

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
BURNOUT PADA PEGAWAI DI
YAYASAN MEDAN PLUS**

SKRIPSI

**NAPUTRI AYURIZKINA
19.860.0022**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/3/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/3/25

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
BURNOUT PADA PEGAWAI DI
YAYASAN MEDAN PLUS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi*

Universitas Medan Area

OLEH

**NAPUTRI AYURIZKINA
19.860.0022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

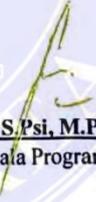
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP *BURNOUT* PADA PEGAWAI DI
YAYASAN MEDAN PLUS
NAMA : NAPUTRI AYURIZKINA
NPM : 19.860.0022
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala Program Studi

ii

 Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 25 Agustus 2024



Naputri Ayurizkina
19.860.0022

iii

 Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Naputri Ayurizkina
NPM : 19.860.0022
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *BURNOUT*
PADA PEGAWAI DI YAYASAN MEDAN PLUS”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 15 Agustus 2024
Yang menyatakan


Naputri Ayurizkina
19.860.0022

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PEGAWAI DI YAYASAN MEDAN PLUS

Oleh

NAPUTRI AYURIZKINA
19.860.0022

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Burnout Pada Pegawai Yayasan Medan Plus. Metode 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 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%. Komunikasi Interpersonal tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiriknya sebesar 71,90. Selanjutnya Burnout memperoleh hasil tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 50 dan nilai empiriknya sebesar 70.52.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Burnout, Pegawai

ABSTRACT

**THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION ON BURNOUT
AMONG EMPLOYEES AT YAYASAN MEDAN PLUS**

BY:
NAPUTRI AYURIZKINA
NPM: 198600022

The purpose of this research was to determine and empirically test the effect of interpersonal communication on burnout among employees at Yayasan Medan Plus. The method used was quantitative, with a population of 63 individuals. The sampling technique used was total sampling, so the sample consisted of 63 individuals. The data analysis technique used was simple regression analysis. Based on the simple regression analysis results, t count (4.312) and t table (1.669) were obtained, meaning that t table $>$ t count, i.e., $4.312 > 1.669$, indicating an effect of interpersonal communication on burnout. Furthermore, the coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.234$. This shows that interpersonal communication contributed 23.4% to burnout. Interpersonal communication was categorized as low, with a hypothetical mean of 85 and an empirical mean of 71.90. Meanwhile, burnout was found to be high, with a hypothetical value of 50 and an empirical value of 70.52.

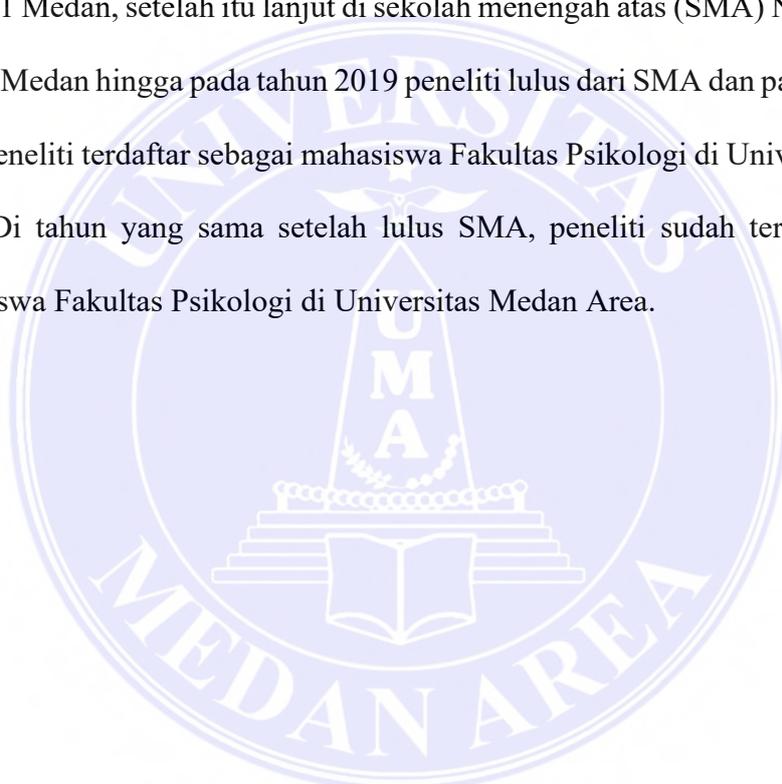
Keywords: *Interpersonal Communication, Burnout, Employees.*

 Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Jakarta, pada tanggal 30 September 2001 dari ayah bernama Zulfikar dan Ibu bernama Rina Noviana. Peneliti merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Perjalanan Pendidikan penulis dimulai dari masuk sekolah dasar (SD) Negeri 064979 dan lanjut masuk sekolah menengah pertama (SMP) Smp Negeri 1 Medan, setelah itu lanjut di sekolah menengah atas (SMA) Namira Islamic School Medan hingga pada tahun 2019 peneliti lulus dari SMA dan pada tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Di tahun yang sama setelah lulus SMA, peneliti sudah terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



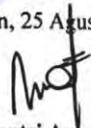
KATA PENGANTAR

Assalamualaikum segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atau seluruh curahan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap *Burnout*" ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran dan kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan nilai dari hasil karya tulis ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Medan, 25 Agustus 2024


Naputri Ayurizkina
19.860.0022

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
Halaman.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Burnout</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i>	9
2.1.2 Ciri-ciri <i>Burnout</i>	11
2.1.3 Aspek-aspek <i>Burnout</i>	14
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>burnout</i>	16
2.2 Komunikasi Interpersonal	19
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	19
2.2.2 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal.....	20
2.2.4 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal.....	21
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal	25
2.3 Pegawai	27
2.3.1 Pengertian pegawai	27
2.3.2 Fungsi dan Peranan Pegawai	28
2.3.3 Kewajiban Pegawai	29
2.4 Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Burnout	30
2.5 Kerangka Konseptual	33

BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.1.1 Waktu Penelitian.....	34
3.1.2 Tempat Penelitian	34
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	34
3.3 Metode Penelitian	35
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	36
a. Uji Validitas Alat Ukur.....	37
b. Uji Reliabilitas.....	37
3.3.3 Metode Analisis Data	37
3.4 Subjek Penelitian.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Prosedur Penelitian.....	39
3.5.1 Persiapan Penelitian	39
3.5.2 Tahap Pelaksanaan.....	41
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur	43
4.1.2 Hasil Analisis Data	44
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	47
4.2 Pembahasan.....	50
BAB V.....	57
SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal	40
Tabel 3.3 Penyebaran skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 4.1 Skala Komunikasi Interpersonal setelah Uji Coba	43
Tabel 4.2 Skala <i>Burnout</i> setelah Uji Coba	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	45
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	45
Tabel 4.6 Analisis Regresi Sederhana	46
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	50



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Kurva Variabel Komunikasi Interpersonal	49
Gambar 4.2 Kurva Variabel <i>Burnout</i>	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 – Data Penelitian.....	33
Lampiran 2 – Skala Penelitian	49
Lampiran 3 – Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 4 – Uji Asumsi Klasik	83
Lampiran 5 – Uji Regresi Sederhana	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Industri merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan sebuah negara. Dalam perkembangannya industri juga tidak lepas dari aspek aspek yang membuat industri tersebut mengalami perkembangan kemajuan. Aspek-aspek tersebut bisa berupa pengelolaan terhadap sumber daya alam yang digunakan, sumber daya manusia yang dimanfaatkan untuk meningkatkan kemajuan industri serta aspek-aspek lainnya.

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).

Sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni

sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non-human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. 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 manaa 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, et.al 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 (Pines & Aronson dalam Cooper & Schindler, 2016).

Maksud dari keterlibatan pekerjaan yang tinggi yaitu, semakin banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan seseorang maka semakin besar pula tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Karyawan dituntut oleh suatu organisasi untuk lebih memberikan banyak waktu, tenaga, serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga kesejahteraan mereka akan terkikis dan menghasilkan *burnout* (Maslach, dkk, 2001).

Yayasan Medan Plus merupakan pusat rehabilitasi narkoba dan HIV yang ada di Kota Medan yang mempunyai misi meningkatkan mutu hidup ODHA dan Korban Narkoba membuat pegawainya dituntut untuk dapat mengelola stress dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat banyaknya tugas dan tanggungjawab pegawai Yayasan Medan Plus.

