

Peran Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT X

Abd. Rozaqqil Amin

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. IGAA Noviekayati, M.Si., Psikolog

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Amherstia Pasca Rina, M. Psi., Psikolog

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: Abdamin1904@gmail.com

Abstract

The rapid development in the current era of globalization in the industrial sector. causing companies to face increasingly serious problems due to increasing work demands. Employees often experience mental health problems and prolonged stress (burnout) which will have an impact on their lives and work. The success or failure experienced by an organization is largely determined by the quality of leadership it possesses. Transformational leadership style is considered a leadership model that is able to overcome problems that occur in an organization or company. This research aims to determine the relationship between perceptions of transformational leadership and burnout among employees at PT. X. The method applied in this research is a correlational design with a quantitative approach, involving all 62 employees of PT. The instruments used were the transformational leadership scale and the burnout scale by applying the Spearman Brown correlation test analysis technique. The results of the analysis show that both variables have a significant negative relationship between perceptions of transformational leadership and burnout, meaning that the higher the perception of transformational leadership, the lower the burnout experienced by employees. Conversely, the lower the perception of transformational leadership, the higher the burnout experienced by employees.

Keywords: Perception, Transformational Leadership, Burnout, Employees

Abstrak

Pesatnya perkembangan di era globalisasi bidang industri masa kini. menyebabkan perusahaan menghadapi masalah yang semakin berat karena tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Seringkali karyawan mengalami gangguan kesehatan mental dan stress berkepanjangan (*burnout*) yang akan berdampak pada kehidupannya maupun pekerjaannya. Kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang mampu mengatasi masalah yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan *burnout* pada karyawan di PT. X. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan seluruh karyawan PT.X sebanyak 62 karyawan. Instrumen yang digunakan yaitu dengan skala kepemimpinan transformasional dan skala *burnout* dengan menerapkan teknik analisis uji korelasi spearman brown. Hasil analisis menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan negatif signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan *burnout*, artinya semakin tinggi persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan.

Kata kunci : Persepsi, Kepemimpinan Transformasional, Burnout, Karyawan

Pendahuluan

Tuntutan pekerjaan di era globalisasi saat ini memaksa perusahaan untuk memenuhi perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada. Peran karyawan sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Seringkali, karyawan mengalami gangguan kesehatan mental sebagai bagian dari keberhasilan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan kesehatan mental yang terganggu akan memiliki dampak pada kehidupannya maupun pekerjaannya. Tingkat stress yang tinggi dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara normal dengan lingkungannya. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996).

Maslach (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Saat seseorang menghadapi *burnout*, individu dapat menunjukkan sikap sinis terhadap pekerjaan, merasa tidak efektif dan mengalami penurunan dalam pencapaian kerja (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* muncul sebagai akibat dari stress interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016). Kelelahan mendalam bisa menjadi masalah besar bagi individu, organisasi dan perusahaan termasuk menurunkan produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Mengacu pada Laporan Health on Demand 2023 dari Mercer Marsh Benefits, Konsultan Manfaat Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang bekerja dalam kondisi mental yang tak sehat. Namun begitu, secara level Asia, angka karyawan di Indonesia yang memiliki tingkat stress masih lebih rendah dibanding negara lainnya dengan angka 24 persen. Adapun penyebab stres terhadap para karyawan itu menurut hasil survei rata-rata adalah karena tekanan yang tinggi (65 persen), kepemimpinan yang buruk (55 persen), budaya kerja yang tidak sehat (46 persen), lingkungan kerja yang berbahaya (44 persen), dan keamanan kerja (41 persen). "Faktor-faktor teratas itu penyebab stres yang kronis bagi karyawan di Indonesia. (Jawa Pos, 2023)

