

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MANAJERIAL HOTEL GRAND ASTON YOGYAKARTA)

Jonathan Christ^a, Tri Mardiana^b, Hery Sutanto^c

^{a,b,c} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran” Yogyakarta

Jl. SWK 104 (Lingkar Utara), Condongcatur, Yogyakarta 55283

*e-mail: jonathanchrist32@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine (1) The effect of transformational leadership, organizational commitment, and partial burnout on the performance of non-managerial employees at the Grand Aston Hotel Yogyakarta, (2) The effect of transformational leadership, organizational commitment and burnout together on the performance of non-managerial employees Grand Aston Yogyakarta Hotel, (3) Which variable has the most dominant influence on the performance of non-managerial employees at Grand Aston Yogyakarta Hotel. Sampling used in this study is saturated sampling (census), in which all members of the population are sampled. The number of non-managerial employees at Grand Aston Yogyakarta Hotel is 116 people. This study uses a survey method that is research conducted using a questionnaire as a research tool. Data collection by interview and questionnaire was compiled with a Likert Scale and then calculated using the SPSS method. The results of this study are (1) Transformational leadership, organizational commitment, and burnout have a partial effect on the performance of non-managerial employees at the Grand Aston Yogyakarta Hotel; (2) Transformational leadership, organizational commitment and burnout have an effect on together with the performance of non-managerial employees of the Grand Aston Yogyakarta Hotel; (3) Transformational leadership has the most dominant influence on the performance of non-managerial employees at the Grand Aston Yogyakarta Hotel.

Keywords: *Transformational leadership; Organizational commitment; Burnout; Employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan *burnout* secara parsial terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, (2) Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, (3) Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta sejumlah 116 orang. Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian. Pengambilan data dengan wawancara dan kuesioner disusun dengan Skala Likert dan kemudian dihitung dengan metode SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta; (2) Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta; (3) Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional; Komitmen organisasi; Burnout; Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Daerah Istimewa Yogyakarta terkenal dengan sektor pariwisatanya, sektor pariwisata di Yogyakarta saat ini mengalami kondisi yang semakin berkembang pesat. Yogyakarta kerap kali dijadikan sebagai destinasi wisata utama yang dikenal dengan kota yang memiliki harga yang cukup terjangkau bagi para wisatawan. Akibatnya, kebutuhan akan akomodasi jasa menjadi meningkat. Hal tersebut merupakan salah satu faktor eksternal yang mendasari peneliti untuk meneliti sektor jasa perhotelan di Yogyakarta yaitu adalah: Hotel Grand Aston Yogyakarta.

Hotel Grand Aston Yogyakarta ialah salah satu perusahaan penyedia jasa penginapan yang berada di Jalan Urip Sumoharjo no. 37, Klitren, Kec. Gondokusuman kota Yogyakarta. Hotel Grand Aston Yogyakarta dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 116 karyawan yang berstatus karyawan non manajerial. Karyawan non manajerial merupakan karyawan yang bergabung pada beberapa departemen yang antara lainnya adalah: departemen *executive office, accounting and finance, engineering, FB production, FB service, front office, SPA, housekeeping, HRD, dan sales and marketing*.

Karyawan non manajerial tersebut memiliki tugas berbeda-beda karena masing-masing departemen memiliki fungsi yang berbeda. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jumlah karyawan yang terdapat pada beberapa departemen Hotel Grand Aston Yogyakarta tidak sesuai dengan jumlah

pekerjaan yang terdapat di Hotel Grand Aston Yogyakarta Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan yang terdapat di Hotel Grand Aston Yogyakarta tergolong kurang jika dibandingkan dengan banyaknya *job description* pada masing-masing departemennya.

Permasalahan ketidakdisiplinan karyawan tersebut diindikasikan karena karyawan merasa kenyataan yang ada atau apa yang mereka hadapi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti: beberapa pemimpin departemen sering kali dalam berperilaku tidak sesuai dengan yang diucapkannya, tidak memberikan contoh-contoh yang positif sehingga menjadikan para karyawan kurang mampu bekerja secara optimal.

Pemimpin kurang mampu mendorong para karyawan untuk dapat berfikir kreatif guna memunculkan ide-ide baru maupun dalam mencari solusi pemecahan sebuah masalah, seperti: bagaimana agar program-program dapat tercapai secara optimal, yang dirasakan oleh para karyawan justru pemimpin hanya melakukan pengawasan saja terhadap para karyawannya yang hal ini menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerjanya.

Selanjutnya, karyawan merasa bahwa secara keadaan emosional kurang dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan-pekerjaannya, disebabkan jumlah pekerjaan karyawan menjadi lebih banyak secara aktualisasi jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan jumlah karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, karyawan merasa bahwa kondisi tersebut menjadikan karyawan sukar untuk menyesuaikan diri dengan kondisi di Hotel

Grand Aston Yogyakarta, hal ini berdampak pada rendahnya komitmen karyawan.