Namun pada kenyataannya, apabila karyawan tidak mampu beradaptasi dengan memiliki keterampilan serta ketelitian yang tinggi, akan sulit melepaskan diri dari tekanan di tempat kerja yang dihadapi dalam jangka waktu yang panjang akan berimbas pada *burnout* (Spector, 2008). *Burnout* itu sendiri dapat dilihat dalam bentuk berkurangnya dan memperburuknya kinerja, serta produktivitas yang rendah. Gejala-gejala umum yang akan muncul seperti somnambulisme (tidak dapat tidur), perasaan cemas, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, mudah tersinggung, mudah frustrasi serta adanya keluhan psikomatis (Manulang, 2002). Perilaku *burnout* berakibat kerugian di pihak pekerja maupun perusahaan, beban kerja dan kejenuhan kerja pada diri karyawan akan menurunkan kualitas kerja sehingga menimbulkan kinerja yang rendah, hal tersebut didukung dengan penemuan yang disebut literatur psikologi (Dierendonk, Bunk, & Schaufeli, 1998).

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, Kalali, dan Gholipur (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.

Hal tersebut sesuai dengan ciri-ciri burnout menurut Leatz dan Stolar (dalam As'ad & Soetjipto, 2000) yaitu (1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*): keadaan yang ditandai mudahnya seseorang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah merasa mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan. (2) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*): yaitu dimensi yang ditandai munculnya depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya. (3) Kelelahan mental (*mental exhaustion*): yaitu berupa prasangka negative dan sinis terhadap orang lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya. (4) Rendahnya perasaan mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup (*low personal accomplishment*): kondisi yang ditandai ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya, kehidupan, dan perasaan belum mampu mencapai sesuatu yang berarti selama hidup.

Burnout di tempat kerja bukan sekedar kelelahan atau stress akibat pekerjaan sehari-hari. Seseorang yang mengalaminya cenderung merasa jenuh dengan pekerjaannya, tak bersemangat, dan kurang produktif. Menurut penelitian, orang yang mengalami burnout mengalami berbagai gangguan emosi dan masalah Kesehatan. Demi mengejar karir yang diidam-idamkan dan penghasilan yang lebih besar, ada yang berupaya mengambil lebih banyak pekerjaan dan mungkin terlalu memaksakan diri sehingga akibatnya rentan terkena *burnout*.

Burnout menjadi unsur penting terhadap berjalannya keberlangsungan hidup organisasi, karena keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi berkurang, perfomansi, dan prestasi pekerja

menjadi tidak maksimal. Lebih lanjut, pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya (Pines & Maslach, dalam Harnida, 2015).

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* (Dewe & O'Driscoll 2001).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang hanya dua orang yang mana dapat menjadi penentu keharmonisan antar manusia, yang pada umumnya komunikasi interpersonal terjadi karena pada hakikatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar dapat lebih dekat satu dengan lainnya. Maka dari itu komunikasi interpersonal sangat penting bagi kebahagiaan hidup manusia (Junaidi, 2013).

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 (De Vito, 2011).

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan, rekan kerja dengan rekan kerja, atasan dengan atasan, dan atasan lebih ditekankan pada hubungan yang bersifat humanistik yang mengharuskan pegawainya untuk memahami individu lain yang mempunyai

kebutuhan fisik, psikologis dan sosial. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif membantu pegawai dalam membina kepercayaan dan interpersonal yang baik (De Vito, 2011).

Menurut Rakhmat (dalam Gunawati, Hartati, 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, et. al (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.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Amani (2010) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada Guru SMP menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada Guru SMP. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout*, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula tingkat *burnout*.

Berdasarkan pemaparan literatur di atas, peneliti tertarik untuk meneliti *burnout* pada pegawai Yayasan Medan Plus, dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebasnya. Adapun judul penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Burnout* pada Pegawai Yayasan Medan Plus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Burnout* pada Pegawai Yayasan Medan Plus.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan *Burnout* Pada Pegawai Yayasan Medan Plus.

1.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*. Semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin rendah *burnout* begitu sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi pula *burnout* pada pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai komunikasi interpersonal dan *burnout* pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus bidang sumber daya manusia, dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada pegawai Yayasan Medan Plus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Freudenberger (Priansa 2017), *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (pemilik atau pengawas), dengan adanya tekanan-tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan yang lebih besar. Disaat realitas yang terjadi tidak mendukung idealisme mereka akan tetap berupaya mencapai idealisme tersebut dan akhirnya sumber diri mereka terkuras, sehingga mereka mengalami burnout yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan. Sejak saat itu terminologi tentang *burnout* berkembang menjadi pengertian luas dan digunakan untuk memahami fenomena kejiwan seseorang.

Dalam dunia kerja, burnout merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stress kerja. Konsepsi dan bahasan-bahasan yang dilakukan oleh para ahli mengenai burnout, tidak satupun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan. *Burnout* ialah suatu situasi dimana pegawai menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang

mengalami burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Newstrom dalam Margani 2011).

Menurut Griffin (dalam Priansa 2017) menyatakan *burnout* adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama. Santrock (dalam Priansa 2017) menyatakan bahwa *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang diakibatkan oleh stress berlarut-larut yang berkaitan dengan pekerjaan. Maslach (dalam Priansa 2017) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Yurur & Sarikaya (2012) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi antara individu-individu yang melakukan pekerjaan dari beberapa jenis. Sindrom ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya prestasi pribadi.

Tatmini et al., (2016) mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya.

Adapun menurut Ivancevich, et.al (2005) menyatakan *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan dan menurunnya pencapaian prestasi kerja.

2.1.2 Ciri-ciri *Burnout*

Menurut Leatz dan Stolar (dalam As'ad & Soetjipto, 2000) mengemukakan bahwa *burnout* pada seseorang ditandai oleh empat kondisi, yaitu:

- a. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*): keadaan yang ditandai mudahnya seseorang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah merasa mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan.
- b. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*): yaitu dimensi yang ditandai munculnya depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya.
- c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*): yaitu berupa prasangka negative dan sinis terhadap orang lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya.
- d. Rendahnya perasaan mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup (*low personal accomplishment*): kondisi yang ditandai ketidakpuasan

terhadap diri sendiri, pekerjaannya, kehidupan, dan perasaan belum mampu mencapai sesuatu yang berarti selama hidup.

Chernis (2007) memaparkan bahwa indikasi *burnout* dapat diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Resistensi yang tinggi terhadap perjalanan sehari-sehari.
- b. Adanya perasaan pesimis terhadap kegagalan diri sendiri.
- c. Sering cepat frustrasi dan sering mudah tersinggung.
- d. Kurang percaya diri, seringkali rendah diri dan rasa rendah diri lainnya.
- e. Kesukaran dan kecacatan.
- f. Selalu berpikir negative.
- g. Sering enggan dan pendiam dalam bertemu orang lain.
- h. Kelelahan dan capek sepanjang hari.
- i. Selalu lihat mesin waktu saat sedang bertugas.
- j. Perasaan nyeri tulang setelah bekerja.
- k. Hilangnya perasaan berpikir positif.
- l. Menunda atau membatalkan komunikasi dengan pelanggan.
- m. Gambaran sosial.
- n. Kurangnya kemampuan untuk mengasimilasi.
- o. Sulit tidur.
- p. Asik terhadap diri dan dunia sendiri.
- q. Menghindari negosiasi bisnis dengan rekan kerja.
- r. Pusing dan masalah pencernaan.
- s. Banyak berpikir dan tidak menolak perubahan.
- t. Paranoia.

u. Selalu ketinggalan banyak (Rahman, 2017).

Maslach & Leiter, (2007) menyatakan ciri-ciri dari seseorang yang mengalami *burnout* menurut adalah:

- a. Kehilangan tenaga. Seseorang sangat merasakan stress dan merasa sangat Lelah. Seseorang akan mengalami insomnia atau sulit untuk tidur malam, tetapi mereka harus bangun di pagi hari. Seseorang mencoba melarikan diri dari kenyataan yang ada, menjauh seketika tetapi Ketika mereka Kembali hubungan tersebut masi sama buruknya dengan sebelumnya. Hal ini sangat berat dirasakan oleh seseorang.
- b. Kehilangan semangat. Gairah seseorang dalam bekerja akan hilang dan akan berganti menjadi salah: klien menjadi beban, atasan dan rekan kerja menjadi ancaman. Kualitas tertentu yang dibawa di dalam sebuah hubungan seperti keahlian, ide kreatif, sifat perasa, akan kehilangan gairah dan terlihat membosankan. Bukannya mencoba untuk bangkit dan melakukan yang terbaik untk itu, mereka hanya akan memperlihatkan yang minimal.
- c. Kehilangan keyakinan. Tanpa kekuatan dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sulit untuk menemukan alas an untuk terus berjalan. Mereka merasa kurang efektif, semakin merek akan memiliki keraguan yang mengganggu tentang diri sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa ciri-ciri *burnout* adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya perasaan mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup.

