

Burnout Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal pada Perawat IGD

Kresna Agung Yudhianto*

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

*Email : kresna_agung@udb.ac.id

Kata Kunci:

*Komunikasi
Interpersonal,
Burnout, Perawat
IGD*

Abstrak

Profesi keperawatan, selalu dekat dengan tanggung jawab terhadap pasien termasuk juga dalam hal perawatan sehingga memegang perannya sangat penting dalam menghasilkan pelayanan kesehatan. Perawat berfungsi untuk memantau kondisi pasien sehari penuh, 24 jam, sehingga seorang perawat mudah terkena stres setiap hari bahkan sampai pada tingkat burnout. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal perawat IGD dengan burnout ". Subjek dalam penelitian ini sejumlah 107 perawat dengan ciri yakni sebagai perawat IGD dan berusia dibawah 40 tahun. Adapun teknik sampling yang dipakai peneliti yakni studi populasi. Variabel-variabel penelitian diungkap dengan instrumen berupa skala komunikasi interpersonal dan skala burnout. Adapun analisis yang dipilih untuk mencari korelasi 2 variabel tersebut yakni korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang dilakukan antara komunikasi interpersonal perawat IGD dengan burnout menghasilkan nilai korelasi (r) = -0,763 dengan $p= 0,000$ yang berarti $p < 0,01$ terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal perawat IGD dengan burnout. Kesimpulannya adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah burnout perawat IGD dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi burnout perawat IGD

Burnout In Terms Of Interpersonal Communication In Emergency Room Nurses

Keyword:

*Interpersonal
Communication,
Burnout, Emergency
Room Nurse*

Abstract

The nursing profession is always close to being responsible for patients, including in terms of care, so it plays a very important role in producing health services. The function of the nurse is to monitor the patient's condition all day long, 24 hours a day, so a nurse is easily exposed to stress every day, even to the point of burnout. The purpose of this study was to determine the relationship between the interpersonal communication of ER nurses and burnout. The subjects in this study were 107 nurses with the characteristics of being emergency room nurses and aged under 40 years. The sampling technique used by researchers is population studies. The research variables were revealed with instruments in the form of an interpersonal communication scale and a burnout scale. The analysis chosen to look for the correlation between the two variables is the product-moment correlation. The results showed that the correlation between the interpersonal communication of the emergency room nurses and burnout resulted in a correlation value (r) = -0.763 with $p = 0.000$, which means that $p < 0.01$ had a very significant negative relationship between the interpersonal communication of emergency room nurses and burnout. The conclusion is that the higher the interpersonal communication, the lower the burnout of the emergency room nurses, and conversely, the lower the interpersonal communication, the higher the burnout of the emergency room nurses.

Pendahuluan

Perawat sebagai bagian dari tenaga medis di rumah sakit memiliki tugas penting. Tugas utama perawat adalah memantau kondisi pasien, berpartisipasi dalam perencanaan perawatan pasien, pelatihan terkait manajemen penyakit.

Peran perawat adalah sebagai perawat pasien, yakni ikut mengatur kebutuhan fisik, melakukan pencegahan penyakit, dan mengobati masalah kesehatan. Agar hal ini dapat dilakukan dengan baik, maka perawat harus mengawasi kondisi pasien dan informasi penting dicatat agar dapat diambil keputusan tentang perawatan yang akan diberikan.

Selama perawatan, tugas perawat adalah memantau Kesehatan kondisi pasien dan mengambil tindakan demi kebaikan pasien. Jadi bukan hanya pemberian obat dan perawatan lainnya, namun perawat juga mempunyai tanggung jawab perawatan komprehensif terhadap pasien yang mana termasuk kebutuhan psiko-sosial, spiritual dan perkembangan pasien.

Tugas utama perawat di rumah sakit lainnya adalah berbicara atas nama pasien, yaitu perawat menginformasikan dan bertindak atas nama pasien. Peran ini dipenuhi dengan menginformasikan, memediasi dan mengadvokasi pasien.

Ini sangat penting karena pasien yang sakit biasanya tidak paham terhadap kondisi medis dan tidak dapat berfungsi secara normal. Pemberian dukungan terhadap pasien dan mewakili kepentingannya merupakan peran perawat setiap saat, khususnya saat membuat keputusan tentang pengobatan.

Dengan demikian, tugas-tugas perawat yang beragam, yang dianggap sulit sehingga mereka cenderung stres di hari-harinya, meskipun mereka masih perawat. Keperawatan merupakan profesi yang terkadang dapat mengalami tingkat stres dan beban kerja yang berbeda (Salgado, 2009).

