

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen



Disusun oleh :
Retno Gumila Sari
(21612011089)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen



Disusun oleh :
Retno Gumila Sari
(21612011089)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Burnout* Terhadap Kinerja
Pegawai Bawaslur Jember
Disusun oleh : Retno Gumila Sari
NIM : 21612011089
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 26 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiantini, SMB., M.Sc)

NIDN.0715069004

Pembimbing,

(Erna Resmiantini, SMB., M.Sc)

NIDN.0715069004

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399099 – Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

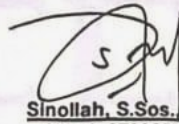
TANDA PENGESAHAN

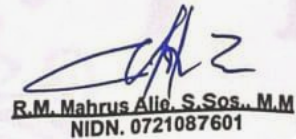
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

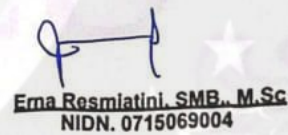
NAMA : Retno Gumila Sari
NIM : 21612011089
HARI : Kamis
TANGGAL : 17 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Burnout Terhadap Kinerja
Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

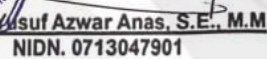

Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401


R.M. Mahrus Ali, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601


Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 26 Juni 2025
Yang menyatakan,



Retno Gumila Sari



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Retno Gumila Sari. 2025 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.

Dosen Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi, yaitu 39 pegawai Bawaslu Kabupaten Jember, dengan teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan *Burnout*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Burnout*, Kinerja Pegawai, Bawaslu Kabupaten Jember.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Retno Gumila Sari. 2025. *The Influence of Leadership Style and Burnout on Employee Performance at Bawaslu Kabupaten Jember.*

Advisor: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

This study aims to analyze the influence of leadership style and burnout on the performance of employees at the Election Supervisory Board (Bawaslu) of Jember Regency. The research employs a quantitative method. Data were collected through questionnaires distributed to the entire population, consisting of 39 Bawaslu employees in Jember Regency, using a census technique. The data were analyzed using multiple linear regression to determine both partial and simultaneous effects of the independent variables (leadership style and burnout) on the dependent variable (employee performance). The results indicate that, partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, while burnout has a negative and significant effect. Simultaneously, leadership style and burnout significantly influence the performance of Bawaslu Kabupaten Jember employees.

Keywords: Leadership Style, Burnout, Employee Performance, Bawaslu Kabupaten Jember.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur, cinta, dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat, rahmat, dan kekuatan yang diberikan hingga saya bisa sampai di titik ini. Tanpa pertolongan-Nya, saya mungkin sudah menyerah di tengah jalan.
2. Bapakku tercinta, Bapak Sugito terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu Bapak berikan. Semua nasihat Bapak jadi penguat saat saya merasa lelah dan hampir menyerah. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud cinta, hormat, dan terima kasih yang tak terhingga.
3. Almarhumah Ibuku Tercinta, Ibu Sukatmi. Meski Ibu telah tiada, namamu tetap hidup dalam setiap langkah, doa, dan detak hati ini. Terima kasih atas cinta yang tulus, perjuangan yang tanpa lelah, dan segala hal luar biasa yang Ibu berikan dalam hidup saya. Sidang skripsi ini saya jalani tepat di bulan peringatan 1000 hari kepergian Ibu sebuah momen yang penuh haru dan makna. Semoga Allah SWT menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya. Karya ini saya persembahkan sebagai bukti cinta dan rindu yang tak pernah padam, dari seorang anak yang selalu merindukan peluk hangat dan doa Ibu.
4. Almarhum Mbah Kung dan Almarhumah Mbah Uti, satu bulan sebelum saya sempro, Mbah Kakung berpulang, lalu disusul Mbah Uti dua minggu sebelum saya sidang. Rasanya berat menjalani ini tanpa doa dan senyum panjenengan berdua. Tapi saya percaya, restu Mbah tetap mengalir dari jauh. Semoga Mbah Kung dan Mbah Uti tenang di sisi-Nya. Suwargi langgeng, damel njenengan, nggeh Mbah...
5. Suamiku, Andik Pranata, terima kasih sudah jadi teman hidup dan teman perjuangan yang luar biasa. Terima kasih untuk semua pengertian, kesabaran, dan dukungan tanpa syarat. Kehadiranmu adalah anugerah yang tidak ternilai.
6. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc., terima kasih banyak atas bimbingan, arahan, dan kesabaran Ibu selama proses penyusunan skripsi ini. Ibu adalah pembimbing yang luar biasa.
7. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB dan Bapak R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M, terima kasih atas masukan, kritik, dan penilaiannya saat ujian. Kehadiran Bapak memberi warna tersendiri dalam proses ini.
8. Adikku, Mamikha Setya Ningroem, terima kasih sudah selalu mendukung dan jadi penghibur paling setia. Di saat kakakmu ini penat dengan skripsi, kamu selalu datang dengan ide *healing* yang bikin hati tenang dan kepala segar kembali. You're my sunshine!
9. Wahyu Malik, makasih banget ya, sudah mau direpotkan, sabar ngajarin, dan nemenin proses panjang ini. Dan buat teman-teman seperjuangan skripsi: Windi, Frendy, Deny, Indri, dan Indra kalian semua luar biasa! Terima kasih sudah jadi bagian penting dari perjalanan ini.