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan di PT. X adalah bahwasanya sebagian karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan. PT. X secara historis berdiri pada tahun 1976 yang bergerak pada bidang alat pertanian dan rumah tangga, seiring beragam permintaan produksi, pada tahun 1985 PT. X berkembang menjadi perusahaan manufaktur pembuatan tiang penerangan jalan umum (PJU), stadium Lighting pole HDG, material kelistrikan dan memproduksi berbagai macam produk dengan berbahan dasar besi. Banyaknya tingkat permintaan konsumen pada PT. X, membuat karyawan memiliki lebih dari satu pekerjaan serta tanggung jawab yang berbeda. *burnout* pada karyawan dapat terjadi ketika pimpinan tidak memenuhi harapan karyawan, seperti kurangnya dukungan dari atasan, overtime yang tidak dibayarkan, atau kurangnya kemampuan

atasan untuk menyelesaikan masalah. Tidak hanya kompensasi yang tidak sebanding dengan pekerjaan dan risiko ditanggung karyawan, tetapi demikian menyebabkan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan di PT. X dengan menyebarkan kuisioner terbuka (google form) pada tanggal 14-20 September 2023, menunjukkan hasil bahwa ditemukan terdapat 6 (30%) karyawan tidak mengalami *burnout* dengan kategori rendah, lalu ada 2 (10%) karyawan mengidap *burnout* dengan kategori sedang, setelah itu ada 12 (60%) karyawan mengalami *burnout* dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil survey pendahuluan *burnout* karyawan PT.X dapat disimpulkan bahwa karyawan pada survei tersebut dapat dikategorikan pada kategori tinggi.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan *burnout*, seperti yang disoroti oleh Baron dan Greenberg (1995), adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang mampu menggerakkan perubahan (transformation) dalam organisasi untuk mengurangi tingkat kelelahan pada karyawan. Kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Suwandi (Suranta, 2002) berpendapat bahwa keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan Sutarjo (2024) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal”, hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *burnout* berpengaruh negatif pada *burnout* pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2008), model kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif karena memiliki kemampuan untuk menurunkan tekanan yang dialami anggotanya, sehingga mengurangi risiko *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathina dan Sary (2019), semakin kuat transformasi pimpinan terhadap bawahannya, semakin sedikit stress yang dialami karyawan. Hal ini karena seorang pemimpin harus memberikan inspirasi kepada karyawannya dan tidak membedakan bawahannya

Berdasarkan penjelasan diatas, persepsi karyawan terkait kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang sanggup memberikan inspirasi dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Persepsi karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau lewat jalan lain. Karyawan akan merasa didorong untuk saling mendukung, berbagi ide, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan mengharapkan bahwa pemimpin transformasional akan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusinya. Karyawan ingin merasa dihargai atas kerja keras dan pencapaiannya, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Kondisi tersebut mendorong minat penulis untuk meneliti hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan *burnout* karyawan. Karena diasumsikan kepemimpinan transformasional akan mengurangi terjadinya *burnout* pada karyawan PT. X.

Metode

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada analisis data berupa data angka yang diolah menggunakan metode statistik. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *burnout* pada karyawan PT.X. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional dan *burnout* sebagai variabel terikat (Y)

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.X yang berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana teknik ini menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Berikut adalah kriteria yang peneliti gunakan untuk memilih populasi, sebagai berikut :

1. Karyawan aktif bekerja di PT. X
2. Pria dan Wanita
3. Minimal usia 20 – 50 tahun
4. Minimal lama bekerja 1 - 25 tahun

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data menggunakan tiga skala yakni skala kecemasan sosial, skala kecenderungan kecanduan media sosial, dan skala body dissatisfaction. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu kuisioner berisi skala likert dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam kuisioner aitem yang digunakan peneliti ini terdapat pernyataan positif / mendukung (favourable) dan pernyataan negatif / tidak mendukung (unfavourable). Subjek diminta untuk menjawab setiap pernyataan dengan memilih kategori yang sesuai dengan keadaan yang dialami subjek.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis spearman brown dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.00 for windows

Hasil

Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yakni variabel kepemimpinan transformasional dan *burnout*. Uji asumsi pada 2 variabel ini yaitu menggunakan 3 uji Normalitas, uji Linearitas, dan Uji korelasi spearman brown.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Asympt Sig.(2-Tailed)	Keterangan
0,006	P<0,05(Tidak Normal)

