*, adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Keempat, motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain.

Kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pemimpin berinteraksi dengan karyawan dengan cara yang meningkatkan tingkat kreativitas dan motivasi timbal balik dalam organisasi Menon (2014). Selain itu seorang yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari kemampuan untuk memenuhi kebutuhan kerja pegawai, tahu apa kabutuhan pegawai, memfasilitasi kontribusi pegawai dalam kinerja organisasi, dan mempertimbangkan kinerja pemimpin sebagai anggota tim kerja (Olvera, Llorens, Acosta, & Salanova, 2017)

Putra dan Prihatsanti (2017) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan *burnout* pegawai. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki keterkaitan dengan integritas, etos kerja, komunikasi dan kepedulian bagi personilnya, begitupun sebaliknya. Apabila pegawai merasa pimpinan menunjukkan sikap yang tidak peduli terhadap para pegawainya dan tidak memiliki integritas serta etos kerja yang tinggi dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan kecenderungan *burnout* pada pegawai. Seharusnya sebagai pimpinan harus menunjukkan sikap yang peduli kepada pegawai, sedia mendengar pendapat pegawai ketika terjadi permasalahan, mampu menyelesaikan masalah dengan adil, dan terlibat dalam pengembangan organisasi sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan menurunkan kecenderungan *burnout* pada pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku *burnout* pada pegawai kantor imigrasi Kelas I Yogyakarta. Hal ini sangat penting dilakukan untuk melihat keterkaitan antara teori (hubungan antara variabel) dengan realitas/fakta yang terjadi.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ditetukan menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 61 karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan skala dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen Sugiyono (2018). Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution) versi 23.0 for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta diketahui bahwa sebagian karyawan berjenis kelamin laki-laki (52.46%). Selanjutnya, diketahui juga bahwa 50.82% karyawan merupakan karyawan lama dengan masa kerja antara 10-15 tahun. Deskripsi data *jenis kelamin dan masa kerja* Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Deskripsi Data Demografi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | N | Persentase |
| Jenis Kelamin | 61 | 100% |
| Laki-Laki | 32 | 52.46% |
| Perempuan | 29 | 47.54% |
| Masa Kerja | 61 | 100% |
| 10-15 tahun | 31 | 50.82% |
| 5-10 tahun | 14 | 22.95% |
| < 5 tahun | 16 | 26.23% |

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh dari Skala Burnout dan Skala Kepemimpinan Transformasional digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Deskripsi data Burnout dan Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini

**Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Empirik | | | |
|  |  | Mean | Skor | | SD |
|  |  |  | Min | Max |  |
| Burnout | 61 | 55.32 | 31 | 91 | 11.82 |
| Kepemimpinan Transformasional | 61 | 93.09 | 53 | 124 | 15.73 |

1. **Burnout**

Skor Skala Burnout dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1 X 31 = 31 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 X 31 = 124. Rerata hipotetiknya adalah (31 + 124) : 2 = 77.5. Standar deviasinya adalah 124-31: 6 = 15.5. Hasil analisis data yang diperoleh berdasarkan skor empirik, untuk skor terendah = 31, skor tertinggi = 91, rerata empirik adalah 55.32 dan standar deviasi sebesar 11.82. Hasil dari kategorisasi skor Burnout berdasarkan skor hipotetik dapat dilihat pada Tabel 3:

**Tabel 3. Kategorisasi Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | 𝑋>𝜇+1.𝜎 | X >132.82 | 0 | 0 |
| Sedang | (𝜇−1.𝜎)<𝑋≤ (𝜇+1𝜎) | 60< X≤ 132.82 | 19 | 31.15 |
| Rendah | 𝑋≤ 𝜇−1.𝜎 | ≤ 62 | 42 | 68.85 |
|  | Jumlah |  | 61 |  |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Skala Kinerja ini dikategorisasikan menjadi 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 68.85% (42 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 31.15% (19 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat burnout karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta tergolong rendah

1. **Kepemimpinan Transformasional**

Skor skala Kepemimpinan Transformasional dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1 X 31 = 31 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 X 31 = 124. Rerata hipotetiknya adalah (31 + 124) : 2 = 77.5. Standar deviasinya adalah 124-31: 6 = 15.5. Hasil analisis data yang diperoleh berdasarkan skor empirik, untuk skor terendah = 27, skor tertinggi = 70, rerata empirik adalah 37.75 dan standar deviasi sebesar 9.52.

Hasil dari kategorisasi skor Kepemimpinan Transformasional berdasarkan skor hipotetik dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Kategorisasi Stress Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | 𝑋>𝜇+1.𝜎 | X >132.82 | 0 | 0 |
| Sedang | (𝜇−1.𝜎)<𝑋≤ (𝜇+1𝜎) | 60< X≤ 132.82 | 57 | 93.44 |
| Rendah | 𝑋≤ 𝜇−1.𝜎 | ≤ 62 | 4 | 6.56 |
|  | Jumlah |  | 61 |  |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Skala kepemimpinan transformasional dikategorisasikan menjadi 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 93.44% (57 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 6.56% (4 subjek). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi kepemimpinan transformasional karyawan terhadap pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta tergolong sedang.