Kondisi *turnover* yang cukup tinggi tersebut disebabkan oleh kondisi karyawan yang merasa lesu dalam bekerjanya akibat beban kerja yang terdapat dirasa tinggi oleh karyawan, kelesuan dalam bekerja atau disebut *burnout*. Secara emosional karyawan merasa bahwa mereka sangat lelah dengan jumlah pekerjaan yang menurut mereka banyak tersebut, disaat mereka merasakan kelelahan akibat jumlah pekerjaan yang tinggi tersebut, mereka merasakan energinya terkuras habis dan beberapa karyawan merasakan perasaan “kosong” yang kemudian hal ini menjadikan kinerja karyawan tidak berjalan secara optimal.

Karyawan merasa disaat mereka memiliki tanggung jawab pada masing-masing pekerjaannya, namun karyawan harus melaksanakan pekerjaan yang lainnya. Hal ini merupakan hal utama yang menyebabkan karyawan merasa mengalami kelelahan emosional.

Jumlah karyawan yang tergolong kurang menjadikan para karyawan mendapatkan beban kerja yang lebih tinggi. Beban kerja yang tinggi tersebut memberikan dampak terhadap terjadinya kelesuan dalam bekerja bagi setiap karyawan atau disebut *burnout syndrom*.

Kinerja atau *job performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika (Prawirosentono dan Primasari, 2019). Kemudian, Prawirosentono dan Primasari (2019) menyatakan bahwa kinerja memiliki dimensi yang antara lainnya

adalah: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Kinerja karyawan antara lain dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sesuai dengan hasil penelitian Mahendra dan Mujiati (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Arma Museum dan Resort yang kemudian lebih lanjut dikuatkan oleh hasil penelitian dari Sanjiwani dan Suana (2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*). Kepemimpinan ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan (Bass dan Avolio, 1994 dalam Siswanti, 2015).

Selain Kepemimpinan transformasional, komitmen juga dapat mempengaruhi Kinerja, Penelitian dari Sanjiwani dan Suana (2016) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali.

Komitmen organisasi dinyatakan oleh Robbins (2010) yang berarti adalah suatu keadaan di mana seorang individu memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu.

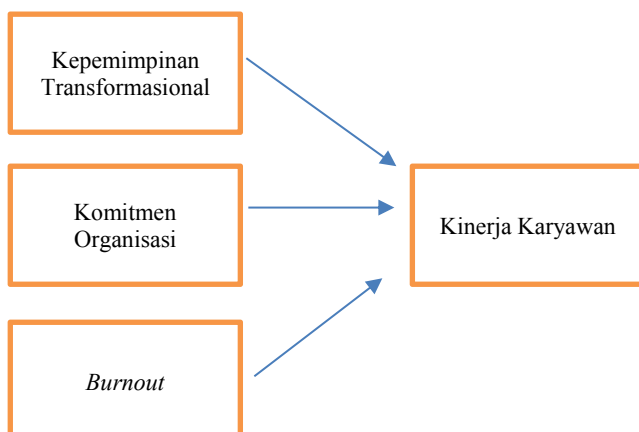
Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti bahwa individu tersebut memihak pada pekerjaan tertentu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti seseorang individu memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Pada hasil penelitian yang dilakukan Mahendra dan Mujiati (2015) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Arma Museum dan Resort.

Maslach et. al (2001) mengatakan bahwa *Burnout* adalah reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* memiliki dimensi yang antara lainnya adalah: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen organisasi, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta “.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari kuesioner yang telah disebarakan melalui google form. Dan data sekunder, data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, kategori kinerja, data absensi karyawan, profil perusahaan serta data pendukung lainnya.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus dengan menggunakan semua populasi yang ada dijadikan responden. Responden yang akan digunakan sebanyak 116 responden. Skala yang digunakan merupakan skala interval dengan pendekatan skala likert.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji f dan juga uji beta dengan teknik analisis berbasis pada SPSS 26.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Tabel 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	64	55,2%
Perempuan	52	44,%
Jumlah	116	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	27	23,3%
D3	66	56,9%
S1	23	19,8%
Jumlah	116	100%
Usia		
20-25 tahun	36	31,1%
26-30 tahun	18	15,5%
31-35 tahun	43	37%
36-40 tahun	17	14,5%
41-45 tahun	2	1,8%
Jumlah	116	100%
Masa Kerja		
0-6 bulan	3	2,6%
7-12 bulan	32	27,6 %
13-18 bulan	11	9,5%
19-24 bulan	28	24,1%
25-30 bulan	29	25%
31-36 bulan	13	11,2%
Jumlah	116	100%

Berdasarkan Tabel 1. Deskriptif Karakteristik Responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (55,2%) , berpendidikan terakhir D3 sebanyak 66 orang (56,9%), berusia antara 31 tahun hingga 35 tahun sebanyak 43 orang (37%) dan memiliki masa kerja antara 7 bulan hingga 12 bulan sebanyak 32 orang (27,6).