Salgado (2009) menjelaskan bahwa di hari-harinya perawat terus berhadapan dengan berbagai tekanan berkaitan dengan profesinya. Perawat harus bisa memberikan perawatan dan keramahan kepada pasien dan keluarga mereka. Mereka fokus pada pemenuhan tugas mereka, memberikan layanan untuk memenuhi kebutuhan pasien dan mempromosikan kesehatan. Sehingga justru perawat kurang memperhatikan kesehatan diri dan kesejahteraan mereka sendiri dalam mem-

berikan pelayanan kesehatan tersebut, sehingga cenderung terkena stress.

Pada tahun 2018 diperoleh hasil survei oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) bahwa sekitar 50,9% perawat Indonesia pernah terkena stres kerja (Azteria dan Hendarti, 2020). Stres yang dialami oleh perawat dapat menimbulkan dampak jangka panjang. Stress yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout pada perawat. Keadaan di mana perawat berperilaku seperti jawaban yang tidak menyenangkan kepada pasien, terlambat bekerja, gugup saat ditanyai oleh rekan atau pasien padahal itu pertanyaan sederhana, mengeluh ketika lelah dan cepat tertidur, yang terburuk adalah ketidakpedulian terhadap pekerjaan dan kondisi sekitarnya (Asih dan Trisni, 2015).

Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa 40% perawat mempunyai tingkat burnout yang tinggi (Gómez-Urquiza et al., 2017). Bahkan menurut WHO, dunia mungkin kekurangan 7,6 juta perawat pada tahun 2030. Sebanyak 35% perawat melaporkan bahwa mereka tidak mau berpraktik karena kelelahan (Hu et al., 2020).

Namun menurut Taylor (2009), pekerjaan seorang perawat memerlukan curahan kasih sayang kepada pasiennya. Tuntutan tersebut berat bagi perawat karena mereka harus terus berempati dengan dirinya sendiri. Hal tersebut membuat perawat merasa tidak sebanding dengan apa yang mereka terima dari pasien dengan apa yang mereka berikan, dan perasaan tidak seimbang ini berujung pada burnout. Perawat terutama bagian rawat inap dituntut oleh profesinya untuk terus memonitor kondisi pasien-pasien yang ada di rawat inap. Oleh karena pemantauan harus selama 24 jam maka waktu kerja perawat dibagi menjadi tiga shift yaitu shift malam, pagi, dan siang. Penerapan sistem shift kerja berpengaruh negatif terhadap kelelahan perawat.

Terbukti dari penelitian Fatona (2015) yang menunjukkan bahwa berbagai jenis kelelahan terjadi pada saat pelaksanaan shift kerja, dapat menimbulkan naiknya tekanan darah dan detak jantung yang menyebabkan stres. Stres yang meningkat ini menyebabkan penurunan kemampuan perawat dalam bekerja. Apalagi jika perawat tidak bisa mengendalikan tingkat stresnya. Semakin sulit bagi perawat untuk mengelola tingkat stresnya, semakin sulit bagi perawat tersebut untuk mengelola dirinya sendiri. Hal

tersebut menjadi penyebab yang dapat menyebabkan penurunan tingkat pelayanan kesehatan bagi pasien. Terbebani pekerjaan, tuntutan yang tinggi dari suatu pekerjaan dan kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja bagi perawat. Stres kerja yang terus menerus tanpa manajemen stres yang baik dapat menyebabkan penarikan psikologis perawat dari interaksi pasien. Keadaan penarikan disebut kelelahan. Burnout adalah proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja yang belum selesai yang menyebabkan kelelahan mental, berubahnya kepribadian, dan rendahnya pencapaian pribadi (Ivancevich, et al, 2005).

Ivancevich dkk (2005) berpendapat bahwa hubungan antara stres dan konsekuensinya dapat diimbangi oleh berbagai faktor (moderator) yang pengaruhnya dapat menjadikan semakin kuat atau semakin lemah hubungan tersebut. Banyak kondisi, perilaku, dan karakteristik, seperti kepribadian dan hubungan sosial, yang dapat menjadi moderator stres.

Levy (2006) menyatakan kalau salah satu faktor terjadinya burnout adalah hubungan sosial di tempat kerja, yang meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sebaya, dan hubungan dengan bawahan. Hubungan sosial terhadap atasan dan rekan kerja bisa meringankan kelelahan perawat jika hubungan sosial tersebut membantu dan mendukung. Namun justru akan semakin membebani dan menambah tekanan ketika hubungan sosial yang diterima destruktif.