10. Untuk Diriku, terimakasih telah bertahan, telah melewati hari-hari yang berat, malam-malam yang panjang, dan segala rasa cemas yang kadang ingin membuat menyerah. Terima kasih karena telah berani mengambil keputusan besar, merelakan resign dari pekerjaan demi menyelesaikan skripsi ini. Kamu hebat! Teruslah melangkah dengan semangat yang sama, dengan keyakinan bahwa segala perjuangan akan menemukan hasil terbaiknya. Jangan lupa, bahagia itu juga bagian dari tujuan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember”** dengan lancar.

Tujuan penulis skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat wajib yang harus ditempuh oleh mahasiswa dalam Program Studi Manajemen untuk memperoleh persetujuan hasil penelitian skripsi dalam mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak serta adanya usaha. Maka penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang, yang senantiasa memberikan dukungan serta semangat kepada seluruh mahasiswa, khususnya kepada penulis, sehingga penulis terdorong untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.
2. Bapak Dr. Yusuf Aswar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas segala dukungan dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyusun proposal skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB dan Bapak R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan proposal skripsi ini.
5. Seluruh dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama proses perkuliahan, yang menjadi dasar penting dalam penyusunan proposal skripsi ini.

6. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta motivasi yang tidak ternilai dalam proses penyusunan hingga tahap akhir proposal ini.
7. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORINALITAS	iv
ABSTRAKSI	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Empiris	11
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.2Burnout	22
2.2.3Kinerja Pegawai	27
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.3.1Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3.2Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.3.3Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.4 Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Tempat dan waktu penelitian.....	36
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	37
3.3.1Variabel Penelitian.....	37
3.3.2Definisi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1Populasi	41

3.4.2	Sampel.....	42
3.5	Sumber Data	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	44
3.7	Teknis Analisis Data	46
3.7.1	Analisis Deskriptif	46
3.7.2	Uji Validitas.....	47
3.7.3	Uji Reliabilitas	47
3.8	Uji Asumsi Klasik	48
3.9	Uji Hipotesis	50
BAB IV PEMBAHASAN.....		54
4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Sejarah Perusahaan	54
4.1.2	Karakteristik Responden	55
4.1.3	Distribusi Jawaban Responden	58
4.2.1	Uji Analisis Deskriptif	63
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
4.2.4	Uji Hipotesis	70
4.3	Pembahasan.....	75
4.3.2	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember	77
BAB V PENUTUP		83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	83
5.2.1	Bagi Pimpinan Bawaslu Kabupaten Jember	83
5.2.2	Bagi Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.....	84
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....		85
LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	111
Tabel 2 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	4040
Tabel 3 Skala Likert.....	45
Tabel 4 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5 Usia Reponden	57
Tabel 6 Masa Bekerja	58
Tabel 7 Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 8 Data Kuesioner Burnout	60
Tabel 9 Data Kuesioner Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 10 Uji Analisis Deskriptif.....	64
Tabel 11 Uji Validitas	65
Tabel 12 Uji Reliabilitas	66
Tabel 13 Uji Normalitas.....	67
Tabel 14 Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 15 Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 16 Uji t (parsial)	72
Tabel 17 Uji F (simultan).....	73