2.1.3 Aspek-aspek *Burnout*

Maslach Burnout Inventory-General Survei (MBI-GS) merupakan tatapan yang paling sering digunakan untuk mengukur *burnout* (Maslach, 2007), menafsirkan *burnout* sebagai konstruksi tiga aspek yang meliputi:

a. *Emotional Exhaustion*

Ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan secara mental, fisik dan emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* secara emosional dan fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa Lelah meskipun sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

b. *Depersonalization (cynicism)*

Ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Ketika seseorang merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung bersikap dingin, menjaga jarak dengan lingkungan kerjanya, dan cenderung tidak ingin terlibat dalam permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaanya yang terjadi. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negative seperti ini yang dapat memberikan dampak serius pada efektivitas kerja.

c. *Personal accomplishment (efficacy)*

Efficacy adalah tingkat kepercayaan atau keyakinan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Dalam mengukur hal ini, ditandai dengan adanya perasaan tidak berdaya, mereka cenderung akan merasa tidak efektif dalam menyelesaikan

pekerjaannya, mereka cenderung akan merasa tidak percaya diri. Setiap pekerjaan merasa sulit dan tidak bisa dikerjakan. Pekerja tidak percaya dengan dirinya sendiri dan dia merasa orang lain tidak percaya dengannya.

Menurut Leatz dan Solar (dalam Amelia dan Zulkairnan, 2005), mengemukakan beberapa aspek sebagai indikator terjadinya *burnout* yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Ditandai dengan terkurasnya tenaga, sering merasa lelah, adanya kelelahan-kelelahan gangguan fisik seperti sakit kepala, *nausea* (mual-mual), perubahan kebiasaan tidur.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhasution*)

Ditandai dengan depresi, frustrasi, peranan tidak berdaya, sedih, apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas-tugas yang ada serta mudah tersinggung dan marah tanpa alasan.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, memiliki prasangka yang negatif terhadap diri dan pekerjaan. Kelelahan mental ini mengarah pada kecenderungan untuk menyalahkan hal-hal yang ada di luar dirinya sebagai sumber semua permasalahan.

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri (*low personal accomplishment*)

Ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri. Pekerja dan kehidupan merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Menurut Saleh, (2020) mengklasifikasikan *burnout* sindrom terdiri atas tiga dimensi yakni:

- a. *Exhaustion* (kelelahan) atau munculnya sikap mencurahkan waktu dan usaha yang berlebihan untuk suatu tugas atau proyek yang tidak dianggap bermanfaat yang pada akhirnya dapat memunculkan perasaan lelah berkepanjangan.
- b. *Depersonalization* (depersonalisasi) merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang secara terus-menerus atau berulang kali yang menganggap disekitarnya adalah tidak nyata. Terkadang mereka berperilaku sinis kepada rekan kerjanya dan hilangnya sikap empati jika terjadi hal yang tidak diinginkan.
- c. *Reduced personal accomplishment* merupakan suatu kecenderungan yang menjadikan pribadi negatif atau penurunan sikap perasaan puas atas pekerjaan yang dilaksanakannya hingga merasa rendahnya kompetisi diri yang dimiliki (Saleh, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *burnout* antara lain *emotional exhaustion* ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan secara mental, fisik dan emosional. *Depersonalization* ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. *Personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan tidak berdaya, cenderung akan merasa tidak percaya diri.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Levy (2006), menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan sosial tersebut meliputi hubungan dengan atasan, hubungan *peer-to-peer*, dan hubungan atasan-bawahan.

Dalam bentuk hubungan sosial yang baik diperlukan komunikasi interpersonal yang efektif dalam proses pembentukan dan penguatan hubungan sosial tersebut (Rakhmat, 2013). Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif apabila komunikasi tersebut menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, kedua belah pihak baik komunikan maupun komunikator harus mencapai pemahaman yang sama (Andayani, 2009).

Levy (2006) menyatakan beberapa penyebab yang mempengaruhi *burnout* antara lain:

a. Kurangnya dukungan sosial

Kurangnya dukungan sosial telah ditemukan dapat meningkatkan burnout pada beberapa penelitian. Ada enam fungsi dukungan sosial, yaitu: mendengarkan, dukungan professional, tantangan professional, dukungan emosional, tantangan emosional, dan berbagi realitas sosial. Lebih lanjut, mendengarkan dalam artian memeberikan saran atau emembuat penilaian. Selain itu, dukungan emosional dimaknai dengan adanya seseorang yang selalu mendampingi dan menghargai apa yang di lakukan. Hal tersebut merupakan fungsi yang paling penting untuk mengurangi burnout. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya dukungan sosial dan dukungan emosional sehingga dapat meminimalkan burnout yang dialami.

b. Faktor demografis

Penelitian telah secara konsisten melaporkan bahwa burnout lebih mungkin terjadi pada pria daripada Wanita dan individu yang masih lajang. Lebih lanjut, melihat temuan dari penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa laki-laki lebih rentan terhadap burnout daripada Wanita. Laki-laki lebih membutuhkan dukungan dan bantuan sosial. Kurangnya dukungan sosial terhadap laki-laki dapat menyebabkan perasaan terasing dan kekecewaan, yang mengarah keburnout jika tidak diidentifikasi dan Langkah-langkah pencegahan yang diambil. Seseorang yang masih *single* juga mengalami tingkat burnout yang lebih tinggi. Orang-orang yang masih sendiri sering kekurangan dukungan sosial di rumah dan menghabiskan berjam-jam dengan aktivitas diluar rumah. Ketika imbalan diharapkan tidak konsisten dengan upaya yang dilakukan, perasaan kekecewaan, kesepian dan bahkan kemarahan bisa menjadi konsekuensinya. Imbalan tidak dianggap sebagai sepadan dengan usaha, maka hasilnya adalah rasa ketidakpuasan yang ekstrim. Perlunya dukungan sosial dan interaksi dengan orang lain sangat penting bagi mereka yang masih *single*.

c. Peran konflik dan peran ambiguitas

Individu memiliki rasa konflik Ketika peran dan tuntutan yang tidak pantas, tidak kompatibel, dan tidak konsisten dibebankan pada mereka. Ketika dua atau lebih perilaku peran yang tidak konsisten ini dialami oleh seorang individu, maka akibatnya adalah konflik peran. Ketika individu tersebut tersebut tidak dapat mendamaikan inkonsistensi antara perilaku peran yang diharapkan, mereka mengalami konflik. Sedangkan ambiguitas peran adalah Ketika individu tidak memiliki informasi yang konsisten mengenai tujuan mereka, tanggung jawab, hak, dan kewajiban dan bagaimana mereka dapat melaksanakannya dengan baik.

d. Komunikasi interpersonal

Adanya komunikasi interpersonal yang efektif dalam proses pembentukan dan penguatan hubungan dalam pembentuk burnout.

Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila komunikasi yang dilakukan merupakan hal yang menyenangkan bagi kedua belah pihak.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab *Burnout* yakni: komunikasi interpersonal, desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan, tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

2.2 Komunikasi Interpersonal

2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito, (2013) mengungkapkan bahwa komunikasi secara interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang diantaranya lebih, yang diantaranya memiliki ketergantungan. Komunikasi memiliki posisi sentral dalam organisasi ditentukan oleh teknik komunikasi. Komunikasi merupakan inti organisasi, tanpa komunikasi tidak akan terdapat aktivitas organisasi (Uha, 2017).

Sementara menurut Mulyana (2010) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal atau antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka atau berhadapan langsung yang memungkinkan setiap pelakunya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal, bentuk khususnya adalah yang melibatkan satu atau dua orang.

Menurut Hanani, (2017) salah satu dari ruang lingkup ilmu komunikasi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi, komunikasi interpersonal atau antarpribadi lebih merujuk pada proses kedekatan, keintiman terjadinya komunikasi tersebut, dengan tujuan pesan yang disampaikan efeknya langsung, oleh karena itu komunikasi interpersonal dimulai dengan pendekatan psikologis, membangun kedekatan dan keakraban.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan saling mempengaruhi, juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan, dengan tujuan pesan yang disampaikan efeknya langsung.

2.2.2 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Untuk membedakan konteks komunikasi, komunikasi interpersonal dengan komunikasi lainnya, dapat dilihat dari ciri-cirinya yang terdapat pada komunikasi interpersonal.

Menurut Mulyana (2010) ciri-ciri komunikasi interpersonal ialah:

- a. Para pelaku komunikasi berada dalam jarak yang dekat
- b. Para pelaku komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, secara verbal ataupun nonverbal”.

Sementara menurut Reardon (Hanani 2017) ciri-ciri komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- a. Dilaksanakan atas dorongan berbagai faktor
- b. Menimbulkan dampak sengaja dan tidak sengaja
- c. Kerap kali berbalas-balasan
- d. Paling sedikit dengan dua orang

- e. Dalam suasana bebas, bervariasi, dan berpengaruh
- f. Menggunakan berbagai lambing yang bermakna.