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows

Hasil uji normalitas sebaran pada penelitian ini untuk variabel *burnout* yang menggunakan Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi $p = 0,006$ ($p < 0,05$), maka artinya sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.
Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Burnout</i>	2.511	0,016

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows

Hasil uji linieritas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *burnout* didapatkan hasil signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Artinya tidak ada hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *burnout*

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Spearman Brown

Variabel	Correlation Coefficient	Sig.
Kepemimpinan Transformasional <i>Burnout</i>	-0,873	0,000

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows

Hasil uji korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *burnout*, diperoleh nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$) dan nilai koefisien sebesar $-0,873$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan *burnout*. Selain itu, terungkap bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi *burnout*

yang dialami karyawan. Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parveen & Adeinat (2019), yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *burnout* karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami, dan sebaliknya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi *burnout*.

Tabel 4. Hasil kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Rumus	Jumlah	Presentase
Kepemimpinan Transformasional	Rendah	12	19,4%
	Sedang	39	62,9%
	Tinggi	11	17,7%
Total		62	100%

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows

Berdasarkan hasil analisis pada tingkat kategorisasi karyawan pada skala kepemimpinan transformasional diketahui skor kategori rendah memiliki skor lebih rendah dari 12 karyawan dengan persentase 19,4%. Skor kategori sedang sebesar 39 karyawan dengan persentase 62,9%. Skor kategori tinggi sebanyak 11 orang, persentasenya sebesar 17,7%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwasebagian besar berada pada kategori sedang.

Tabel 5. Hasil Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Rumus	Jumlah	Presentase
<i>Burnout</i>	Rendah	11	17,7%
	Sedang	40	64,5%
	Tinggi	11	17,7%
Total		62	100%

Sumber : Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows

Berdasarkan hasil analisis pada tingkat kategorisasi karyawan pada skala *burnout* diketahui skor dalam kategori rendah sebanyak 11 karyawan dengan persentase 17,7%. Skor kategori sedang sebanyak 40 karyawan dengan persentase 64,5%. Skor kategori tinggi sebanyak 11 karyawan dengan persentase 17,7%. Berdasarkan hasil klasifikasi karyawan PT. X dapat disimpulkan bahwa karyawan pada variabel *burnout* sebagian besar berada pada kategori sedang. Dengan demikian pentingnya hal yang dapat dilakukan pihak perusahaan dalam mengelola karyawannya untuk menjaga tingkat kinerja dan produktivitas karyawan adalah melakukan pendekatan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Persepsi karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional akan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan akan merasa didorong untuk saling mendukung, berbagi ide, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan mengharapkan bahwa pemimpin transformasional akan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusinya. Karyawan ingin merasa dihargai atas kerja keras dan pencapaiannya, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Sutarjo (2024) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal”, hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *burnout* berpengaruh negatif pada *burnout* pegawai. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2019), kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak positif dalam mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan individu, memberikan arahan yang jelas, dan membangun ikatan yang kokoh dengan bawahan cenderung mengurangi risiko *burnout*

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan *burnout* pada karyawan PT. X. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional karyawan PT. X maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan PT. X. Begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan PT. X. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi adanya hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dengan *burnout* pada karyawan PT. X, diterima

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran baik bagi manajemen perusahaan dan karyawan yang dapat menjadi pertimbangan bermanfaat. Bagi manajemen perusahaan disarankan agar melakukan evaluasi dan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Beberapa contoh praktisnya adalah dengan memberikan contoh yang baik seperti disiplin, berintegritas, empati terhadap karyawan, dan rendah hati. Pentingnya manajemen perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti mendaftarkan asuransi jiwa dan kesehatan, memberikan kompensasi atau uang bonus ketika melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Selain itu, pihak manajemen bisa mengadakan acara makan bersama atau syukuran pencapaian target tahunan yang diisi dengan diskusi santai untuk mempererat hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan

Bagi karyawan disarankan agar fokus pada hal-hal yang dapat mereka kontrol, seperti manajemen waktu dan prioritas tugas. Membuat jadwal harian atau mingguan

yang terstruktur dengan jelas dapat membantu mengurangi tekanan dari tuntutan pekerjaan yang tidak realistis. Selain itu, karyawan perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan meluangkan waktu untuk aktivitas yang membantu mengurangi stress seperti olahraga, melakukan hobi dan bertemu dengan teman maupun keluarga.. Karyawan juga disarankan untuk memanfaatkan waktu cuti dengan bijak untuk beristirahat total dari pekerjaan, merencanakan aktivitas yang menyenangkan atau relaksasi, dan memastikan tidak terhubung dengan urusan pekerjaan selama periode tersebut. Maka dengan cara ini, karyawan dapat mengisi ulang energi dan kembali bekerja dengan semangat serta produktivitas yang lebih baik.