Hasil uji korelasi menunjukan nilai koefesien korelasi (rxy) = = -0.604 dengan p= 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Burnout. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin rendah Burnout. Sebaliknya, semakin rendah Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin tinggi Burnout. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ada hubungan negatif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Burnout pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta diterima.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Kurniafandi (2018) yang menyebutkan terdapat hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dengan Burnout karyawan. Artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan menurunkan kecenderungan burnout pada pegawai. Hal ini dikarenakan seseorang yang menampilkan kepemimpinan transformasional dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif, mampu memberikan motivasi kepada pegawai, dan dapat memenuhi kebutuhan kerja pegawai sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, tidak merasa kelelahan. dan mampu mengatasi rasa stress yang dihadapi ketika bekerja. Sebaliknya, pemimpin yang tidak memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kecenderungan burnout pada pegawai.

Subjek yang terlibat dalam penelitian sejumlah 61 karyawan dan sebagian besar dikategorikan memiliki tingkat burnout tergolong rendah dan tingkat persepsi kepemimpinan transformasional karyawan terhadap pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta tergolong sedang. Informasi deskriptif ini semakin menguatkan bahwa korelasi negatif antara kedua variabel dalam penelitian ini. Chairina (2018) mengatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasikan bawahan dan menunjukkan rasa tanggungjawab sosial dan jiwa melayani yang sejati akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam pencapaian visi dan misi organisasi sehingga dapat mengantisipasi munculnya gejala burnout pada karyawan.

Selain itu, apabila pemimpin telah menunjukkan perhatian dan keperdulian kepada bawahannya maka karyawan juga akan berprilaku memahami orang lain, hal ini dikarenakan bawahan sebagai pekerja memerlukan kesan positif yang diberikan oleh rekan sekerjanya maupun atasannya. Sebaliknya, apabila atasan bersikap tidak peduli terhadap kebutuhan individu, kurang memberikan perhatian maka karyawan juga akan menunjukkan ketidakpedulian dan perhatian kepada orang lain yang mengakibatkan munculnya kelelahan batin bagi pegawai (Chairina, 2018)

Dilain sisi, Prabowo etal., (2018) juga mengatakan pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, mengerahkan potensinya secara total dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya, membangun kepercayaan diri terhadap kemampun untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan serta sasaran organisasi akan meningkatkan pencapaian prestasi karyawan dan gejala burnout pada karyawan menurun. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu menginspirasi karyawannya akan menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan menurunnya prestasi karyawan dan meningkatkan gejala burnout pada karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI berjenis kelamin laki-laki (52.46%). Selain itu, diketahui juga bahwa 50.82% karyawan merupakan karyawan lama dengan masa kerja antara 10-15 tahun. Hasil analisis korelasi menunjukan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan *Burnout* karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI, dengan koefesien korelasi sebesar (rxy) =-0.604 (p<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan *burnout*. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin rendah *Burnout*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin tinggi *Burnout*.
2. Berdasarkan analisis data diketahui koefesien determinan, diketahui bahwa variabel persepsi Kepemimpinan Transformasional berkontribusi sebesar 36.5% terhadap *burnout* dan sisanya sebesar 63.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini seperti lingkungan pekerjaan, faktor kepribadian, beban kerja dan keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alivia, G. P. (2014). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Imigrasi Klas I Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Universitas Airlangga.

Azwar, S. (2016). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector : A Review, 4(3), 187–200.

Ditjen Imigrasi Republik Indonesia. (2019). Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM RI. Retrieved March 4, 2020, from https://www.imigrasi.go.id/profil/visi-misi

Hadi, S. (2017). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hanafi, M., & Yuniasanti, R. (2012). Hubungan antara Kematangan Emosi dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. INSIGHT, 10(1).

Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. Persona:Jurnal Psikologi Indonesia, 4(1). https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487

Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Burnout pada Karyawan Divisi IT. Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(1).

Iskandar. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Prajurit Yonif 403. Universitas Mercu Buana.

Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta. (2020). Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta. Retrieved from http://jogja.imigrasi.go.id/?page\_id=47834

Kemenkumham. (2018). Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi.

Kurniafandi, I. A. (2018). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Resonan dengan Burnout pada Anggota Kepolisian Brigadir Mobil (BRIMOB) Datasemen A Pelopor Sudden 2 Semarang. Universitas Diponegoro. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Mahendra, K. M. O., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(10), 3172–3197.

Menon, M. E. (2014). The relationship between transformational leadership , perceived leader effectiveness and teachers ’ job satisfaction, 52(4), 509–528. https://doi.org/10.1108/JEA-01-2013-0014

Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context, 33, 365–375.

Presiden Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian.

Publik, P., & Indonesia, P. R. UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang"Pelayanan Publik", UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang"Pelayanan Publik" § (2009).

Putra, M. J. B., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). Empati, 6(1), 291–295.

Ramdan, I. M., & Fadly, O. N. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. Jurnal Keperawatan Padjadjaran, 4(2), 170–178. https://doi.org/10.24198/jkp.v4n2.7

Setiowati, L. (2016). Kualitas Pelayanan Publik Keimigrasian dalam Pembuatan Paspor Perspektif Good Governance (Studi di Kantor Imograsi Kelas I Yogyakarta). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. https://doi.org/10.5151/cidi2017-060

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sureskiati, N. E., Ardianto, M. I., Pamungkas, B. D., & Hidayat, R. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 8). Kalimantan Timur. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. Jurnal Keperawatan Soedirman, 12(3), 190. https://doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738