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	35
Gambar 2 Scaterrplot	70



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	89
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 3 Uji Realiabilitas	98
Lampiran 4 Surat Persetujuan Penelitian	99
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	100



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016:8).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah faktor utama penunjang sebuah instansi/organisasi. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tanggung jawab atas pengelolaan, suatu instansi dan atau sebagai tenaga kerja yang wajib ada pada sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam lembaga. Karena sebagai salah satu elemen dalam lembaga, manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dan dalam lembaga sumber daya manusia merupakan elemen paling strategi, harus kita akui dan diterima oleh manajemen. Karena manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang penting, kinerja pegawai juga menjadi aspek yang tak kalah penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Emelda (2020), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem pengelolaan kinerja, kondisi fisik dan kesehatan (Sinambela, 2010:37). Kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Menurut Kouzes (2007), gaya kepemimpinan merupakan cara-cara yang digunakan pemimpin dalam memberi arah, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan tim atau bawahannya, baik dalam pengambilan keputusan, komunikasi, maupun pemberian tanggung jawab. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik tim akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Makalew, 2021). Ini juga dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dan diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada

pencapaian tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, organisasi juga harus memperhatikan kondisi psikologi pegawai agar tidak mengalami *burnout* sehingga kinerja pegawai terjaga.

Menurut WHO (2019), *burnout* adalah fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan merupakan kondisi medis. *burnout* terjadi akibat stres kerja yang berkepanjangan dan belum berhasil dikelola dengan baik. WHO menjelaskan bahwa *burnout* ditandai oleh tiga gejala utama, yaitu kelelahan energi atau rasa lelah yang ekstrem, meningkatnya jarak mental dari pekerjaan atau perasaan negatif terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas dalam bekerja. Ketiga komponen ini saling berkaitan dan dapat berdampak serius terhadap kesehatan mental dan produktivitas seseorang di lingkungan kerja. Menurut Schaufeli dan Enzmann (1998), *burnout* merupakan respons terhadap tekanan emosional kronis yang terjadi secara terus-menerus di lingkungan kerja. Kondisi ini ditandai oleh tiga aspek utama, yaitu kelelahan yang berkepanjangan, munculnya sikap sinis atau negatif terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak kompeten atau tidak mampu dalam menjalankan tugas.

Menurut Maslach dan Leiter (1997), pekerjaan yang melibatkan interaksi emosional yang intens dan tanggung jawab sosial yang tinggi, seperti tenaga kesehatan, guru, dan pekerja sosial, merupakan profesi yang sangat rentan terhadap *burnout*. Hal ini disebabkan karena profesi-profesi tersebut menuntut keterlibatan emosional yang mendalam dalam menghadapi permasalahan orang lain, yang jika berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional. Selain itu, beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk memberikan layanan yang optimal, serta keterbatasan dukungan dari organisasi atau lingkungan kerja turut memperparah kondisi tersebut. Dalam jangka panjang, tekanan tersebut dapat menurunkan motivasi kerja, menimbulkan perasaan tidak

berdaya, serta berdampak pada kesehatan mental dan kinerja profesional individu yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi di atas, jadi dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik. *Burnout* ditandai oleh gejala seperti kelelahan energi, sikap sinis terhadap pekerjaan, penurunan efektivitas kerja, hingga perasaan tidak mampu dan keterasingan secara emosional. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, hubungan sosial, serta produktivitas kerja individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* meliputi faktor lingkungan kerja, seperti stres kerja berkepanjangan, kelelahan emosional dan fisik, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan organisasi, jenis pekerjaan dengan interaksi sosial intens, perasaan tidak mampu atau tidak kompeten.