Adapun Ciri-ciri dari komunikasi interpersonal menurut Rogers (Hanani, 2017)

- a. Arus pesan cenderung dua arah
- b. Konteks komunikasi tatap muka
- c. Tingkat umpan balik tinggi
- d. Kemampuan untuk mengatasi tingkat selektif sangat tinggi
- e. Kecepatan untuk menjangkau tingkat sasaran sangat lamban
- f. Efek yang terjadi diantaranya perubahan sikap.

Dengan ciri-ciri yang sudah dipaparkan diatas dapat digaris bawahi bahwa dengan kedekatan diantara komunikan dan komunikator tidak lagi mempertimbangkan strukturitas pembicaraan karena diantara keduanya sudah merasa dekat.

2.2.4 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (Suranto, 2011) menyatakan bahwa ada lima aspek yang ada dalam komunikasi interpersonal, yaitu :

- a. Keterbukaan (openness)

Keterbukaan merupakan sikap yang dapat menerima masukan dari orang lain, dan mau menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Artinya bahwa seorang individu harus mau membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang ia ketahui. Keterbukaan adalah kesediaan membuka diri, jujur, dan tidak menyembunyikan informasi sebenarnya. Dalam komunikasi interpersonal, keterbukaan

menjadi salah satu sikap positif, karena dengan keterbukaan maka komunikasi akan berlangsung secara dua arah, transparan, adil dan pelaku komunikasi bisa menerima.

b. Empati (empathy)

Empati merupakan keahlian seorang individu guna ikut serta merasakan kondisi orang disekitarnya, bisa memahami dan merasakan tentang suatu hal yang dialami oleh orang lain. Pada mulanya, empati merupakan suatu upaya seseorang untuk ikut merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain, serta dapat memahami tentang perilaku, sikap dan pendapat dari orang lain.

c. Sikap Mendukung (supportiveness)

Hubungan interpersonal bisa dikatakan efektif yaitu terdapat adanya sikap mendukung (supportiveness). Artinya setiap pihak yang melakukan komunikasi mempunyai komitmen guna mendukung terjadinya keterbukaan dalam interaksi. Oleh karena itu maka respon yang relevan adalah yang bersifat lugas dan spontan, bukan respon yang berkelit, pemaparannya bersifat bukan evaluatif, namun bersifat deskriptif naratif, serta pengambilan keputusan menggunakan pola yang bukan bersifat intervensi yang disebabkan oleh kepercayaan diri yang berlebihan namun bersifat akomodatif.

d. Sikap Positif (positiveness)

Sikap positif menunjukkan perilaku dan sikap. Pada bentuk perilaku, yaitu memilih tindakan harus signifikan dengan tujuan komunikasi interpersonal. Sikap positif ditunjukkan dengan beberapa sikap dan

perilaku, antara lain : berpikiran positif terhadap orang sekitar, menghargai orang sekitar, tidak curiga yang berlebihan, yakin akan betapa penting peran orang sekeliling di dalam kehidupan kita, memberikan penghargaan dan pujian, memiliki komitmen dalam menjalin kerjasama. Dalam sikap, yaitu setiap orang yang melibatkan diri dalam komunikasi interpersonal harus mempunyai perasaan dan pikiran yang positif.

e. Kesetaraan (equality)

Kesetaraan adalah masing-masing pihak yang mengakui sama-sama berharga dan bernilai sama-sama mempunyai kepentingan, dan saling membutuhkan. Yang dimaksud dengan kesetaraan adalah berupa kesadaran atau pengakuan, serta rela untuk memposisikan diri seimbang dengan lawan komunikasi.

Menurut Rakhmat (2013) menyatakan bahwa terdapat lima aspek dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Percaya, yaitu suatu perilaku yang mengandalkan seseorang guna meraih tujuan yang dikehendaki, dan saat mencapainya belum tentu terjadi di dalam situasi penuh resiko.
- b. Menerima, yaitu keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang sekitar tanpa berusaha mengendalikan serta tanpa menilai.
- c. Empati dan Simpati, simpati merupakan sikap seorang individu dalam memahami orang lain sebagai orang yang tidak memiliki makna emosional bagi seseorang individu dan kebalikannya, empati adalah

- usaha untuk memposisikan diri individu pada kondisi orang sekitar supaya bisa ikut merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain.
- d. Kejujuran, yaitu keahlian untuk menyampaikan sesuatu yang sesuai dengan fakta saat melakukan hubungan komunikasi dengan orang lain.
 - e. Sikap suportif, sikap bertahan dalam komunikasi artinya adalah tidak berempati, tidak menerima dan tidak jujur.

Sedangkan Hardjana (Suseno, 2012) menekankan bahwa dalam komunikasi interpersonal terdapat aspek-aspek perilaku sebagai berikut:

- 1) Empati (*empathy*). Kecakapan untuk memahami pengertian dan perasaan orang lain tanpa meninggalkan sudut pandang sendiri tentang hal yang menjadi bahan komunikasi.
- 2) Perspektif sosial (*social perspective*). Kecakapan dimana kita dapat meramalkan perilaku apa yang sebaiknya diambil, dan dapat menyiapkan tanggapan kita yang tepat dan efektif.
- 3) Kepekaan (*sensitivity*) terhadap peraturan atau standar yang berlaku dalam komunikasi interpersonal. Dengan kepekaan ini kita dapat menetapkan perilaku mana yang diterima dan perilaku mana yang tidak diterima oleh rekan yang berkomunikasi dengan kita.
- 4) Pengetahuan akan situasi pada saat berkomunikasi. Dengan mengetahui situasi sekeliling dan keadaan orang yang berkomunikasi dengan kita, maka kita dapat menetapkan kapan dan bagaimana masuk dalam percakapan, menilai isi dan cara berkomunikasi pihak yang berkomunikasi dengan kita, dan selanjutnya mengolah pesan yang kita terima.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa aspek-aspek komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan. Pegawai yang dapat menerapkannya di lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan antar pegawai yang lain di tempat kerja.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal

Menurut Laksana (2015) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Percaya (*trust*), yaitu mengandalkan tingkah laku seseorang untuk meraih keinginan yang diinginkan, yang dalam situasi yang penuh resiko maka pencapaiannya tidak pasti.
- b. Sikap Suportif, yaitu mengurangi sikap defenisi dalam komunikasi.
- c. Sikap terbuka, berpengaruh sangat besar pada saat menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.

Menurut Rakhmat (2013) meyakini bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ada empat yaitu:

- a. Persepsi interpersonal, yaitu untuk yang menentukan persepsi interpersonal adalah perilaku seorang individu pada komunikasi interpersonal. Kegagalan dalam komunikasi akan sering terjadi jika terjadi salah persepsi.
- b. Konsep diri, adalah penglihatan dan perasaan yang ada pada diri seorang individu terhadap dirinya. Faktor yang begitu penting dalam komunikasi interpersonal adalah konsep diri, sebab seseorang berperilaku sebisa mungkin sama dengan konsep dirinya.

- c. Atraksi interpersonal, artinya adalah sikap positif, rasa suka terhadap orang sekitar dan daya Tarik seseorang.
- d. Hubungan interpersonal, tanda untuk komunikasi yang efektif adalah hubungan interpersonal yang baik.

Menurut Suranto (2011) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu faktor personal. Berasal dari diri individu akan muncul faktor personalnya. Dalam menyikapi suatu proses komunikasi interpersonal, akan muncul berbagai macam pengaruh pada kondisi yang ada dalam diri seseorang. Secara garis besar faktor personal dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Faktor biologis

Kondisi biologis yang baik seperti konsentrasi yang bagus, Kesehatan yang baik, dan lainnya akan berpengaruh dalam berhasilnya suatu komunikasi. Penerapan konsep ini, sebaiknya kita mempertimbangkan kondisi biologis bagi pihak yang akan diajak komunikasi maupun pada diri sendiri, jika ingin berkomunikasi dengan membawa tujuan yang penting.

- b. Faktor psikologis

Manusia merupakan makhluk yang memiliki daya psikologis seperti sikap, kehendak, pengetahuan dan sebagainya. Kita bisa mengklarifikasinya kedalam tiga komponen, yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif. Komponen kognitif adalah aspek intelektual yang berhubungan dengan napa yang diketahui oleh seseorang. Ketika terlibat dalam proses komunikasi interpersonal, maka komponen kognitif ini

memiliki peran penting dalam mengartikan symbol dan pesan. Sedangkan komponenafektif merupakan aspek emosional, seperti sikap ragu-ragu, sikap simpati, curiga, rasa benci dan sebagainya. Komponen afektif ini juga memiliki pengaruh untuk komunikasi interpersonal yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah faktor biologis dan faktor psikologis. Pada hasil wawancara peneliti terhadap pegawai yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu lingkungan sosial pada pegawai

2.3 Pegawai

2.3.1 Pengertian pegawai

Pegawai merupakan aset perusahaan. Kehadiran pegawai begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya pegawai tidsk akan terjadi kelncaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukwn pekerjaan pada setiap bentuk udaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2003), pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (dalam Manulang, 2003), mengemukakan pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari penjelasan di atas disebutkan bahwa pengertian pegawai merupakan yang paling penting pada suatu perusahaan, pegawai yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Defenisi yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah.