Tabel 2. Uji Validitas Responden Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sign r hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1.1	0,722	0,000	Valid
	X1.1.2	0,686	0,000	Valid
	X1.1.3	0,668	0,000	Valid
	X1.1.4	0,747	0,000	Valid
	X1.1.5	0,769	0,000	Valid
	X1.1.6	0,750	0,000	Valid
	X1.1.7	0,778	0,000	Valid
	X1.2.1	0,783	0,000	Valid
	X1.2.2	0,747	0,000	Valid
	X1.2.3	0,735	0,000	Valid
	X1.2.4	0,832	0,000	Valid
	X1.2.5	0,819	0,000	Valid
	X1.2.6	0,728	0,000	Valid
	X1.3.1	0,768	0,000	Valid
	X1.3.2	0,687	0,000	Valid
X1.3.3	0,736	0,000	Valid	
X1.3.4	0,790	0,000	Valid	
X1.3.5	0,804	0,000	Valid	
X1.3.6	0,802	0,000	Valid	
X1.4.1	0,771	0,000	Valid	
X1.4.2	0,771	0,000	Valid	
X1.4.3	0,817	0,000	Valid	
X1.4.4	0,794	0,000	Valid	
X1.4.5	0,780	0,000	Valid	

Tabel 3. Uji Validitas Responden Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan n	Koefisien Korelasi	Sign r hitung	Keterangan n
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1.1	0,450	0,000	Valid
	X2.1.2	0,441	0,000	Valid
	X2.1.3	0,346	0,000	Valid
	X2.1.4	0,433	0,000	Valid
	X2.1.5	0,523	0,000	Valid
	X2.1.6	0,440	0,000	Valid
	X2.2.1	0,479	0,000	Valid
	X2.2.2	0,428	0,000	Valid
	X2.2.3	0,461	0,000	Valid

X2.2.4	0,424	0,000	Valid
X2.2.5	0,417	0,000	Valid
X2.2.6	0,537	0,000	Valid
X2.3.1	0,436	0,000	Valid
X2.3.2	0,508	0,000	Valid
X2.3.3	0,574	0,000	Valid
X2.3.4	0,414	0,000	Valid
X2.3.5	0,528	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Responden *Burnout*

Variabel	Pernyataan	Koefisien	Sign r	Keterangan
		Korelasi	hitung	
<i>Burnout</i> (X3)	X3.1.1	0,686	0,000	Valid
	X3.1.2	0,705	0,000	Valid
	X3.1.3	0,725	0,000	Valid
	X3.2.1	0,700	0,000	Valid
	X3.2.2	0,703	0,000	Valid
	X3.2.3	0,747	0,000	Valid
	X3.3.1	0,771	0,000	Valid
	X3.3.2	0,737	0,000	Valid
	X3.3.3	0,791	0,000	Valid
	X3.4.1	0,702	0,000	Valid
	X3.4.2	0,707	0,000	Valid
	X3.4.3	0,651	0,000	Valid
	X3.5.1	0,765	0,000	Valid
	X3.5.2	0,731	0,000	Valid
	X3.5.3	0,701	0,000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Responden Kinerja Kerja

Variabel	Pernyataan	Koefisien	Sign r	Keterangan
		Korelasi	hitung	
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1.1	0,623	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,664	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,721	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,688	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,684	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,550	0,000	Valid
	Y1.4.1	0,652	0,000	Valid
	Y1.4.2	0,687	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4 dan Tabel 5 mengenai Uji Validitas Responden dengan menggunakan aplikasi SPSS, hasil yang didapatkan ialah semua variabel dapat dikatakan **valid** dikarenakan semua hasil perhitungan $<0,05$. Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan, (Ghozali, 2018) yang menyatakan jika hasil perhitungan $<0,05$ maka hasil tersebut dapat dinyatakan **valid**. Dengan begitu, data hasil uji validitas tersebut layak digunakan untuk instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,968	≥ 0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,768	≥ 0.60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,934	≥ 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	≥ 0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6. Uji Reliabilitas Responden dengan menggunakan aplikasi SPSS, hasil yang didapatkan ialah hasil perhitungan *Cronobach's Alpha* ≥ 0.60 , oleh karena itu semua variabel dinyatakan **reliabel**. Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan, (Ghozali,2018) yang menyatakan jika hasil perhitungan *Cronobach's Alpha* ≥ 0.60 maka hasil tersebut dapat dinyatakan **reliabel**. Dengan begitu, data hasil uji reliabel tersebut layak digunakan untuk instrumen penelitian.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	3,48	Tinggi
Komitmen Organisasi	3,47	Tinggi
<i>Burnout</i>	3,32	Cukup
Kinerja Karyawan	3,82	Tinggi

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dari 116 responden, diketahui rata-rata responden memberikan nilai terhadap kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yaitu berkategori tinggi. Sedangkan *burnout* memiliki nilai rata rata yaitu cukup.

