

## **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN RESONAN DENGAN *JOB BURNOUT* PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES TEGAL**

**Amanda Intan Puspitasari<sup>1</sup>, Harlina Nurtjahjanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

Email: nday\_only@yahoo.com

### **Abstrak**

Pergantian pimpinan dalam kepolisian selalu berlangsung pada beberapa periode. Setiap pimpinan menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, salah satunya kepemimpinan resonan, yaitu di mana pemimpin mampu menggerakkan orang-orang di kelompoknya dengan penuh kekuatan, gairah, ketegasan, dan empati. Penerapan kepemimpinan resonan di instansi yang dipersepsikan negatif oleh anggota dapat menjadikannya stresor di lingkungan kerja yang menjurus pada *job burnout*, yaitu kelelahan berlebihan baik fisik, mental, maupun emosional dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal, serta mengetahui besarnya sumbangan efektif yang didapatkan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal. Subyek penelitian adalah anggota polisi di Polres Tegal yang berjumlah 234 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *cluster random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua Skala Psikologi, yaitu Skala *Job Burnout* (27 aitem valid,  $\alpha = 0,887$ ) dan Skala Kepemimpinan Resonan (32 aitem valid,  $\alpha = 0,941$ ). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi kepemimpinan resonan dengan *job burnout* anggota sebesar  $-0,650$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal. Hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi penerapan kepemimpinan resonan di instansi, maka semakin rendah *job burnout* yang akan dialami oleh anggota. Sumbangan efektif kepemimpinan resonan terhadap *job burnout* sebesar 42,3%, sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Job Burnout*, Kepemimpinan Resonan, Anggota Kepolisian

### **Abstract**

Leadership change in the police always happened every period. All leaders shown their leadership style in the different ways, one of that is resonant leadership, in this stule these leaders are moving people powerfully, passionately, purposefully, and full of empathy. The application of resonant leadership in institution that perceived negatively by members can make it become stressors in work enviroentment that lead to job burnout, it is excessived distress in physical, mental, and emotional that happen occurs over time. This research aims to determine the correlation between resonant leadership and job burnout among police officers at Police Resort in Tegal, and to determine the effective contribution. The hypothesis of this research is there is a negative relationship between resonant leadership and job burnout among police officers at Police Resort in Tegal. The subjects for this research is police officers at Police Resort in Tegal, amounting to 234 members. Samples were taken using cluster random sampling technique. Data collection using two Psychology Scale, that is Job Burnout Scale (27 valid item,  $\alpha = 0,887$ ) and Resonant Leadership Scale (32 valid item,  $\alpha = 0,941$ ). The results showed coefficient correlation between resonant leadership and job burnout members is  $-0,650$  with  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). These results indicated that the hypothesis is accepted, there is negative relationship between resonant leadership and job burnout among police officers at Police Resort in Tegal. It means that more positive perception about the application of resonant leadership in institution, then more lower job burnout that would be experienced by members. Effective contribution of resonant leadership to job burnout is 42.3%, while 57.7% influenced by other factors that are not revealed in this research.

**Keywords:** Job Burnout, Resonant Leadership, Police Officer

## **PENDAHULUAN**

Dunia kerja merupakan salah satu masa dalam kehidupan seseorang yang sifatnya sangat kompleks. Produktivitas dalam suatu organisasi atau instansi sangat didukung oleh kualitas dari setiap sumber daya manusia yang berperan dan budaya organisasi yang berlaku di dalamnya. Kinerja masing-masing individu yang ada dalam suatu organisasi dapat menentukan kemajuan organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini membuat setiap pegawai harus bekerja dengan optimal agar tujuan dan visi-misi organisasi dapat tercapai. Dewasa ini, banyak organisasi yang mengharapkan pengorbanan yang besar dari para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Para karyawan diharuskan bekerja dalam jangka waktu tertentu setiap harinya sesuai peraturan yang ada.

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah suatu badan organisasi yang khusus dibentuk untuk menjaga keamanan dan ketertiban negara. Undang-Undang Republik Indonesia No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa fungsi kepolisian adalah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Berkaitan dengan banyaknya tugas polisi yang harus dijalankan tersebut, tentunya peran optimal dari setiap anggota Polri sangat dibutuhkan, baik itu pimpinan maupun anggotanya. Padatnya tugas, jam kerja, dan tuntutan dari pimpinan yang harus dilaksanakan menimbulkan dampak masing-masing pada anggota Polri. Salah satunya yaitu memungkinkan munculnya kecenderungan *job burnout* pada individu. Polisi adalah subyek dalam suatu institusi atau pemerintahan yang memiliki kontribusi dalam terjadinya *burnout* (Schaible and Gecas, 2010).

