



Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Burnout Pada Pegawai Yayasan Medan Plus

The Effect of Interpersonal Communication on Burnout at Medan Plus Foundation

Naputri Ayurizkina¹⁾ & Syafrizaldi²⁾*

1) Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kecenderungan Burnout Pada Pegawai Yayasan Medan Plus. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan populasi 63 orang. Teknik sampel yang digunakan total sampling sehingga sampel berjumlah 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan hasil t hitung (4.312) dan t tabel (1.669), yang artinya t tabel > t hitung yaitu $4.312 > 1.669$ sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kecenderungan burnout. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.234$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Komunikasi Interpersonal mempunyai kontribusi terhadap Kecenderungan Burnout sebesar 23.4%. Komunikasi Interpersonal tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiriknya sebesar 71,90. Selanjutnya Kecenderungan Burnout memperoleh hasil tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 50 dan nilai empiriknya sebesar 70.52.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Burnout, Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and empirically test the effect of Interpersonal Communication on Burnout in Medan Plus Foundation Employees. The method used was a quantitative method with a population of 63 people. The sampling technique used was total sampling, so the sample numbered 63 people. The data analysis technique used was a simple regression analysis. Based on the results of the simple regression analysis, the results of the t count (4.312) and t table (1.669) were obtained, which means that t table > t count, namely $4.312 > 1.669$ so that the results showed that there was an influence between interpersonal communication and the tendency to burnout. Furthermore, the coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.234$. This shows that Interpersonal Communication has a contribution to the Tendency of Burnout by 23.4%. Interpersonal Communication is classified as low with a hypothetical mean value of 85 and an empirical mean of 71.90. Furthermore, the Tendency of Burnout obtained high results with a hypothetical value of 50 and an empirical value of 70.52.

Keywords: Interpersonal Communication, Burnout Tendency, Employees.

How to Cite: Ayurizkina, N. & Syafrizaldi, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Burnout Pada Pegawai di Yayasan Medan Plus. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(2): 117-123,

*E-mail: syafrizaldi@staff.uma.ac.id

ISSN 2723-1178 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Griffin, 2002).

Semakin pesatnya perkembangan organisasi, memberikan konsekuensi meningkatnya tuntutan dalam pekerjaan. Individu dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang terkadang amat cepat terjadi. Perubahan-perubahan terjadi sangat pesat dan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan yang harus dihadapi. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka gangguan yang bersifat fisik ataupun psikologis akan menghadang kehidupan mereka, yang mana biasa disebut dengan *Burnout*.

Burnout cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan memiliki tanggung jawab atas orang lain. Suatu tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi, identifikasi atau komitmen terhadap pekerjaan atau profesi seseorang merupakan penyebab *burnout* (Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, 2005). Pines dan Arson mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan (Cooper, D.R. & Schindler, 2016).

Menurut survei, 77% pemilik usaha kecil merasakan efek dari *burnout* di tempat kerja, dan 87% pengusaha mengalami stress yang berhubungan dengan pekerjaan bahkan saat berlibur (Prokofieva, 2017). Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang mengalami *burnout*. Penelitian (Reza, M. A. A., Kalali, N. S., & Gholipour, 2011) juga menemukan bahwa *burnout* merupakan variabel penting, bukan hanya itu *burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap, kesehatan fisik dan mental dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Yayasan Medan Plus didapatkan hasil bahwa pegawai merasa lelah, letih dan lesu saat bekerja karena waktunya jam kerja yang sangat tipis namun harus sesuai target yang diberikan perusahaan sehingga subjek mudah marah, mudah mengantuk dan merasa jenuh saat menjalani pekerjaannya. Selain itu pegawai juga gampang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah merasa mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan ketika sudah mendapatkan pekerjaan yang melebihi dari kapasitas. Selain itu, pegawai juga merasakan adanya rasa tidak percaya antar pegawai, kurangnya rasa saling mendukung antar pegawai, sehingga membuat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menghindari kontak dengan rekan kerja, karena lingkungan kerja ikut serta berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan pegawai. Selain itu, pegawai juga merasa mudah frustrasi, merasa tertekan dengan pekerjaannya, apatis terhadap lingkungan sekitar, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya ketika sedang bekerja.