Agar terbentuk hubungan sosial yang baik diperlukan komunikasi yang efektif antar manusia dalam proses penguatan hubungan sosial tersebut (Rakhmat, 2013). Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif apabila interaksi tersebut menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, kedua belah pihak baik komunikator maupun komunikator harus mencapai pemahaman yang sama (Andayani, 2009).

Dengan demikian, dalam perlu adanya pengkajian lebih dekat seberapa efektif komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi terjadinya burnout di lingkungan kerja rumah sakit. Ingin diketahuinya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada perawat merupakan tujuan dari penelitian ini, serta ingin diketahui pengaruh efektifnya dari komunikasi interpersonal hingga kelelahan perawat.

Adapun rumusan masalah yang diperoleh dari uraian diatas yakni apakah ada komunikasi interpersonal mempunyai korelasi dengan *burnout* ? Dengan demikian peneliti mengambil judul: “Burnout Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal Pada Perawat?”

Penelitian ini bertujuan mengetahui: a. hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada perawat.; b. peranan komunikasi interpersonal terhadap *burnout* pada perawat; c. tingkat komunikasi interpersonal pada perawat; d. tingkat *burnout* pada perawat.

Kemudian manfaat diadakannya studi ini adalah: a. Bagi perawat, diharapkan dapat memperoleh wawasan tentang pentingnya komunikasi interpersonal pada perawat terutama perawat IGD; b. Bagi rumah sakit, diharapkan dapat memperoleh masukan agar meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antar perawat; c. Bagi peneliti lain, bisa mengaitkan fenomena lain dengan komunikasi interpersonal maupun dengan *burnout* untuk diteliti.

1. Burnout

Menurut Freudenberger dalam Eliyana (2016), burnout adalah keadaan kelelahan atau frustrasi seorang pekerja oleh karena pekerjaan yang terlalu keras demi memenuhi harapannya tanpa memperhatikan kebutuhannya sendiri.

Menurut Kristensen (2005), burnout adalah kelelahan. Kelelahan didefinisikan sebagai kelelahan dan kelelahan sebagai kelelahan fisik, mental dan emosional yang dihasilkan dari partisipasi yang berkepanjangan dalam situasi kerja yang menuntut mental. Lingkup pekerjaan yang akan ditangani adalah pekerjaan yang berhubungan dengan klien (orang).

Menurut Maslach (2003), ada tiga aspek dari burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi.

Maslach dan Leiter menyebutkan sumber atau penyebab terjadinya burnout yaitu (Lubbadeh, 2020): 1. Beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan yang membutuhkan banyak hal dalam waktu terbatas seringkali membuat pekerja memiliki beban kerja yang berat yang seringkali melebihi kapasitasnya. Kondisi demikian menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi pekerja; 2. Kurangnya Kontrol Kemampuan untuk mengelola banyak tugas atau pekerjaan, apalagi kemampuan untuk meramalkan masalah yang mungkin

timbul. Berkat ini, lebih mudah mengalami kelelahan dan sinisme; 3. Sistem penghargaan yang tidak memadai Perbedaan antara tingginya tuntutan pekerjaan yang dilakukan dan penghargaan yang dicapai memperlemah semangat untuk menyukai pekerjaan dan membuat seseorang sibuk dengan hal-hal rutin, yang mengurangi komitmen dan motivasi kerja, yang pada akhirnya menimbulkan rasa lelah pada karyawan. Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik (menyelesaikan tugas yang menyenangkan, mengembangkan keterampilan dan menerima pengakuan dari rekan kerja) dan penghargaan ekstrinsik (gaji dan tunjangan); 4. Mengganggu sistem masyarakat di tempat kerja Suasana kerja yang kompetitif, prioritas prestasi dan kerja individu, melaksanakan tugas secara mandiri tanpa kehadiran orang lain atau secara sosial menimbulkan rasa tidak nyaman karena hubungan sosial terpecah-pecah, yang pada gilirannya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik seringkali menghabiskan banyak energi, dan seseorang mudah mengalami kelelahan; 5. Kehilangan keadilan Penerapan pengaturan kerja yang tidak adil, seperti penerapan aturan yang tidak konsisten, komunikasi yang tidak jelas antar departemen atau manajer, dan hal-hal lain yang membuat orang merasa tidak adil, menimbulkan berbagai reaksi, salah satunya adalah penarikan diri dari pekerjaan, yang menyebabkan kelelahan; 6. Konflik nilai Konflik nilai antara pekerjaan dan diri sendiri menyebabkan kurangnya minat pada pekerjaan saat ini, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kemampuan kerja, yang pada gilirannya menyebabkan kelelahan pada karyawan.