2.3.2 Fungsi dan Peranan Pegawai

Menurut Soedarjadi (2009) pegawai dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.

4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai pegawai perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

2.3.3 Kewajiban Pegawai

Dalam perusahaan pegawai memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang pegawai dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

- c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat kewajiban pegawai yaitu Melaksanakan Pekerjaan dengan baik, Kepatuhan pada Aturan Perusahaan, Menciptakan Ketenangan Kerja. Dari ketiga kewajiban pegawai tersebut, diharapkan pegawai menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hadul yang optimal..

2.4 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Burnout

Menurut Ema (2004) *burnout* merupakan kondisi yang terperas 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.

Cherniss (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).

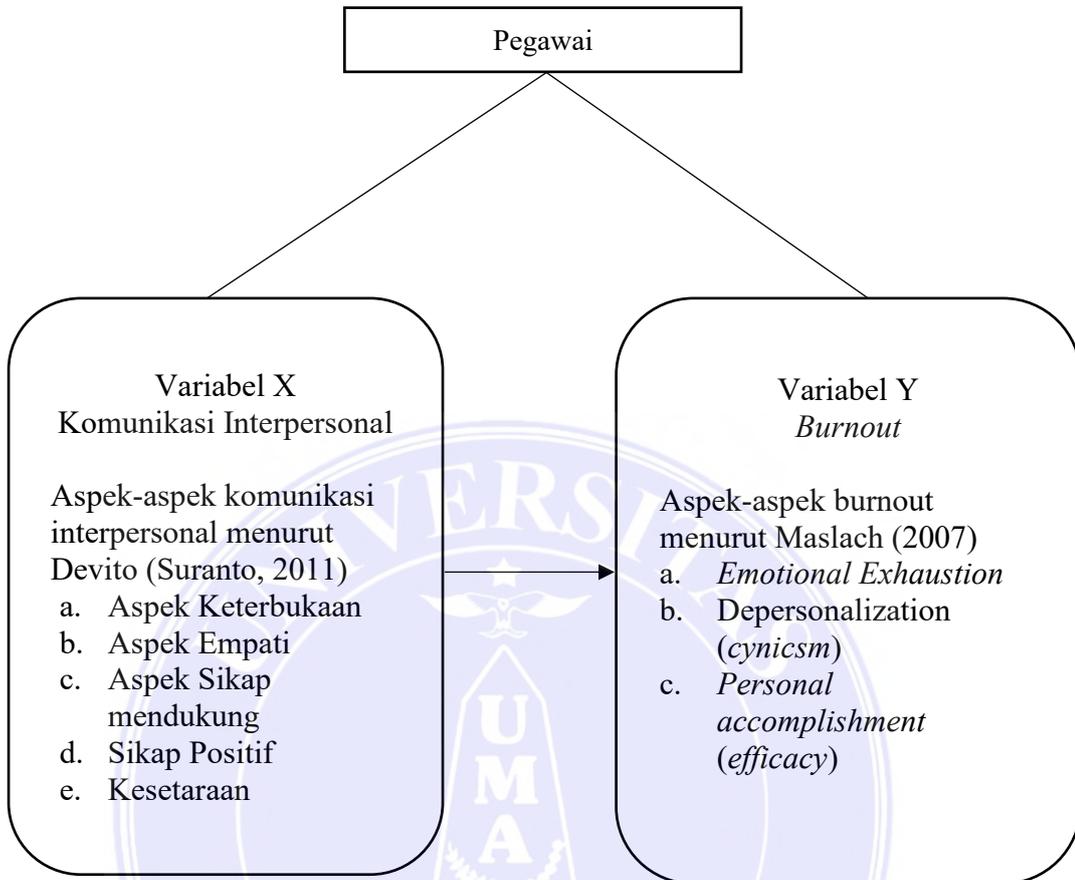
Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila komunikasi yang dilakukan merupakan hal yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi efektif tersebut, kedua belah pihak, baik komunikator maupun komunikan harus mencapai pengertian yang sama (Andayani, 2009). Sehingga dalam penelitian 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.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni, et.al (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*.

Perbedaan pada skripsi yang ditulis Selviyanti dengan penulis dapat dilihat dari variabel yang diteliti pada skripsi tersebut membahas tentang persepsi lingkungan kerja non fisik dengan *burnout*, sedangkan variabel yang ditulis peneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap *burnout*.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada tanggal 15 Februari – 20 Februari 2024 dengan table rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Feb				Mar				April				Mei				Jun				Jul				Ags				Sep				Okt				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian	■																																							
Pengerjaan BAB IV -V					■	■	■	■																																
Revisi BAB IV-V									■	■	■	■	■	■	■	■																								
Revisi BAB V																	■	■	■	■	■	■	■	■																
Acc BAB IV - V																					■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Hasil																													■	■	■	■								
Revisi Setelah Seminar Hasil																													■	■	■	■								
Acc Sidang																																								
Sidang																																								

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Medan Plus Jl. Jamin Ginting Jl. Pasar VII No. 45, Beringin, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara, 20131

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala *burnout*.

3.3 Metode Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016)

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala *burnout*.

a. Skala Komunikasi Interpersonal

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala komunikasi interpersonal yang dibuat berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut Devito (dalam Suranto, 2011). Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk *favourabel* dan *unfavourabel*. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

b. Skala *Burnout*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala *burnout* yang mengembangkan skala burnout dari Muswirda (2021). Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

a. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila ada kuisioner mampu untuk menungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal jika jawabannya responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas adalh melalui koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS for Windows*.

3.3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dara berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang trlah

diajukan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS for Windows*. Alasan digunakannya teknik regresi sederhana ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat pengaruh satu variabel bebas (komunikasi interpersonal) dengan satu variabel terikat (burnout). Namun sebelum dilakukannya analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

- a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.
- b. Uji Linearitas. Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan Medan Plus dengan jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 63 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto dalam Hidayat, 2017). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian berjumlah 63 pegawai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan administrasi

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Medan Plus yang beralamat Jl. Jamin Ginting Jl. Pasar VII No. 45, Beringin, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara, 20131. Berdasarkan surat pengantar penelitian yang dikeluarkan

dari fakultas psikologi. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak sekolah yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Yayasan Medan Plus.

b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komunikasi interpersonal dan skala burnout.

1. Skala Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal diukur dengan skala berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut Devito (dalam Suranto, 2011) yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Skala ini terdiri dari 35 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 17 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 18 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal

No	Aspek-aspek	Item pernyataan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Keterbukaan	16, 26, 28	8, 15, 19, 25	7
2	Empati	5, 11, 27	4, 12, 13	6
3	Sikap Mendukung	1, 17	6, 18	4
4	Sikap Positif	10, 14, 20, 29, 32	3, 22, 31, 33, 35	10
5	Kesetaraan	2, 9, 30, 34	7, 21, 23, 24	8
Total		17	18	35

2. Skala *Burnout*

Skala *Burnout* yang digunakan merupakan kuesioner MBI-GS menurut Maslach, (2007) yang mana aspek-aspek *burnout* pada kuesioner MBI-GS ialah *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization (cynicism)*, *Personal accomplishment (efficacy)*. Skala ini terdiri dari 22 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert. Berikut tabel distribusi penyebaran item skala burnout:

Tabel 3.3 Penyebaran skala *Burnout*

Aspek-aspek	Item Pernyataan	Jumlah
<i>Emotional Exhaustion</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
<i>Depersonalization (cynicism)</i>	10,11,12,13,14	5
<i>Personal accomplishment (efficacy)</i>	15,16,17,18,19,20,21,22	8
Total		22

3.5.2 Tahap Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 Februari – 22 Februari 2024 pada pegawai di Yayasan Medan Plus. Penelitian diadakan di Yayasan Medan Plus yang beralamat Jl. Jamin Ginting Jl. Pasar VII No. 45, Beringin, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara, 20131. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala harga diri dan kepercayaan diri langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah komunikasi interpersonal dan variabel terikat (Y) adalah *burnout*.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah pegawai di Yayasan Medan Plus. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. 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*.
2. 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%.
3. 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.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