Di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti di Bawaslu, terutama saat menghadapi masa-masa krusial seperti pemilu, pegawai sering kali mengalami beban kerja yang tinggi. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan *burnout*. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung kurang produktif, kurang termotivasi, dan lebih rentan melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, dan fenomena *burnout* merupakan aspek-aspek penting yang juga relevan dalam memahami peran dan tanggung jawab Bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilu.

Bawaslu, atau Badan Pengawas Pemilihan Umum, adalah lembaga yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu berperan penting dalam memastikan keterbukaan informasi sebagai bagian dari akuntabilitas lembaga negara kepada publik atas kinerja dari tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pemilu (Bawaslu, 2023:53). Bawaslu melakukan pengawasan melalui pendekatan

pencegahan dan penindakan, yang melibatkan pemetaan potensi pelanggaran dan kerawanan dalam penyelenggaraan Pemilu sebagaimana diatur dalam UU No. 7 Tahun 2017. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Hal ini tercermin dalam struktur organisasi yang diatur oleh Bawaslu untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait tugas, fungsi, dan wewenang organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) di Bawaslu berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas pengawasan pemilu melalui berbagai fungsi, termasuk penelitian, pengembangan, pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia pengawas pemilu (Bawaslu, 2023:6).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) karena keberhasilan Bawaslu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta kinerja para pegawainya. Pemilu di Indonesia sering kali menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, mulai dari konflik politik, tekanan masyarakat, hingga penggunaan teknologi dalam kampanye. Sumber Daya Manusia (SDM) Bawaslu harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk merespons perubahan dan tantangan tersebut. Pegawai yang berkualitas dan terlatih akan lebih siap menghadapi dinamika yang cepat dan menangani isu-isu yang muncul di lapangan. Dalam hal ini pegawai Bawaslu memerlukan sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tantangan yang ada. Selain itu perlu pengelolaan pegawai yang tepat sehingga Bawaslu tidak mengalami *burnout*.

Burnout terjadi ketika pegawai mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan pekerjaan yang berkelanjutan, terutama di lingkungan kerja dengan tanggung jawab yang berat dan ekspektasi tinggi seperti di BAWASLU. Ada buku yang diterbitkan oleh Bawaslu (2023:15) disebutkan bahwa

tantangan dan beban kerja yang berat dalam penyelenggaraan pemilu, seperti yang dihadapi pada Pemilu 2019 memberikan beban kerja yang terlampau berat dan menimbulkan kerumitan dalam pelaksanaan tahapannya, dapat menjadi faktor yang berpotensi menyebabkan *burnout*. Hal ini menjadi tantangan signifikan bagi penyelenggara pemilu dan dapat berkontribusi pada *burnout*.

Tekanan untuk memastikan proses pemilu yang adil, bersih, dan transparan sering kali sangat tinggi, terutama menjelang dan selama masa pemilihan ada periode pemilu, volume pekerjaan di Bawaslu meningkat secara drastis, seperti memproses laporan pelanggaran pemilu, melakukan investigasi, hingga mengawasi proses pemungutan dan penghitungan suara. Pegawai sering kali harus bekerja dalam waktu yang panjang tanpa istirahat yang cukup, yang dapat memicu *burnout*.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, *burnout*, dan kinerja pegawai sudah diteliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Khoiri & Oktavia (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Mahfudh *et al.*, (2024) di Bawaslu Kabupaten Jepara, pada penelitian tersebut gaya kepemimpinan yang diteliti difokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional, hasilnya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Syafruddin & Nurdiansyah (2023) menyatakan hasil penelitiannya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

Penelitian yang dilakukan Angreni (2022) tentang pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan catatan sipil provinsi bali. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan

catatan sipil provinsi bali. sehingga semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah kinerja pegawai atau jika *burnout* meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Merujuk pada penelitian Maulidah (2022) berdasarkan penelitian yang dilakukan di BPBD Kota Surabaya, ditemukan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung.