2. Komunikasi interpersonal

Devito (2013) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah keterampilan atau kemampuan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau kelompok kecil secara tatap muka dan memiliki pengaruh dan umpan balik dan mencakup kejujuran, tanggung jawab dan perasaan tentang pesan yang disampaikan. diterapkan dalam proses komunikasi.

Menurut Johnson (dalam Dharmayanti, 2013: 6), salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi antarpribadi adalah keterbukaan, keterbukaan ini mengungkapkan tindakan atau reaksi kita dalam situasi yang kita hadapi

dan memberikan informasi yang signifikan tentang masa lalu. atau berguna untuk memahami respons kita di masa sekarang.

Menurut Rahmat (2018:107), komunikasi interpersonal meliputi: keterbukaan, empati, sikap mendorong, sikap positif dan kesetaraan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “Ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada perawat IGD. Semakin efektif komunikasi interpersonal, membuat burnout semakin rendah. Sebaliknya, rendahnya komunikasi interpersonal, membuat burnout semakin tinggi pada perawat IGD”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*.

Metode Penelitian

Penelitian ini populasinya adalah perawat IGD salah satu Rumah Sakit di Kota Surakarta dan yang terdiri dari usia 23 hingga 35 tahun. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari sampai maret 2023.

Dalam rangka pengumpulan data, maka diperlukan dua kuesioner yakni angket komunikasi interpersonal dan angket *burnout*. Komunikasi interpersonal diungkap menggunakan angket Komunikasi interpersonal yang didasarkan pada aspek-aspek komunikasi interpersonal Johnson (dalam Purba & Indriani, 2013) yakni: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesetaraan. Pada angket burnout, aspek yang digunakan berdasarkan teori Baron & Greenberg (2003), yang dibagi ke dalam 4 komponen, yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan perasaan pencapaian prestasi yang rendah (*feelings of low personal accomplishment*).

Pemberian skala komunikasi interpersonal dengan skala burnout dilakukan kepada seluruh perawat UGD Rumah Sakit “DM” Kota Surakarta yang berjumlah 50 perawat, 50 kuesioner, semuanya memenuhi persyaratan skoring dan analisis. Setiap percobaan dan penelitian diberi skor oleh peneliti untuk menguji validitas pengujian hipotesis dan reliabilitas analisis data.

Validitas isi digunakan untuk penelitian ini yakni. mengkonstruksi, mendesain, membuat item atau pernyataan dan melakukan proses adaptasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diukur

dengan menggunakan uji validitas isi (Azwar, 2015) dan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Single Trial Administration* yaitu menilai reliabilitas konsistensi internal. rumus koefisien alpha (α). Data yang dibutuhkan untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh hanya dengan menyajikan skala kepada seke-lompok responden.

Dengan menggunakan program SPSS versi 22, peneliti menggunakan teknik korelasi *product-moment* untuk menemukan hubungan dan membuktikan hipotesis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih apabila data kedua variabel tersebut sama (Sugiyono, 2007).

Hasil

Berikut tabel demografi subyek penelitian:

Tabel 1. Demografi Subyek Penelitian

| JK/Usia | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | Total |
|---------|----|----|----|----|----|-------|
| PR | 2 | 4 | 4 | 9 | 5 | 24 |
| LK | 4 | 3 | 6 | 4 | 9 | 26 |
| Total | 6 | 7 | 10 | 13 | 14 | 50 |

Sumber : data primer, 2023

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan kelelahan yang sangat signifikan dengan koefisien korelasi $r(xy) = -0,763$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah burnout perawat IGD dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi burnout perawat IGD

Komunikasi interpersonal pada hasil analisis uji hipotesisnya yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan menjadi faktor penghambat terjadinya *burnout*. Nilai sebesar 0.497 merupakan nilai koefisien determinasi hasil dari penelitian ini yang artinya bahwa komunikasi interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 49.7% terhadap *burnout*.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu untuk mengarahkan (*direct, control*), memotivasi, mengungkapkan perasaan dan menginformasikan. Keempat fungsi

komunikasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja tim.

Rerata empirik variabel komunikasi interpersonal sebesar 70,15 dengan rerata hipotetik sebesar 65. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya perawat IGD Rumah sakit “DM” Kota Surakarta mempunyai komunikasi interpersonal yang sedang mendekati tinggi.