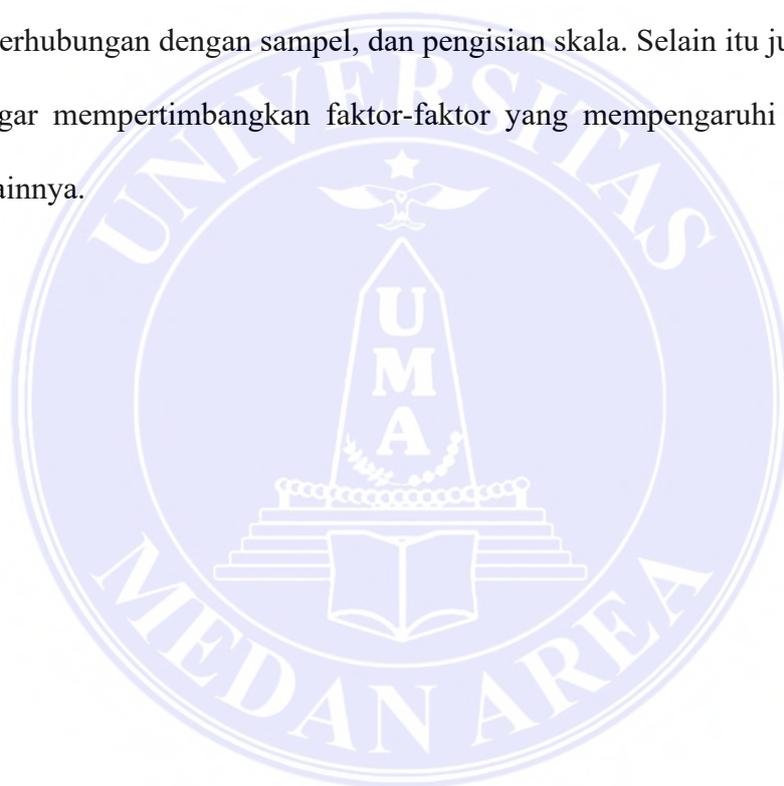
1. Bagi Pegawai

Melihat bahwa komunikasi interpersonal dan *burnout* di lapangan tergolong rendah, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk mampu

menjaga hubungan dengan cara berkomunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan sehingga *burnout* dapat teratasi. Seperti tetap terbuka terkait apapun yang dirasakan terkait pekerjaan, menunjukkan sikap empati kepada rekan kerja

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, dan pengisian skala. Selain itu juga disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

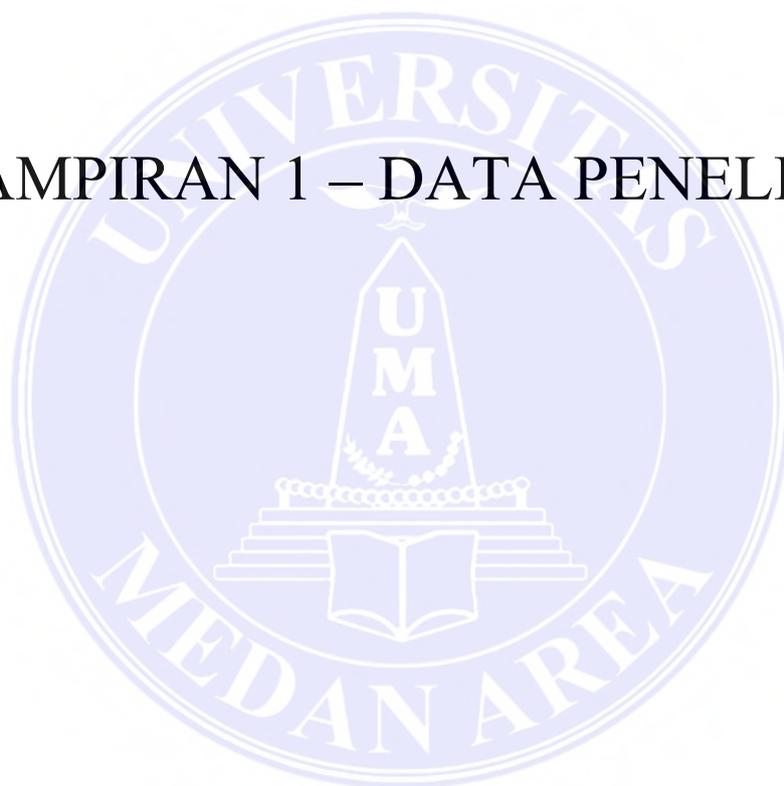
- Amani. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kecenderungan Burnout Pada Guru Sekolah Menengah Pertama. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Amelia, R., & Zulkarnain. (2005). *Konsep Diri Dan Tingkat Burnout Pada Karyawan Yang Bekerja Di Instansi Pelayanan Masyarakat*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara
- Andayani, T.R. (2009). *Efektivitas komunikasi interpersonal*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Apriana, R., Kustriyani, M & Augustin, R. D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Burnout Karyawan PT. Erela. *Jurnal Empati*. Vol. 1. No. 2. Hal. 1-14
- As'ad, M., & Soetjipto, H.P. (2000). Hubungan antara Beberapa Aspek Budaya Perusahaan dengan Tingkat Burn-out pada Karyawan Bagian Pelayanan Publik. *Jurnal Psikologi*. No.20, hal 101-110.
- Chernis, C. (2007). *Staff Burnout-Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publication, Baverli Hills.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2016). *Bussines Research Methods, 9th edition*. McGraw-Hill International Edition
- DeVito, C. L. (2011). Cultural aspects of interstellar communication. *Civilizations Beyond Earth*, 159-169.
- _____. (2013). *The Interpersonal Communication Book 13 th. Edition*. United States of America: Pearson Education
- Dewe & O'Driscoll. (2001). *Orgazational stress*. Sage Publication
- Dierendonck, D.V., Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (1998). The evaluation of an individual burnout intervention program: the role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 392-407. Diunduh pada 23 Maret 2015 dari <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.392>
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 1
- Griffin, J. (2002). Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Jakarta: 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*, Vol 3 (No.2). Hal 95-100
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanani, S. (2017). *Komunikasi Antar Pribadi: Teori dan Praktik*. Sleman: Ar-Ruzz Media
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2017). *Populasi dan Sampel*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html/amp>. Diakses Tanggal 14 Oktober 2023 pukul 11.34 WIB
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi (edisi 7.)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Junaidi. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Belajar Anak. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 1, Nomor 1, 2013 : 442 – 455
- Kardiawan, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Sumber*, 1(490), 486
- Laksana, M. W. (2015). *Psikologi Komunikasi; Membangun Komunikasi yang Efektif Dalam Interaksi Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology –Understanding the workplace. (2nd ed.)*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Ma'arif, L. (2022). Hubungan Emotional Labor dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit X. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Margani, E., I. (2011). Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout Karyawan Cakra Semarang TV. Tahun Ajaran 2010-2011. *Skripsi*. Jurusan Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). *Burnout. Dalam G. Fink (Eds.), Encyclopedia of Stress (2nd ed)*. Amsterdam: Elsevier.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Achaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422
- Megaster, T. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*. 7(2). 204-214. DOI: <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i2>
- Mulyana, D. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, D.J, (2017). *Manajemen Kinerja kepegawaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prokofieva, A. (2017). End-of-the-year fatigue. Cara berhenti hamster Wheel dan Mencegah Job Burnout. Ecwid by lightspeed. <https://www.ecwid.com/id/blog/end-of-the-year-fatigue-how-to-stop-the-hamster-wheel-and-prevent-job-burnout.html>. Diakses pada tanggal 16 Agustus 2023
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Reza, M. A. A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). How does personality affect on job burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T. & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. Vol. 3 No.2.
- Saleh, S. R. (2020). *Manajemen Stres kerja*. Sleman: Deepublish
- 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. Doi: 10.31289/analitika.v2i2.717
- Sarjiyanti, I. (2017). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres pada wanita karir (guru)* [Mercu Buana Yogyakarta]. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1200/>
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka
- Spector, P.E. (2008). *Industrial Organizational Psychology*. Fifth ed. Hoboken: John Wiley & Son.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Suseno, M. N. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa*. Yogyakarta: Percetakan Ash-Shaff
- Tatmini, Y., Mesleki, Ü., & Etkisinin, T. (2016). Determining the Effect of Job Burnout on Life Satisfaction. *An Empirical Research for Turkey*, 83–94.
- Uha, I. N. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Depok: Kencana Prenada Media Group
- Wistika, S. Y. (2020). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada karyawan wanita perusahaan swasta kota Balikpapan: *Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Malang.
- Widyakusumastuti, R., & Fauziah, N. (2016). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 553- 557 553.
- Yurur, S., & Sarikaya, M. (2012). The Effects Of Workload, Role Ambiguity, And Social Support On Burnout Among Social Workers In Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457–478.

