

INTERAKSI SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PT. DASAR KARYA UTAMA

Siti Nur Azizah¹, Flora Grace Putrianti²

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: 1zihazazah5@gmail.com; 2dgrace.p@ustjogja.ac.id

Kronologi Naskah:

Naskah Masuk 10 Januari 2018, Revisi 20 Februari 2018,

Diterima 31 Maret 2018

Abstract. This study aimed to find the correlation between social interaction with burnout on employees of PT. Dasar Karya Utama, Magelang. Hypothesis of this research was "there is a negative correlation between social interaksil with Burnout on employees of PT. Dasar Karya Utama, Magelang, the higher social interaction the lower burnout and vice versa". The subject of this research were 93 employees of PT. Dasar Karya Utama, Magelang. The measuring tool was the Social Interaction scale with Burnout. Data analysis used on this research was Product Moment Pearson correlation technique with statistical program SPSS version 16.0 for windows. The result of product moment correlation analysis between social interaction variables with burnout was -0.222 with $p = 0.014$ ($p < 0.05$). From the results, it indicated that the correlation was significant. The hypothesis was accepted, because there were a significant negative correlation between social interaction with burnout. It meant the higher the social interaction the lower burnout and vice versa.

Keywords: *burnout, employee, social interaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Apakah ada hubungan antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama, Magelang. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama, Magelang, semakin tinggi interaksi sosial maka akan semakin rendah *burnout*. sebaliknya, semakin rendah interaksi sosial maka semakin tinggi *burnout*. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Dasar Karya Utama, Magelang sebanyak 93 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala Interaksi Sosial dengan *burnout*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program statistik *SPSS versi 16.0 for windows*. Hasil analisis korelasi *Product Moment* antara variabel interaksi sosial dengan *burnout* yaitu $-0,229$ dengan $p = 0,014$ ($p < 0,05$). Dari hasil di atas menunjukkan bahwa korelasi signifikan. Artinya hipotesis diterima karena, terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara interaksi sosial dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi interaksi sosial maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah interaksi sosial maka semakin tinggi *burnout*.

Kata kunci : *burnout, interaksi sosial, karyawan*

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dan keuntungan tersebut bisa diraih apabila didukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu juga diharapkan karyawan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk hal-hal yang dapat menimbulkan stres. Salah satu dampak stres kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout*.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2004) bahwa model stress mereka menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stress secara psikologi adalah *burnout*. Habibah (2015) menyebut kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi kuat pada *burnout* karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Burnout merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang

dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik. Baron dan Greenberg (dalam Saputra, 2014) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Maslach (dalam Hardiyanti, 2013) menjelaskan *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu kelelahan yang baik secara fisik maupun psikis yang berakibat pada terkurasnya energi pada karyawan, depersonalisasi yang ditunjukkan dengan sikap memmenarik diri dari lingkungan sekitar akibat merasa gagal atau menghindari dari ketidakpastian dalam pekerjaan, dan rendahnya hasrat pencapaian diri sehingga berdampak pada kepercayaan diri atas pengerjaan tugas yang diberikan..

Burnout juga akan berdampak pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *Job performance* karyawan (Hayati & Fitria, 2018). Menurut *National Safety Council (NSC)* (dalam Maharani & Triyoga, 2012) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan akibat dari stres yang dirasakan atas beban kerja yang umum gejala khusus pada kejenuhan kerja (*burnout*) ini berupa kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, mengalami sakit atau menderita suatu penyakit.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya *burnout* maupun yang dapat meredakan atau mencegah munculnya *burnout*. Cherniss (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *burnout* yakni interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja. Oleh karena itu perlu sekali dalam lingkungan kerja dapat memberikan interaksi sosial yang baik pada karyawannya dan memberikan dukungan rekan kerja pada para pekerjanya.