*Job burnout* adalah jenis stres kerja di mana seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. Anggota mengalami *job burnout* setelah mengalami periode stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini akan memberikan efek negatif pada kesehatan fisik dan psikologis, prestasi kerja dan produktivitas, intensitas kunjungan ke rumah sakit, serta peningkatan absensi dan perpindahan kerja (Ojedokun, Idemudia & Omotoso, 2013). Penelitian dari Hombrados dan Cosano (2011) tentang *burnout*, dukungan di tempat kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup pada pekerja sosial di Spanyol, menunjukkan bahwa *job burnout* dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan kepuasan hidup seseorang. Beberapa stresor dalam pekerjaan yang mempengaruhi *burnout* adalah konflik interpersonal, kendala-kendala dalam organisasi, kontrol yang dirasakan, konflik *work-family*, merger dan akuisisi, PHK dan ketidakamanan kerja, serta kerja yang emosional (Jex, Steve, & Thomas, 2008).

Pada badan institusi seperti Polri, peran dari seorang pemimpin sangat penting dalam memberikan instruksi, pengarahan, memotivasi pada para anggota, dan menggerakkan seluruh komponen yang mendukung untuk mencapai tujuan Polri. Gaya kepemimpinan tersebut tidak jauh beda dari kepribadian pemimpin sebenarnya, sehingga antara pemimpin satu dan yang lain, di kepolisian satu dan yang lain berbeda-beda pula.

Polres Tegal merupakan salah satu institusi kepolisian yang sering mengalami pergantian Kapolres (Kepala Kepolisian Resort). Periode belakangan ini, Polres Tegal memiliki pemimpin yang menciptakan banyak inspirasi untuk kemajuan Polres Tegal, berupaya memunculkan gairah para anggota untuk dapat mencapai visi dan misi organisasi, serta memiliki rasa empati yang cukup tinggi pada para anggota. Ciri-ciri pemimpin tersebut sangat dekat hubungannya dengan gaya kepemimpinan resonan. Pada kepemimpinan resonan, pemimpin mampu menggerakkan orang-orang di kelompoknya dengan penuh kekuatan, gairah, dan ketegasan. Pemimpin juga dapat membangun hubungan yang harmonis dengan

orang-orang di sekitar mereka, dan memiliki rasa empati yang tinggi (Boyatzis & McKee, 2010).

Anggota yang berada dalam kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan partisipasi atau produktivitas, kepuasan, dan perasaan bernilai atau berharga dalam organisasi (Pierce & John, 2006). Menurut penelitian dari Cummings, MacGregor, Davey, Lee, Wong, Lo, Muise, dan Stafford (2009) tentang tipe kepemimpinan dan hasil yang didapat dalam lingkungan kerja keperawatan, salah satunya menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan resonan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada anggota-anggotanya.

Model dari *burnout* dari Kreitner & Kinicki (2001) menjelaskan bahwa kombinasi dari stresor pribadi dan stresor pekerjaan atau organisasi dapat memicu munculnya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya prestasi pribadi. Stresor pribadi meliputi tingginya ekspektasi seseorang terhadap dirinya sendiri dan organisasi di mana dia bekerja. Sedangkan stresor organisasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan peran dan intensitas interaksi interpersonal di lingkungan kerja. Interaksi interpersonal di sini dapat dengan rekan kerja maupun dengan pemimpin.

Pemimpin resonan yang dapat menyelaraskan diri di lingkungannya akan membuat orang-orang merasakan tingkat kenyamanan yang saling menguntungkan. Mereka saling membagi ide dan saling belajar dari satu sama lain, membuat keputusan bersama, dan menyelesaikan tugas. Sedangkan pemimpin yang disonan akan membuat kelompok dipenuhi dengan stres kolektif, kehilangan keseimbangan, dan akibatnya berkinerja buruk (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2005). Hal ini erat hubungannya dengan persepsi anggota mengenai penerapan kepemimpinan tersebut.

Anggota yang mempersepsikan penerapan kepemimpinan resonan dengan positif akan mendukung pimpinan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja dan keterlibatan kerja di organisasi, serta tidak menjadikannya sebagai sumber stresor di lingkungan kerja. Anggota yang merasa bahwa dirinya kurang mampu mengikuti perubahan dalam organisasi dengan adanya penerapan kepemimpinan resonan, akan memiliki persepsi yang negatif mengenai penerapan kepemimpinan tersebut. Hal ini dapat menjadi salah satu stresor dalam pekerjaan yang terus menerus menetap selama bekerja di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, diketahui bahwa tipe kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan resonan, memiliki peran dalam memunculkan dampak atau indikasi *job burnout* pada anggota organisasi bila dinilai secara negatif. Peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan resonan dengan *job burnout* khususnya pada anggota kepolisian yang ada di Polres Tegal.