Tabel 7. Hasil uji t

Model		Coefficients ^a			t
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	
1	(Constant)	16,892	3,689		4,579
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,047	,020	,202	2,257
	Komitmen Organisasi (X2)	,108	,052	,186	2,080
	<i>Burnout</i> (X3)	-,022	,035	-,071	-2,016,

Berdasarkan Tabel 7 mengenai hasil uji t memiliki hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,892 + 0,047X1 + 0,108X2 - 0,022X3 + e$$

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah :

H1:KepemimpinanTransformasional, Komitmen Organisasi, dan *Bunrout* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta.

H3:Variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh paling dominan terhadap

kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta.

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,195	3	108,398	5,399	,002 ^b
	Residual	2248,761	112	20,078		
	Total	2573,957	115			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), <i>Burnout</i> (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1)						

Berdasarkan tabel 8 mengenai hasil uji f menunjukkan nilai Signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional(X1) komitmen organisasi(X2) dan *burnout* (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,399 > F$ Tabel 2.69.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah :

H2:KepemimpinanTransformasional, Komitmen Organisasi, dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.103	4.481
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), <i>Burnout</i> (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1)				

Berdasarkan tabel 9 mengenai uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan

transformasional (X1), komitmen organisasi (X2) dan *burnout* (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar **12,6%**.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan pembuktian ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, dengan demikian hipotesis pertama didukung.
- 2) Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan *Burnou* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kedua didukung.
- 3) Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan non manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta, dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, diketahui bahwa pada indikator motivasi inspiratif merupakan indikator yang memiliki pengaruh paling besar. Perilaku memberikan motivasi inspiratif terhadap karyawan harus tetap dipertahankan untuk memberikan dukungan terhadap karyawan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pimpinan selalu mengarahkan kebutuhan individu dan organisasi. Selain itu, pimpinan juga dapat memotivasi karyawan agar berprestasi lebih lagi dari apa yang karyawan inginkan. Hal ini memiliki artian bahwa, pemimpin harus menanamkan pemikiran terhadap karyawannya bahwa mereka mampu berprestasi lebih dari yang mereka dapatkan maupun lakukan hingga saat ini. Dengan begitu karyawan akan semakin terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka dan pemimpin akan menginspirasi mereka.
- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa pada indikator kharismatik merupakan indikator yang perlu ditingkatkan lagi karena masih dirasa kurang oleh karyawan. Pemimpin yang memiliki kharisma akan lebih mudah untuk mengarahkan dan memengaruhi karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pemimpin. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara, pimpinan harus mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Selain itu, pimpinan juga harus mampu memperlihatkan visi, kemampuan serta keahliannya karena nantinya karyawan akan menjadikan

pemimpin sebagai tauladan, idola dan panutan mereka dalam bekerja. Dengan mengaplikasikan hal-hal tersebut, bawahan atau karyawan akan mempercayai pimpinan dikarenakan menurut mereka pimpinan memiliki pandangan, nilai serta tujuan yang dianggap karyawan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Mayer, J. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1) :1-18.
- Amerthadi S., I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Kuta, Bali. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 2, 11331-1159.
- Bass, B., & Avolio, B. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Spring: PAQ.
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout : Job Stress in The Human Services*. London: Dage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5.
- Jewell, L., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior (2nd ed.)*. Boston: Richard, D. Irwin, Inc.
- Kuntjojo. (2009). *Metode Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burn-out. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2.99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52,397-422.
- Nurjayadi, D. (2004). *Burnout Pada Karyawan. Pronesis*.
- O. Mahendra, K., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No 10, 3172-3197.
- Porter, L., & Steers, R. (1983). *Employee organization Link ages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, & Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosyid, H. (1996). Burnout : Penghambat Produktivitas Yang perlu Dicermati. *Bulletin Psikologi*, IV (1) : 19-25.
- Rosyid, H., & Farhati, F. (1996). Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*, 1:1-12.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kepemimpinan Manajerial yang "SMART"*. Yogyakarta: Wimaya Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutjipto. (2001). Apakah Anda Mengalami Burn-out? *Jurnal Pendidikan Penabur*, No 1/ Thn 1, Hal 6-31.
- Yanuar, S., & Hari, M. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai variabel moderating pada karawan produksi PT. Tripilar Beton Mas Salatiga. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (6),pp:47-68.
- Yukl, A. (2012). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.