LAMPIRAN 1 – DATA PENELITIAN



Data Penelitian Komunikasi Interpersonal

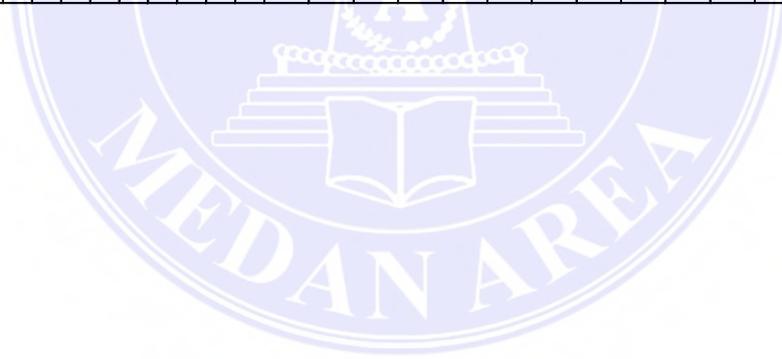
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Jumlah
1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	60
2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	93
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	92
4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	56
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	100
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	95
8	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	94
9	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	66
10	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	88
11	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	100
12	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	82
13	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	43
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	94
15	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	84
16	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	80
17	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	75
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
19	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	55
20	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	45
21	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	57
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
23	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	72
24	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	93
25	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	94

26	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	59	
27	1	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	1	1	1	64	
28	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	64		
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102		
30	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	86	
31	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	80		
32	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	69	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
34	3	2	1	3	1	3	S	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	S	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	94	
36	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	79	
37	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102		
38	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	98	
39	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	94	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	100	
41	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	92	
42	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	88	
43	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	74	
44	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	100		
45	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	82		
46	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	43	
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	94	
48	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	84	
49	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	80	
50	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	75

Data Penelitian Burnout

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah
1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	3	2	67
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	80
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	63
6	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	52
7	3	2	1	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	3	63
8	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
9	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	72
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	81
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	64
13	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	80
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	77
15	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	S	3	3	57
16	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	68
17	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	70
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	80
19	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	73
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
21	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	72
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	84
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	73
25	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	60
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	85
27	4	1	1	3	1	1	4	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	3	1	55
28	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	67
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	68
30	4	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	69
31	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	78
32	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	77
33	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	79
34	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	78
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69
36	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	77
37	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
39	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	60
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	63

41	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	67
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	61	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64	
44	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
45	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	64	
46	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	80	
47	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	77	
48	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	S	3	3	57	
49	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	68	
50	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	70	
51	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	80	
52	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	73	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87	
54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	72	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	84	
57	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	73	
58	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	60	
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	85	
60	4	1	1	3	1	1	4	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	3	55	
61	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	67	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	68	
63	4	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	69	



LAMPIRAN 2 – SKALA PENELITIAN



INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Naputri Ayurizkina. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (Skripsi) untuk mengetahui persepsi para responden terkait komunikasi interpersonal dan *burnout*.

Terdapat 2 (dua) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala A memiliki 36 item pernyataan, dan skala B memiliki 22 item pernyataan (total seluruhnya adalah 58 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 20 menit.

Oleh karena itu, saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya. Apabila dalam proses pengisian saudara tidak ingin menyelesaikannya, maka saudara diperbolehkan berhenti mengisi skala ini.

Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

Naputri Ayurizkina: +62 812-7023-9179

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI PARTISIPAN PENELITIAN

Saya telah membaca lembar pengantar penelitian ini dan memahami hak dan kewajiban saya sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, saya menyatakan

Bersedia

Tidak Bersedia

Untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dari pihak manapun

Medan, Juni 2024
Partisipan

()*

Beri tanda ✓ pada untuk memilih jawaban yang sesuai

*Anda dapat mengosongkan kolom nama

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
4. Pilihlah jawaban yang tersedia yaitu:
 - **SS** (Sangat Sesuai), apabila anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **S** (Sesuai), apabila anda sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **TS** (Tidak Sesuai), apabila anda tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **STS** (Sangat Tidak sesuai), apabila anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
5. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering merasakan susah tidur			X	

Artinya, menurut anda bahwa anda tidak sering merasakan susah untuk tidur.

Jika anda ingin mengganti jawaban anda, beri tanda (=) pada jawaban yang salah dan berikan tanda silang pada kolom jawaban yang anda anggap sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering merasakan susah tidur	X		X	

Artinya, menurut anda bahwa anda benar sering merasakan susah untuk tidur.

6. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai dengan kondisi diri anda sebenarnya.
7. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah. Setelah selesai mengisi skala, pastikan anda mengecek kembali jawaban yang telah anda isi

Selamat Mengerjakan & Terimakasih



IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Devisi :



Skala A

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya memberi kesempatan kepada rekan kerja untuk berpendapat				
3	Saya resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja				
4	Saya tidak peduli terhadap permasalahan yang dialami oleh rekan kerja				
5	Saya dapat merasakan kesedihan rekan kerja melalui ekspresi wajahnya				
6	Tim tidak dapat bekerja sama satu sama lain karena adanya konflik				
7	Saya merasa pendapat saya harus didengar dan diikuti oleh rekan kerja				
8	Saya jarang bertanya tentang apapun kepada rekan kerja				
9	Saya menanggapi pendapat yang disampaikan oleh rekan kerja				
10	Saya senang mendengarkan cerita rekan kerja dengan penuh perhatian				
11	Saya mendengarkan pembicaraan rekan kerja dengan penuh perhatian				
12	Saya tidak peduli terhadap apa yang dibutuhkan oleh rekan kerja				
13	Saya memilih tidak memberikan masukan saat rekan kerja melakukan kesalahan				
14	Saya memberikan apresiasi kepada rekan kerja yang berhasil mengerjakan pekerjaannya				
15	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini				
16	Saat dapat kendala dalam bekerja saya akan menanyakan dengan rekan kerja				
17	Saya memberi masukan saat menjelaskan pekerjaan yang tidak rekan kerja mengerti				
18	Saat rekan kerja mengalami kesusahan dalam bekerja saya memilih untuk diam				
19	Saya tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya				
20	Saya merespon dengan baik saran dan masukkan yang diberikan rekan kerja				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
21	Saya selalu mendengarkan rekan kerja yang lebih tinggi jabatannya				
22	Saya enggan meminta pertolongan kepada rekan kerja				
23	Saya enggan mendengarkan rekan kerja yang masih baru				
24	Saya sering diberikan tanggungjawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain				
25	Saya tidak memiliki seseorang yang mengerti kesulitan saya di tempat kerja				
26	Saya akan bertanya kepada rekan kerja, ketika saya ketinggalan informasi terkait pekerjaan				
27	Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara				
28	Saya bercerita kepada rekan kerja ketika saya memiliki permasalahan dalam pekerjaan				
29	Saya selalu berterima kasih kepada rekan kerja yang sudah mendengarkan keluh kesah saya				
30	Saya selalu memposisikan diri saya seperti dirinya ketika rekan kerja bercerita				
31	Saya selalu menceritakan rekan kerja dibelakangannya				
32	Saya memberikan pujian setiap rekan kerja berhasil menyelesaikan tugasnya				
33	Saya malas memberikan apresiasi dalam bentuk apapun kepada rekan kerja				
34	Tidak ada perbedaan usia antara saya dengan rekan kerja ketika sedang bercerita				
35	Saya selalu memarahi rekan kerja ketika tidak membantu saya				
36	Saya mengingatkan kembali kepada rekan kerja terkait informasi pekerjaan				

Skala B

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah lelah sewaktu bekerja				
2	Akhir-akhir ini saya mudah marah				
3	Saya merasa segar di pagi hari				
4	Saya merasa sulit untuk tidur				
5	Saya tidur cukup				
6	Saya merasa kehilangan selera makan				
7	Saya tidak mudah tersinggung				
8	Badan saya segar setiap akan berangkat kerja				
9	Saya dapat mengendalikan rasa jengkel saya				
10	Saya terlibat aktif dalam lingkungan kerja				
11	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya				
12	Saya malas membalas sapaan dari rekan saya				
13	Saya bisa menahan diri jika atasan menegur cara kerja saya				
14	Saya merasa senang membantu teman saya yang sedang menghadapi kesulitan				
15	Saya merasa tidak puas dengan diri dan pekerjaan saya				
16	Saya merasa berguna dalam perusahaan				
17	Saya merasa setiap orang yang saya temui selalu memerhatikan gerak-gerik saya				
18	Saya tetap tenang dalam berbagai situasi				
19	Tidak ada yang bisa dibanggakan dalam pekerjaan saya				
20	Saya merasa tidak berdaya dalam pekerjaan saya				
21	Saya puas dengan kinerja saya				
22	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi di lingkungan kerja saya				