Berdasarkan penjelasan mengenai gaya kepemimpinan dan *burnout* pada pegawai, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan. Sebagian penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja, sementara sebagian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh tersebut. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *burnout* terhadap kinerja pegawai, dengan objek penelitian pada Bawaslu Kabupaten Jember. Pemilihan Bawaslu Kabupaten Jember bukan tanpa alasan, meskipun peneliti berdomisili di Kabupaten Malang. Hal ini didasarkan pada beberapa pertimbangan penting dan strategis.

Pertama, Bawaslu Kabupaten Jember merupakan salah satu daerah dengan dinamika politik yang cukup tinggi di wilayah Tapal Kuda Jawa Timur, sehingga tekanan kerja yang dihadapi pegawainya dalam menjalankan fungsi pengawasan pemilu relatif lebih kompleks dan menantang dibandingkan beberapa daerah lainnya. Kondisi ini menjadikan aspek *burnout* dan kepemimpinan sebagai isu yang sangat relevan untuk dikaji secara lebih mendalam.

Kedua, peneliti memperoleh akses dan izin langsung dari pihak Bawaslu Kabupaten Jember untuk melakukan pengumpulan data, serta mendapatkan dukungan yang baik dalam proses observasi dan penyebaran instrumen penelitian. Faktor aksesibilitas dan dukungan lapangan ini menjadi pertimbangan praktis yang tidak kalah penting dalam menentukan lokasi penelitian.

Ketiga, berdasarkan studi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa Bawaslu Kabupaten Jember memiliki struktur organisasi yang cukup lengkap dan aktif menjalankan program-program pengawasan pemilu, baik pada masa tenang maupun di luar masa pemilu, sehingga sangat relevan untuk dijadikan lokasi penelitian terkait kinerja pegawai.

Dengan demikian, pemilihan Bawaslu Kabupaten Jember sebagai objek penelitian tidak hanya mempertimbangkan keunikan konteks dan karakteristik organisasi, tetapi juga didasarkan pada kelayakan akses dan urgensi masalah yang diteliti. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam mendukung efektivitas kerja pegawai Bawaslu melalui pendekatan kepemimpinan dan pengelolaan *burnout* yang tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menarik rumusan masalah diantaranya:

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Kabupaten Jember?
- 2) Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Kabupaten Jember?
- 3) Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di Bawaslu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.
- 3) Untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *burnout* terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah manfaat yang dapat diperoleh, di antaranya:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menyediakan wawasan dan deskripsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan serta *burnout* terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Jember.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki sejumlah manfaat yang dapat diperoleh, di antaranya:

a) Universitas

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi akademik bagi mahasiswa dan dosen dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta psikologi organisasi. Selain itu, penelitian ini mendukung pengembangan studi ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan, *burnout*, dan kinerja pegawai di sektor publik. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat memperkuat kontribusi

universitas dalam memberikan solusi berbasis penelitian bagi dunia kerja dan pemerintahan.

b) Pimpinan Bawaslu Kabupaten Jember

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini membantu dalam memahami dampak *burnout* terhadap kinerja pegawai serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengelolanya. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan organisasi yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

c) Pegawai Bawaslu Kabupaten Jember

Penelitian ini dapat membantu mereka memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan *burnout*. Penelitian ini juga memberikan wawasan tentang cara mengelola stres dan tekanan kerja agar tetap produktif, serta mendorong peningkatan kualitas kerja dengan menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan mental.

d) Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan *burnout* terhadap kinerja pegawai.