Burnout tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu salah satunya faktor karakteristik organisasi adanya proses komunikasi yang kurang dalam proses organisasi maupun tingkat organisasi mempengaruhi munculnya *burnout* (O'Driscoll, 2001). Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila komunikasi yang dilakukan merupakan hal yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi yang efektif tersebut, kedua belah pihak, baik komunikan maupun komunikator harus mencapai pengertian yang sama (Andayani, 2009). Individu yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik juga memiliki dukungan yang baik pula, yaitu mampu menciptakan situasi nyaman saat berkomunikasi dan bersedia untuk menerima pendapat individu lain yang berbeda dan bersedia mengubah pandangan apabila diperlukan (DeVito, 2011)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Romadhoni, L. C., Asmony, T. & Suryatni, n.d.) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, dan Dukungan sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan Di Kota Mataram" dalam penelitian tersebut peneliti mengkaji tentang pengaruh beban kerja dan dukungan sosial pada pustakawan, apa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dan dukungan

sosial terhadap burnout. Dari penelitian yang dihasilkan adalah beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap burnout dan lingkungan kerja, dan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap burnout.

Menurut Rakhmat (Gunawati, R., Hartati, S., & Listiara, 2006) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal yang berjalan tidak efektif dapat menyebabkan pelaku komunikasi mengembangkan sikap ketidaksenangan dan menutup diri. Sikap menutup diri tersebut dapat memicu individu untuk menarik diri dari lingkungan pergaulan, dan sikap ketidaksenangan dapat menyebabkan ketegangan pada individu yang mengakibatkan burnout (Sarjiyanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apriana, R., Kustriyani, M & Augustin, 2018) dengan subjek perawat menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap burnout. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka burnout akan semakin rendah

Berdasarkan pemaparan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap burnout pada pegawai. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap burnout pada pegawai, dengan asumsi semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin rendah burnout pada pegawai, begitu sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (John W. Creswell and J. David Creswell, 2010). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kecenderungan burnout pada pegawai.

Menurut (Arikunto, 2010) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan Medan Plus dengan jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 63 pegawai. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian berjumlah 63 pegawai.

Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana skala likert ditemukan oleh Rensis Likert yang menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan juga pendapat. Pertanyaan atau pernyataan digunakan biasanya disebut dengan variabel peneliti dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Metode pengumpulan data ini menggunakan dua skala, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala burnout. Kedua skala menggunakan model skala likert dengan empat pilihan jawaban, dari pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*) dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada pernyataan *favourable* Sangat setuju mendapatkan nilai 4, Setuju mendapatkan nilai 3, Tidak setuju mendapatkan nilai 2, dan Sangat tidak setuju mendapatkan nilai 1. Sedangkan pada pernyataan *unfavourable* Sangat setuju mendapatkan nilai 1, Setuju mendapatkan nilai 2, Tidak setuju mendapatkan nilai 3 dan sangat tidak setuju nilai 4. Metode analisa data yang digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan taraf kesalahan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data skala Komunikasi Interpersonal menunjukkan dari 35 pernyataan terdapat 34 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan ada 1 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 20 karena aitem yang gugur memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) < 0,3. Setelah diketahui validitas aitem

kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala Komunikasi Interpersonal sebesar = 0,961, artinya skala Komunikasi Interpersonal sebagai alat ukur dikategorikan handal

Berdasarkan data skala *Burnout* menunjukkan dari 22 pernyataan terdapat 20 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan ada 2 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 11 dan 20 karena aitem yang gugur memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) < 0,3. Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan), indeks reliabilitas yang diperoleh skala Kecenderungan *Burnout* sebesar = 0,884 artinya skala Kecenderungan *Burnout* sebagai alat ukur dikategorikan handal.

Berdasarkan hasil analisis normalitas data Komunikasi Interpersonal dan *Burnout* mengikuti distribusi normal yaitu berdistribusi menurut prinsip kurva normal. Sebagai kriteria, bila $p > 0,05$ maka distribusi dinyatakan normal, disisi lain bila $p < 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal. (Sujarweni, 2014).

Tabel 1. Uji normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket.
Komunikasi Interpersonal	71.90	10.654	0.129	0.091	Normal
<i>Burnout</i>	70.52	8.819	0.102	0.168	Normal

Berdasarkan tabel 1, dikathui bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal, yang mana nilai signifikansi dari Komunikasi Interpersonal dan *Burnout* > 0,050 yaitu nilai signifikansi Komunikasi Interpersonal 0,091 > 0,050 dan nilai signifikansi *Burnout* 0,168 > 0,050.