Dukungan sosial dan interaksi sosial yang baik merupakan salah satu cara meredakan *burnout*. Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan dihargai atau terbanu oleh orang lain dengan begitu individu itu akan merasa memiliki dan harga diri yang lebih besar

daripada individu dengan dukungan sosial rendah (Labib, 2013). Menurut Serafino (2002), dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan, penghargaan dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada disekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting.

Dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan hasil produksi yang dihasilkan jadi terdapat hubungan saling timbal balik. Interaksi individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok dan saling tergantung sehingga bisa mengubah atau memperbaiki perilaku individu tersebut (Pratiwi, 2016).

Burnout

Cordes dan Dougherty (dalam Mutiasri 2006) *Burnout* merupakan istilah yang pertamakali diutarakan oleh Freudaberger pada tahun 1974 yang merupakan representasi dari sindrom stress secara psikologi, yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan-tekanan pekerjaan. Ivancevich (dalam Butar-Butar, 2015) *Burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun). Menurut Mizmir (2011) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis maupun fisik yang disebabkan oleh situasi kerja atau interaksi sosial yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan, baik secara fisik maupun secara psikis yang dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

Aspek-aspek *burnout* menurut Pines dan Aronson (dalam Ramon, 2007) adalah: kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Sedangkan menurut Cherniss (dalam Tawale, 2011) mengatakan ada tiga faktor dalam organisasi yang dapat

menjadF sumber *burnout*, yaitu: Desain organisasi, kepemimpinan, interaksi sosial dan dukungan rekan kerja.

Interaksi Sosial

Interaksi sosial menjadi syarat utama untuk terjadinya interkasi sosial. Dalam perusahaan hubungan komunikasi baik individu dendengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok menciptakan sebuah interkasi sosial. Namun, tidak semua yang dikomunikasikan dapat menjadi interaksi sosial yang baik. Terdapat juga interaksi sosial yang dapat menjadi pendukung munculnya *burnout*, misalnya *bullying*. Andriansyah (2015) menyebut *bullying* merupakan determinan dari *burnout* di sebuah perusahaan. Interaksi sosial yang baik sebaiknya interaksi yang menghasilkan dukungan sosial antar karyawan sehingga tidak terjadi stress kerja yang berkepanjangan dan menyebabkan *burnout*. Dukungan sosial merupakan cara membuat lingkungan kerja menjadikan perasaan karya nyaman, merasa diperhatikan, dan dihargai oleh orang-orang disekitarnya. Sarafino (2002) berpendapat dukungan sosial yang tinggi dapat berdampak baik bagi setiap individu yang menjadikannya memiliki pola hidup baik dan sehat. Secara lebih jelas dukungan sosial akan menumbuhkan rasa memiliki (*belonginess*) dan harga (*self esteem*) yang lebih tinggi pada setiap individu.

Dari uraian diatas interaksi yang menghasilkan dukungan sosial sangat penting untuk mencegah terjadinya *burnout*. Sehingga kinerja karyawan tetap optimal dan lingkungna kerja menjadi lebih sehat. Tekanan dan tuntutan tugas yang dinamis dalam suatu perusahaan membuat karyawan harus dapat menyesuaikan diri. Tidak jarang karyawan yang tidak segera bisa menyesuaikan diri akan mengalami stress kerja yang berujung pada *burnout*. Dalam fase ini produktivitas karyawan yang mengalami burnout akan menurun dan mempengaruhi dapat kinerja perusahaan.

Burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan

kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich, 2006). *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya yang memerlukan kontak yang mendalam dengan dan/atau memiliki tanggung jawab atas orang lain.

Cherniss (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *burnout* yakni interaksi sosial. Menurut Cherniss (dalam Tawale, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stress. Pines (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Diaz, 2007) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tuntutan emosional. Menurut mereka *burnout* dialami oleh seseorang yang bekerja di sektor pelayanan sosial yang cukup lama. pengertian di atas memiliki keterkaitan dengan interaksi sosial. Johnson (dalam Hasnawiyah, 2016) mengatakan, di dalam masyarakat, interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Antara *burnout* dengan interaksi sosial menekankan interaksi antara individu dengan individu lainnya.