Referensi

- Anggraini, Idulfilastri (2023). Peran Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT X. *Journal on Education* Volume 05, No. 02
- Akbar (2015). Analisis Persepsi Pelajar Tingkat Menengah Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* Vol.10 No.01
- Cahyono, Imawan, Hadi (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Burnout* sebagai *Intervening*. Studi Pada PT. Holi Mina Jaya Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang". *Undergraduate thesis*, Univeritas Islam Sultan Agung Semarang
- Chirst, Mardiana, Sutanto (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi , Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Jurnal ekonomi dan ilmu social* Volume 5 Nomor 2.
- Diyono, perkasa, dkk (2024). Kepemimpinan, Beban kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines* (JOMB) Vol. 6 No. 2
- Fathina, Sary (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Trisco Tam Soreang Di Bagian Produksi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 3.
- Harsoyo (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 3 No.2.
- Hikmatiar (2023). Sebanyak 45 persen Pekerja di Indonesia Mengaku Pernah Bekerja saat Kondisi Mentalnya Tak Sehat. <https://www.jawapos.com/kesehatan/011770821/sebanyak-45-persen-pekerja-di-indonesia-mengaku-pernah-bekerja-saat-kondisi-mentalnya-tak-sehati> (Diakses pada 05 Januari 2024)
- Husaeni (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap *Burnout* Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto). *Media Ekonomi* Vol 20 No 2.

- Imara (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan .Studi Kasus pada EF English *First* Malang). Jurnal ilmiah mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.
- Marua & Radikun (2022). Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Resiliensi Terhadap *Burnout* yang Diakibatkan Tuntutan Kerja Kuantitatif. Jurnal Psikologi Volume 11 No. 3.
- Mufarika, Zuryaty (2021). Analysis of Job Stress and *Burnout* Syndrome on nurses in Emergency Unit During Covid-19 Pandemic Studied at East Java Region. Jurnal Ilmiah Kesehatan
- Nasrip, Kirana, Haadi (2023). Analisis Personality, *Burnout* Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Religion Education Social Laa Roiba Journal Vol. 5 No. 2
- Paramita, Hendratmoko (2021). Menguji pengaruh *burnout*, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. Jurnal Manajemen Vol.13 No.03
- Pharasakti, Ekhsan (2022). Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1
- Puspitasari, Sulisno, Dwiantoro, Kristina, Hartiti (2019). Penerapan kepemimpinan Transformasional dalam Menurunkan *Burnout* Perawat Pelaksana. Jurnal SMART Keperawatan Vol. 6, No. 2.
- Ramadhini, Widayati (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen TSM, Vol. 2, No. 4
- Rizal, Rina, & Noviekayati (2023). Mindfulness Based Cognitive Therapy Untuk Menurunkan *Burnout* Pegawai. Jurnal Riset dan Konseptual Volume 8 Nomor 2
- Saputro, Safitri, Rizqiea (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Burnout* pada Perawat IGD di Masa Pandemi Covid-19. Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta
- Sukmana, Sudibia (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8
- Sumarandak, Tungka, Egam (2021). Persepsi Masyarakat terhadap Kawasan Monumen di Manado. Jurnal Spasial Vol. 8. No. 2
- Sutarjo, Dwi (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Burnout* Pegawai dengan Pern Mediasi Valensi Misi. Other thesis, STIE BANK BPD JATENG
- Yanti (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada

Peran Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT X

Kantor Pegawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B
Banjarmasin). Jurnal Riset Akuntansi Politala Volume 2, Nomor 2