Komunikasi interpersonal yang sedang mendekati tinggi pada perawat IGD Rumah sakit “DM” Kota Surakarta karena sebagian besar perawat dapat melakukan perubahan komunikasi. Misalnya, perawat dapat menyesuaikan percakapan antara mendengarkan secara objektif dan empatik. Perawat dengan kemampuan komunikasi yang baik mampu berkomunikasi secara terbuka, berempati, bersikap positif, ekspresif, memperhatikan orang lain dan mengelola percakapan dengan baik (Devito, 2006). Dalam lingkungan kerja khususnya dalam kerjasama tim, komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif bagi perawat agar tidak terjadi burnout. Untuk mencapai tujuan ini, perawat harus mempertahankan keterampilan interpersonal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *burnout* mempunyai rerata empirik sebesar 55,20 dan rerata hipotetik sebesar 62,5 yang berarti *burnout* pada subyek penelitian tergolong sedang mendekati rendah. *Burnout* yang sedang mendekati rendah pada perawat IGD Rumah sakit “DM” Kota Surakarta karena pihak rumah sakit terjalannya komunikasi interpersonal yang baik sehingga kesalahpahaman menjadi minim dan pola kerjasama diantara perawat menjadi baik pula sehingga segala permasalahan yang terjadi dapat ditangani dengan baik yang pada akhirnya *burnout* menjadi rendah.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan *burnout*, dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,287, sehingga komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap *burnout* hanya sebesar 28,7% karena masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi *burnout* selain komunikasi interpersonal sebesar 71,3%, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini..

Pembahasan

Robbins (2001) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu untuk mengarahkan (*direct, control*), memotivasi, mengungkapkan perasaan dan menginformasikan. Keempat fungsi komunikasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja tim.

Rerata empirik variabel komunikasi interpersonal sebesar 70,15 dengan rerata hipotetik sebesar 65. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya perawat IGD Rumah sakit "DM" Kota Surakarta mempunyai komunikasi interpersonal yang sedang mendekati tinggi.

Komunikasi interpersonal yang sedang mendekati tinggi pada perawat IGD Rumah sakit "DM" Kota Surakarta karena sebagian besar perawat dapat melakukan perubahan komunikasi. Misalnya, perawat dapat menyesuaikan percakapan antara mendengarkan secara objektif dan empatik. Perawat dengan kemampuan komunikasi yang baik mampu berkomunikasi secara terbuka, berempati, bersikap positif, ekspresif, memperhatikan orang lain dan mengelola percakapan dengan baik (Devito, 2006). Dalam lingkungan kerja khususnya dalam kerjasama tim, komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif bagi perawat agar tidak terjadi burnout. Untuk mencapai tujuan ini, perawat harus mempertahankan keterampilan interpersonal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *burnout* mempunyai rerata empirik sebesar 55,20 dan rerata hipotetik sebesar 62,5 yang berarti *burnout* pada subyek penelitian tergolong sedang mendekati rendah. *Burnout* yang sedang mendekati rendah pada perawat IGD Rumah sakit "DM" Kota Surakarta karena pihak rumah sakit terjalannya komunikasi interpersonal yang baik sehingga kesalahpahaman menjadi minim dan pola kerjasama diantara perawat menjadi baik pula sehingga segala permasalahan yang terjadi dapat ditangani dengan baik yang pada akhirnya *burnout* menjadi rendah.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan *burnout*, dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,287, sehingga komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap *burnout* hanya sebesar 28,7% karena masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi *burnout* selain

komunikasi interpersonal sebesar 71,3%, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini..

Simpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*, yang sangat signifikan artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi *burnout* pada perawat IGD Rumah Sakit "DM" Kota Surakarta
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui komunikasi interpersonal pada subyek penelitian tergolong sedang mendekati tinggi
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui *burnout* pada subyek penelitian tergolong sedang mendekati rendah;
4. Sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap *burnout* sebesar 28,7%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 71,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini..

Referensi

- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Andayani, T. R. (2009). *Efektivitas komunikasi interpersonal*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Pearson Education.
- Devito, J. A. (2006). *Human communication: The basic course (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- DuBrin, A. J. (2009). *Human relations: Interpersonal job-oriented skills (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Fatona, L. (2015). Perbedaan tingkat kelelahan antara shift pagi, sore, dan malam pada

- perawat rawat inap di RS PKU Aisyiyah Boyolali. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi (edisi 7.)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology – Understanding the workplace. (2nd ed.)*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Towey, S. (2013). *Taking charge of your health and wellbeing*. Centre for spirituality and healing.