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang. Semakin tinggi interaksi sosial maka akan semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah interaksi sosial maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang, subjek berusia 20-40 tahun, jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala Likert (Sikap) dan skala *Summated Rating Scale*

(skala perilaku). Untuk mengembangkan variabel *Burnout* menggunakan skala *Likert* (Sikap). dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) sedangkan pada variabel interaksi sosial menggunakan skala *Summated Rating Scale* (skala perilaku) respon atau alternatif jawabannya yaitu sesuai (S), sangat sesuai (SS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Kriteria skoring pada penskalaan ini tergantung pada favorabel dan unfavorabel aitem yang terdapat dalam skala. .

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *product moment person* yaitu untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara dua variabel tersebut dengan menggunakan SPSS 17 *for windows*.

H a s i l

Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif dapat diketahui skor empirik dan skor hipotetik. Berdasarkan deskripsi data penelitian, maka dapat dilakukan suatu pengelompokan yang mengacu pada kategorisasi, Kategorisasi digunakan mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. subjek dapat diklasifikasikan menggunakan lima kategorisasi yaitu sangat tinggi, tinggi sedang, rendah, dan sangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa dari 93 subjek penelitian didapat, subjek pada skala *burnout* didapat 20 subjek (22%) berada di kategori sedang dan 73 subjek (78%) pada kategori rendah, sedangkan subjek pada skala interaksi sosial didapat 72 subjek (78%) dalam kategori tinggi, 17 subjek (18%) pada kategori sedang dan 1 subjek (1%) berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis data dan kategori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *burnout* yang rendah dan sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki interaksi sosial dalam kategori tinggi.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dari masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan yaitu $p > 0,05$ maka sebaran data

tersebut normal, sedangkan jika $p < 0,05$ maka sebaran data tersebut tidak normal.

Analisis data untuk variabel *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama menghasilkan data K-SZ 1,093 sebesar dengan $p = 1,278$ ($p > 0,05$), dan untuk variabel interaksi sosial pada karyawan PT. dasar karya utama menghasilkan nilai K-SZ sebesar 0,183 dengan $p = 0,076$ ($p > 0,05$). Berdasarkan analisis ini, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data kedua variabel tersebut normal.

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas (interaksi sosial) dan variabel tergantungan (*burnout*). Uji linieritas berguna untuk melihat apakah garis lurus dapat ditarik dari sebaran data variabel-variabel penelitian. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier jika $p < 0,05$, dan hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier jika $p > 0,05$.

Analisis data dari variabel *Burnout* dan interaksi sosial pada karyawan PT. Dasar Karya Utama, Magelang menghasilkan nilai $F = 5,569$ dengan $p = 0,022$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel *Burnout* dengan interaksi sosial pada karyawan PT. dasar karya utama adalah linier, oleh karena itu variabel tersebut dapat dikenakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson.

Uji hipotesis korelasi *Product Moment* dapat dilakukan apabila uji asumsi telah dipenuhi, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan skoring data untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* dari Kart Pearson antara variabel Interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. dasar karya utama menghasilkan $(r) = -0,229$ dengan $p \text{ value} = 0,014$ ($p < 0,05$). Karena $p \text{ value} < 0,05$ (α), maka hipoteses diterima. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama, Magelang.

Diskusi

Hasil penelitian hubungan antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang menunjukkan ada korelasi. Korelasi bersifat negatif, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien kedua variabel $r=-0,229$ dan nilai probabilitas $p=0,014$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti dinyatakan diterima, hipotesis tersebut berbunyi, ada hubungan yang negatif antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang, semakin tinggi interaksi sosial maka semakin rendah *burnout* pada PT. Dasar Karya Utama Magelang. Sebaliknya, semakin rendah interaksi sosial maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang.