*Job burnout* merupakan salah satu bentuk distres psikologis yang dapat dialami oleh karyawan ketika berada dalam suatu pekerjaan untuk jangka waktu tertentu (Kreitner & Kinicki, 2001). *Burnout* merupakan sebuah fenomena yang sangat dekat kaitannya dengan stres kerja. *Burnout* adalah dampak dari adanya stres kerja yang dikarenakan oleh bekerja berlebihan yang dapat terlihat pada suatu kondisi tertentu (Schultz & Schultz, 2006). Selain itu, *burnout* juga diartikan sebagai penurunan kemampuan fisik dan mental yang disebabkan oleh usaha keras untuk mencapai suatu tujuan yang berlebihan dalam pekerjaan (Dessler, 2011).

Kepemimpinan resonan adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mampu menggerakkan orang-orang di kelompoknya dengan penuh kekuatan, gairah, dan ketegasan. Pemimpin yang resonan juga memiliki rasa empati yang cukup tinggi. Pemimpin yang

resonan menyelaraskan diri mereka dengan orang-orang, memusatkan perhatian mereka kepada alasan bersama untuk membangun rasa kebersamaan, serta menciptakan iklim yang mampu meningkatkan semangat, energi, dan hasrat untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Boyatzis & McKee, 2010).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout*, dan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal.

## **METODE**

### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel predictor (X) : kepemimpinan resonan

Variabel kriterium (Y) : *job burnout*

*Job burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan berlebih baik secara fisik, mental, maupun emosional dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang tidak realistis.

Kepemimpinan resonan adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan resonan, di mana pemimpin mampu menggerakkan anggotanya dengan penuh kekuatan, ketegasan, inspirasi, gairah, serta diimbangi dengan tingginya empati kepada anggotanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian di jajaran Polres Tegal berpangkat Bripda-Aiptu dengan masa kerja lebih dari dua tahun yang berjumlah 630 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan acuan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2009), yaitu sebanyak 234 anggota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*.

Metode analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) *Statistic for Windows* versi 20.0. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y (*job burnout*) berdasarkan variabel X (kepemimpinan resonan), menentukan bentuk hubungan antara variabel X dan dengan variabel Y, dan menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y (Winarsunu, 2009).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) *Statistic for Windows* versi 20.0. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 2,049 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) untuk *job burnout*, dan 1,996 dengan  $p=0,001$  ( $p<0,05$ ) untuk kepemimpinan resonan.

Uji linearitas hubungan antara variabel kepemimpinan resonan dengan variabel *job burnout* menghasilkan nilai koefisien  $F = 170,004$  dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

Analisis regresi sederhana pada penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* adalah sebesar -0,650 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan antara kedua variabel penelitian adalah negatif, yang berarti bahwa semakin positif persepsi penerapan kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin rendah *job burnout* anggota. Nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,423. Hal ini berarti bahwa pada penelitian ini, kepemimpinan resonan memberikan sumbangan efektif sebesar 42,3% pada *job burnout*, sedangkan sisanya 57,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal. Hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan bahwa mayoritas anggota polisi di Polres Tegal mengalami *job burnout* yang rendah, serta mayoritas anggota memiliki persepsi mengenai kepemimpinan resonan yang positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan resonan memberikan sumbangan efektif sebesar 42,3% pada *job burnout*, sedangkan sisanya 57,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti *shift* kerja, pemberian penghargaan, dan karakter personal seseorang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan resonan dengan *job burnout* pada anggota kepolisian di Polres Tegal. Semakin positif persepsi penerapan kepemimpinan resonan, maka akan semakin rendah *job burnout* anggota. Sebaliknya, semakin negatif persepsi kepemimpinan resonan, maka akan semakin tinggi *job burnout* anggota. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi *job burnout*, serta dapat menyempurnakan alat ukur yang digunakan berdasarkan standar atau acuan alat ukur asli atau otentik yang dibentuk untuk mengukur kedua variabel penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Boyatzis, R. & McKee A. (2010). *Resonant leadership*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong C.A., et al. (2009). Leadership Styles and Outcome Patterns for the Nursing Workforce and Work Environment: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*, NS-1547. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006.
- Dessler, G. (2011). *Human resources management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). *Primal leadership: Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jex, S. M., & Thomas W. B. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia No.2*.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Omotoso, A. O. (2013). When Rendering Hospitality becomes Collateral Damage: Psycho-organisational Variables and Job Burnout amongst Hotel Workers in Metropolitan Nigeria. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (1). doi:dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1124.
- Pierce, J. L. & John, W. N. (2006). *Leaders & the leadership process*. New York: McGraw-Hill International Education.
- Schaible, L. M. & Gecas, V. (2010). The Impact of Emotional Labor and Value Dissonance on Burnout Among Police Officers. *Police Quarterly*, 13(3): 316-341. doi:10.1177/1098611110373997.
- Schultz, D. & Schultz S. E. (2006). *Psychology & work today*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.