LAMPIRAN 3 – UJI VALLIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability Scale: Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.75	.915	63
VAR00002	2.19	.895	63
VAR00003	1.84	.971	63
VAR00004	2.06	.965	63
VAR00005	2.40	.834	63
VAR00006	2.05	.941	63
VAR00007	2.37	.829	63
VAR00008	2.05	1.007	63
VAR00009	1.89	.698	63
VAR00010	2.19	.895	63
VAR00011	2.03	.967	63
VAR00012	2.49	.801	63
VAR00013	2.11	.969	63
VAR00014	2.14	.931	63
VAR00015	2.19	.895	63
VAR00016	2.06	.965	63
VAR00017	2.40	.834	63
VAR00018	2.05	.941	63
VAR00019	2.38	.812	63
VAR00020	1.89	.721	63
VAR00021	2.03	.967	63
VAR00022	2.49	.801	63
VAR00023	2.14	.931	63
VAR00024	2.37	.809	63
VAR00025	2.11	.969	63
VAR00026	2.38	.888	63
VAR00027	2.03	.967	63
VAR00028	2.22	.924	63
VAR00029	1.89	.698	63
VAR00030	2.19	.895	63
VAR00031	2.11	.969	63
VAR00032	2.38	.888	63
VAR00033	2.06	.965	63
VAR00034	1.98	1.008	63
VAR00035	2.03	.967	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.21	402.779	.656	.960
VAR00002	72.76	407.829	.528	.960
VAR00003	73.11	401.842	.641	.960
VAR00004	72.89	398.552	.733	.959
VAR00005	72.56	409.283	.526	.960
VAR00006	72.90	396.539	.809	.959
VAR00007	72.59	409.988	.508	.960
VAR00008	72.90	398.571	.700	.959
VAR00009	73.06	411.609	.552	.960
VAR00010	72.76	407.829	.528	.960
VAR00011	72.92	394.397	.844	.958
VAR00012	72.46	411.478	.480	.961
VAR00013	72.84	399.007	.718	.959
VAR00014	72.81	405.060	.582	.960
VAR00015	72.76	407.829	.528	.960
VAR00016	72.89	398.552	.733	.959
VAR00017	72.56	409.283	.526	.960
VAR00018	72.90	396.539	.809	.959
VAR00019	72.57	409.539	.533	.960
VAR00020	73.06	419.028	.277	.962
VAR00021	72.92	394.397	.844	.958
VAR00022	72.46	411.478	.480	.961
VAR00023	72.81	405.060	.582	.960
VAR00024	72.59	407.601	.596	.960
VAR00025	72.84	399.007	.718	.959
VAR00026	72.57	406.829	.561	.960
VAR00027	72.92	402.848	.617	.960
VAR00028	72.73	404.620	.599	.960
VAR00029	73.06	411.609	.552	.960
VAR00030	72.76	407.829	.528	.960
VAR00031	72.84	399.007	.718	.959
VAR00032	72.57	406.829	.561	.960
VAR00033	72.89	398.552	.733	.959
VAR00034	72.97	397.741	.721	.959
VAR00035	72.92	394.397	.844	.958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.95	427.724	10.681	35

Reliability Scale: Burnout

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	92.4
	Excluded ^a	5	7.6
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.23	.824	61
VAR00002	2.69	.847	61
VAR00003	2.98	.885	61
VAR00004	3.57	.618	61
VAR00005	3.03	.795	61
VAR00006	2.98	.885	61
VAR00007	3.23	.616	61
VAR00008	3.57	.499	61
VAR00009	3.43	.670	61
VAR00010	3.05	.784	61
VAR00011	3.39	.802	61
VAR00012	3.18	.785	61
VAR00013	3.49	.566	61
VAR00014	3.26	.705	61
VAR00015	3.69	.467	61
VAR00016	3.21	.777	61
VAR00017	3.57	.499	61
VAR00018	3.13	.741	61
VAR00019	3.43	.670	61
VAR00020	2.16	.952	61
VAR00021	3.52	.566	61
VAR00022	3.15	.703	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.74	68.297	.373	.883
VAR00002	68.28	67.204	.442	.881
VAR00003	67.98	64.750	.599	.876
VAR00004	67.39	67.876	.570	.877
VAR00005	67.93	65.629	.606	.876
VAR00006	67.98	64.750	.599	.876
VAR00007	67.74	68.997	.458	.880
VAR00008	67.39	69.109	.568	.879
VAR00009	67.54	68.719	.441	.881
VAR00010	67.92	67.243	.483	.879
VAR00011	67.57	71.915	.111	.891

VAR00012	67.79	64.304	.726	.872
VAR00013	67.48	67.687	.650	.876
VAR00014	67.70	66.545	.611	.876
VAR00015	67.28	70.338	.448	.881
VAR00016	67.75	67.855	.438	.881
VAR00017	67.39	69.109	.568	.879
VAR00018	67.84	64.806	.730	.872
VAR00019	67.54	68.719	.441	.881
VAR00020	68.80	74.127	-.059	.899
VAR00021	67.44	69.784	.419	.881
VAR00022	67.82	65.084	.748	.872

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.97	74.066	8.606	22



LAMPIRAN 4 – UJI ASUMSI KLASIK



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Burnout
N		63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.90	70.52
	Std. Deviation	10.654	8.819
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.102
	Positive	.095	.092
	Negative	-.129	-.102
Test Statistic		.129	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c	.168 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Burnout * Komunikasi Interpersonal	63	100.0%	0	0.0%	63	100.0%

Report

Burnout Komunikasi Interpersonal	Mean	N	Std. Deviation
35	73.75	4	14.569
41	80.00	2	.000
43	80.00	2	.000
45	87.00	2	.000
55	73.00	2	.000
56	80.00	1	.
57	72.00	2	.000
59	85.00	2	.000
60	67.00	1	.
64	61.00	4	6.928
66	72.00	1	.
69	77.00	1	.
72	84.00	2	.000
74	64.00	1	.
75	70.00	2	.000
79	77.00	1	.
80	71.33	3	5.774
82	64.00	2	.000
84	57.00	2	.000
85	78.00	1	.
86	69.00	2	.000
88	71.00	2	14.142
92	66.00	2	1.414
93	71.33	3	2.887
94	66.71	7	7.740
95	63.00	1	.

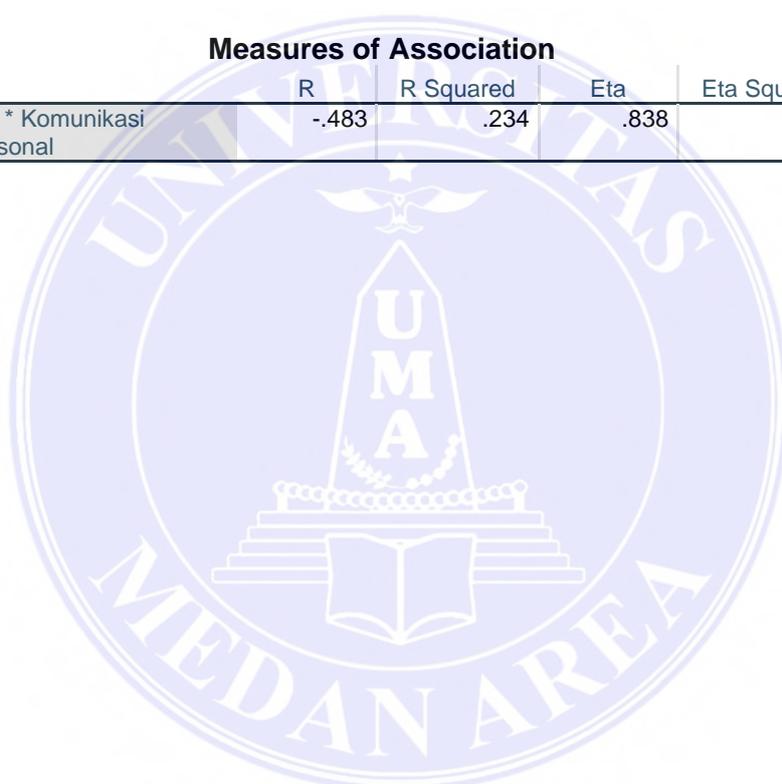
98	65.00	1	.
100	62.50	4	.577
102	66.67	3	2.309
Total	70.52	63	8.819

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	3384.536	28	120.876	2.860	.002
		Linearity	1126.232	1	1126.232	26.644	.000
		Deviation from Linearity	2258.303	27	83.641	11.979	.131
	Within Groups	1437.179	34	42.270			
Total			4821.714	62			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * Komunikasi Interpersonal	-.483	.234	.838	.702



LAMPIRAN 5 – UJI REGRESI SEDERHANA



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Burnout
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.221	7.783

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal
 b. Dependent Variable: Burnout

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1126.232	1	1126.232	18.590	.000 ^b
	Residual	3695.482	61	60.582		
	Total	4821.714	62			

- a. Dependent Variable: Burnout
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Coefficients^a

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

- a. Dependent Variable: Burnout

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.93	78.76	70.52	4.262	63
Residual	-26.758	13.178	.000	7.720	63
Std. Predicted Value	-1.312	1.932	.000	1.000	63
Std. Residual	-3.438	1.693	.000	.992	63

- a. Dependent Variable: Burnout

Charts