Peneliti sebelum melakukan uji hipotesis telah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa variabel memiliki arah hubungan yang linear.

Interaksi sosial diukur dengan skala *Summated Rating Scale* (skala perilaku) untuk melihat hubungannya dengan *burnout*. Pengaruh dari interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang dapat diketahui dari uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapat bahwa pengaruh variabel interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang sebesar 5,2%. Hasil koefisien determinasi tergolong rendah, hal ini disadarkan dari rentang 100% hanya dipengaruhi sebesar 5,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih memengaruhi *burnout* pada karyawan selain interaksi sosial. Faktor lain yang ikut memengaruhi hasil penelitian dapat berasal dari responden dan skala yang dibuat oleh peneliti. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam membuat skala sehingga item-item skala kurang dapat dipahami maksudnya oleh subjek penelitian.

Interaksi sosial tergolong tinggi, hal ini berdasarkan hasil kategorisasi, didapat 72 subjek (78%) dalam kategori tinggi dan 1

subjek (1%) berada pada kategori rendah. Begitu pula dengan variabel *burnout* tergolong rendah, hal ini berdasarkan hasil kategorisasi didapat 20 subjek (22%) berada di kategori sedang dan 73 subjek (78%) pada kategori rendah.

Dari hasil kategorisasi ini diketahui bahwa *burnout* yang dipengaruhi oleh interaksi sosial cukup rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh interaksi sosial terhadap *burnout* tergolong tinggi. Cherniss (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *burnout* yakni interaksi sosial. Menurut Cherniss (dalam Tawale, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stress.

Sejalan dengan temuan ini Labiib (2013) menemukan semakin tinggi dukungan social maka akan semakin rendah tingkat *burnout*. Pines (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

Johnson (dalam Hasnawiyah, 2016) mengatakan, di dalam masyarakat, interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Antara *burnout* dengan interaksi sosial menekankan interaksi antara individu dengan individu lainnya.

Maslach (dalam Saputra, 2014) tentang *burnout* merupakan hasil interaksi dengan orang lain terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Walgito (dalam Karimah, 2012), mengartikan interaksi sosial sebagai hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat hubungan yang saling timbal balik.

Dalam konteks kerja, hal ini melibatkan antara karyawan lain dengan karyawan lain. Dapat diketahui bahwa ketika bekerja karyawan pasti akan berinteraksi, walaupun karyawan tersebut ditempatkan di bagian pekerjaan yang memungkinkan karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya secara mandiri. Dari kedua pengertian antara kedua variabel *burnout* dan interaksi

sosial sama-sama menekankan interaksi. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Pines (dalam Tawale, 2011) menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

Burnout yang dibiarkan berlarut-larut di lingkungan perusahaan pada akhirnya akan berpengaruh negatif pula pada kesehatan lingkungan sosial kerja itu sendiri. Menurut Maslach (dalam Saputra, 2014) apabila *burnout* sudah menggejala dikalangan karyawan maka akan terjadi fenomena karyawan gampang meledak dan mudah emosi, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, selain itu keterkaitan antara *burnout* dengan interaksi sosial dapat dilihat dari salah satu faktor *burnout* dan salah satu aspek interaksi sosial, yaitu : faktor struktur peran dan aspek adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok. keduanya sama-sama menekankan kepada peran karyawan.

Penelitian ini terdapat beberapa kelemahan, antara lain, dalam proses mengerjakan atau menjawab pernyataan-pernyataan skala, responden yang terlihat lelah setelah pulang dari bekerja, sehingga kurang mendapatkan hasil yang maksimal. Responden juga terkesan bingung dalam menjawab sesuai (S) atau tidak sesuai (TS). Selain itu responden kurang mengerti isi pernyataan yang dimaksudkan, meskipun peneliti sebelumnya telah mengantisipasi hal tersebut dengan meminta kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan dan memberikan penjelasan bahwa hasil yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tentang adanya hubungan yang negatif antara interaksi sosial dengan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang. Artinya semakin tinggi interaksi sosial maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya jika semakin rendah interaksi sosial maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang.