Selanjutnya, berdasarkan uji lineritas, Hasil dari kedua variabel menunjukkan bahwa variabel bebas (komunikasi interpersonal) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (*burnout*). Untuk kriteria, apabila p Deviation from Linearity > 0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Untuk hasil hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji linearitas

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X - Y	11.979	0,131	linier

Berdasarkan tabel 2, dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan variabel *burnout* memiliki hubungan linear dikarenakan memiliki nilai P beda > 0,050, yaitu 0,131 > 0,050. Hal tersebut yang artinya memenuhi kriteria untuk dilanjutkan ke analisis hipotesis menggunakan teknik regresi sederhana.

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + bX$, adapun hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

$$Y = 15.980 - 5,206X$$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.980	3.717		23.134	.000
Komunikasi Interpersonal	-5.206	1.048	-1.483	4.312	.000

Yang memiliki arti:

- Nilai konstanta $a = 15.980$ artinya jika variabel komunikasi interpersonal tidak dimasukkan dalam penelitian maka kecenderungan *burnout* masih meningkat 15.980%
- Nilai koefisien $b_1 = -5.206$ artinya jika variabel komunikasi interpersonal ditingkatkan lebih baik lagi, maka *burnout* berkurang sebesar 5,206% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Selain itu, analisis regresi sederhana juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yang mana jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan hasil t hitung (4.312) dan t tabel (1.669), yang artinya t tabel > t hitung yaitu 4.312 > 1.669 sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap *burnout*.

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.234$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Komunikasi Interpersonal mempunyai kontribusi terhadap *Burnout* sebesar 23.4%. Berikut merupakan tabel perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Statistik	Koefisien (rxy)	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X - Y	-0.483	0.000	0.234	23.4%	Sig.

Hasil penelitian di atas, didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Romadhoni, L. C., Asmony, T. & Suryatni, 2015) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, dan Dukungan sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram" dalam penelitian tersebut peneliti mengkaji tentang pengaruh beban kerja dan dukungan sosial pada pustakawan, apa pengaruh beban kerja terhadap burnout dan dukungan sosial terhadap burnout. Dari penelitian yang dihasilkan adalah beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap burnout dan lingkungan kerja, dan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Menurut (Ema, 2004) burnout merupakan kondisi yang terpepar habis dan kehilangan energi psikis maupun fisiknya. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh keadaan situasi kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Burnout biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena sifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, contohnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan mudah sakit) biasanya bersifat kumulatif, maka terkadang persoalannya tidak mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja lainnya.

(Chernis, 2007) juga mengemukakan, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahapan pertama yaitu stres merupakan ketidakseimbangan antara sumber individu (*resource*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan untuk individu yang bersangkutan. Tuntutan ini berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungannya. Tahap kedua adalah strain (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidak seimbangan, di tandai dengan perasaan emosi tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah koping, meliputi adanya perubahan-perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis. Kondisi burnout akan memicu timbulnya perilaku negatif berupa fatalisme, kebosenan, ketidaksengajaan, sinisme, ketidak cukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidak puasan dan melarikan diri sebagai akibat dari bertumpuknya permasalahan-permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang diakibatkan oleh stres kerja dalam jangka panjang.

Levy, (2006) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja hubungan sosial ini meliputi hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan atasan dengan bawahan. Hubungan pegawai dengan atasan dan rekan kerja dapat menjadi penghalang timbulnya *burnout*, apabila hubungan sosial tersebut bersifat konstruktif dan memiliki komunikasi yang baik. Namun, apabila hubungan sosial tersebut bersifat destruktif, maka hal tersebut justru makin menambah beban dan tekanan bagi pegawai dalam lingkungan pekerjaannya. Dalam membentuk hubungan sosial yang baik dibutuhkan adanya komunikasi interpersonal yang efektif dalam proses pembentukan dan penguatan hubungan sosial tersebut (Rakhmat, 2013).

Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila komunikasi yang dilakukan merupakan hal yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi efektif tersebut, kedua belah pihak, baik komunikasikan maupun komunikator harus mencapai pengertian yang sama (Andayani, 2009). Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat secara lebih jauh

bagaimana komunikasi interpersonal yang efektif dalam lingkungan kerja di BNN Kota Medan dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada pegawai, dan mengetahui sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap *burnout* pada pegawai.

Komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan dapat mengurangi kesalahpahaman sehingga dapat meningkatkan kinerja. Komunikasi interpersonal dapat dipahami melalui makna kata interpersonal. Kata interpersonal merupakan turunan dari awalan "inter" yang memiliki arti "antara" dan kata "person" yang berarti orang. Komunikasi interpersonal bisa melibatkan banyak orang, namun interaksi yang akrab hanya dilakukan oleh dua orang saja yang lain akan dianggap sebagai objek benda saja (Nofrion, 2016)

Berdasarkan hasil uji mean dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiriknya sebesar 71,90. Selanjutnya *Burnout* dapat disimpulkan memperoleh hasil tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 50 dan nilai empiriknya sebesar 70.52.

Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai susah untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan dengan cara lebih memilih untuk diam dan kurang terbuka terhadap rekan kerja ketika sedang mengalami kendala dalam bekerja, sikap tersebut jika terus-menerus dilakukan akan membuat pegawai mengalami *burnout* ketika bekerja.

Selain itu, kurangnya empati terhadap rekan kerja juga membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat berdampak pada *burnout*. Hal tersebut biasa terjadi ketika pekerjaan yang diberikan lebih bahkan keluar dari job deskripsi yang sudah diberikan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sikap empati agar *burnout* yang dirasakan pegawai berkurang.

Selain sikap empati, saling mendukung antar pegawai juga memberikan dampak yang baik dalam bekerja, adanya kerja sama tim dengan komunikasi yang baik membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan tidak merasa berat, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.

(Tubbs, S. L. & Moss, 2005) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikator dan komunikan dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah perusahaan, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah perusahaan dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen perusahaan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan (Sarinah. & Aziz, 2010).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout* pada pegawai, dengan asumsi semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah *burnout*, begitu sebaliknya diterima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan hasil t hitung (4.312) dan t tabel (1.669), yang artinya t hitung > t tabel yaitu $4.312 > 1.669$ sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap *burnout*. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.234$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Komunikasi Interpersonal mempunyai kontribusi terhadap *Burnout* sebesar 23.4%. Berdasarkan hasil uji mean dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiriknya sebesar 71,90. Selanjutnya Kecenderungan *Burnout* dapat disimpulkan memperoleh hasil tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 50 dan nilai empiriknya sebesar 70.52.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, T. R. (2009). *Efektivitas komunikasi interpersonal*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Apriana, R., Kustriyani, M & Augustin, R. D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Burnout Karyawan PT. Erela. *Jurnal Empati. Jurnal Empati*, 1(2), 1–14.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chernis, C. (2007). *Staff Burnout-Job Stress in the Human Services*. SAGE Publications, Unc.
- Cooper, D.R. & Schindler, P. S. (2016). *Business Research Methods*. McGraw-Hill International Edition.
- DeVito, C. L. (2011). *Cultural aspects of interstellar communication. Civilizations Beyond Earth*.
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Psyche*, 1(1).
- Griffin, J. (2002). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Erlangga.
- Gunawati, R., Hartati, S., & Listiara, S. (2006). Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Mahasiswa-Dosen Pembimbing Utama Skripsi Dengan Stres Dalam Menyusun Skripsi Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(2), 95–100.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi (edisi 7.)*. Erlangga.
- John W. Creswell and J. David Creswell. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology –Understanding the workplace. (2nd ed.)*. Houghton Mifflin Company.
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Prenada Media.
- O’Driscoll, D. &. (2001). *Orgazational stress*. SAGE Publication, Unc.
- Prokofieva, A. (2017). *End-of-the-year fatigue. Cara berhenti hamster Wheel dan Mencegah Job Burnout*. <https://www.ecwid.com/id/blog/end-of-the-year-fatigue-how-to-stop-the-hamster-wheel-and-prevent-job-burnout.html>
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Reza, M. A. A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). How does personality effect on job burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T. & Suryatni, M. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram*. 3(2).
- Sarinah. & Aziz, A. (2010). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Analitika*, 2(2), 82–94.
- Sarjiyanti, I. (n.d.). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres pada wanita karir (guru). *Mercu Buana Yogyakarta*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1200/>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tubbs, S. L. & Moss, S. (2005). *Human Communication: Konteks-Konteks. Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.