Besarnya sumbangan efektifitas interaksi sosial dengan *burnout* pada karawan PT. dasar karya utama magelang sebesar 5,2 %, dengan demikian terdapat faktor lain yang juga ikut menentukan *burnout* pada karyaan PT. Dasar Karya Utama Magelang. Faktor yang juga memengaruhi *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang antara lain: desain organisasi, kepemimpinan, dan dukungan dari rekan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti ingin mengajukan saran pada perusahaan yakni untuk menekan tingkat *burnout* sebaiknya perusahaan meningkatkan interaksi sosial antar karyawan dengan sesekali membuat acara atau kebijakan yang menyebabkan interaksi antar karyawan semakin aktif misalnya: arisan, *family gathering* dll.

Bagi karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang berada di taraf rendah, meskipun demikian *burnout* itu tetap ada. Oleh sebab itu, sebaiknya interaksi sosial yang positif harus selalu aktif terjalin antar karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, Rendahnya persentase faktor interaksi sosial yang menyebabkan *burnout* pada karyawan PT. Dasar Karya Utama Magelang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian tentang *burnout* pada karyawan dapat mengambil faktor lain sebagai variabel penelitian misalnya: desain organisasi, kepemimpinan atau dukungan rekan kerja, yang kemungkinan persentase dalam menimbulkan *burnout* jauh lebih tinggi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Butar-Butar., Inra, R.T. (2015) Hubungan Antara *Burnout* dengan Prestasi Kerja *Insurance Agentis Prudental* Cabang Kantor Graha Prestasi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Diaz, Ramon dan Zulkaida, Anita. (2009). Hubungan antara *burnout* dengan motivasi berprestasi akademis pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 14(1). Depok: Universitas

Gunadarma Fakultas Psikologi.

- Habibah, D. Y., & Lubis, R. (2015). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan PT. Surya Alam Permaidid Palembang. *Psikologia*, 10(3), 77-85.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari *Big Five Factors Personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343 – 360.
- doi:<https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1587>
- Hasnawiyah. (2016). Kajian interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan pada toko buku gramedia Samarinda. *eJournal Sosiatri-Sosiologi*.
- Hayati, Isra & Suci Fitria. (2018). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT EL-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. Sumatera Utara: universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ivancevich, J.M, dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinichi. (2004). *Organization behavior*. VI edition. New york: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Labiib, Akhmad. (2013) Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat *Burnout* Pada perawat rumah sakit. *Jurnal kesehatan mental*. 2(1). Diponegoro.
- Maharani, Puspa, Ayu. (2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2).
- Mizmir. (2011). Hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja pustakawan di pusat jasa perpustakaan dan informasi perpustakaan nasional republik indonesia. *Skripsi: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Program Studi Ilmu Perpustakaan*, Depok.
- Mutiasri, Eka dan Imam Ghozali. (2006). Antecedent dan Konsekuensi *Burnout* pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Pratiwi, Anggrainy Ratna. (2016). Hubungan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kalisari Batang. *Skripsi*. Surakarta: publikasi Batang.
- Saputra, Ahmad Fauzi Insan dan Susatyo Yuwono. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Psikologi UNS.

- Satriyo, Moch & Survival. (2014). Stress kerja terhadap *Burnout* serta implikasinya pada kinerja. *Jurnal manajemen dan akuntansi*. 3(2). Malang: Universitas Widyagama Malang.
- Serafino, Edward P. (2002). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. IV edition. New York: John Willey & sons, lic.
- Tawale. E.N, Widjajaning Budi.,Gartinia Nurcholis. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui–Papua. *Jurnal Insan Media Psikologi*. 13(2).