

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. *Job Burnout*

1. Definisi *Job Burnout*

Freudenberger pertama kali memperkenalkan istilah *Burnout* pada tahun 1974 untuk menggambarkan kegagalan dan kelesuan yang dihasilkan dari tuntutan yang membanjiri energi dan kemampuan. Sementara itu, menurut Shirom (2013) *Burnout* merupakan berkurangnya kemampuan menghadapi stres dan berhubungan dengan disfungsi kronis di tempat kerja. Dengan kata lain, *Burnout* adalah hasil dari stres kerja kronis jangka panjang.

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* menjadi suatu keadaan atau syarat seorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, & komitmen yg ditimbulkan berdasarkan tertekan secara emosional, sebagai akibatnya cepat merasa lelah secara fisik juga mental & pula selalu sinis terhadap orang lain.

Baron dan Greenberg (2003) mengatakan bahwa *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berhubungan dengan penurunan harga diri yang disebabkan oleh stres yang intens dan berkepanjangan. Seperti yang dikatakan Lhutan (2010) *Burnout* adalah hasil dari stress yang

berkepanjangan dan terjadi ketika orang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

Suwarjo dan Purnama (2014:12) mengatakan *Burnout* adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ditandai dengan umumnya dikenal sebagai physical depletion, yaitu dengan perasaan tidak berdaya dan putus asa, kering secara emosional, citra diri negative, sikap negatif, perasaan negatif dan perasaan gagal dalam mencapai tujuan pribadi yang ideal.

Dari definisi-definisi di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa *Burnout* merupakan kelelahan emosional, fisik dan mental seseorang akibat dari stress kerja yang menerus dan tidak teratasi dengan baik

2. Ciri-ciri *Burnout*

Menurut Freudenderger dan Richelson (1981) dalam Amani (2010) terdapat sebelas ciri-ciri burnout, yaitu:

- a. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan Keadaan ini merupakan gejala utama *burnout*. Penderita akan sulit menerima, karena mereka merasa bahwa selama ini mereka tidak pernah merasa lelah, walaupun aktifitas yang dijalani sangat padat. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Rowokele mengalami kelelahan dikarenakan jarak tempuh rumah dengan sekolah yang jauh, jam kerja yang

banyak serta tugas tambahan baik di lingkungan sekolah maupun tugas di luar lingkungan sekolah.

- b. Lari dari kenyataan. Ini merupakan alat yang digunakan individu untuk menangkal penderitaan yang dialami. Tanggung-jawab guru adalah menjadi pendidik yang berkualitas dan professional. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Rowokele kurang meningkatkan motivasi belajar siswa didiknya yang berakibat pada kemalasan dan cuek dalam mengerjakan tugas. Hal ini tentunya membuat pembelajaran menjadi kurang efektif.
- c. Kebosanan dan sinisme. Ketika penderita *burnout* mengalami kekecewaan, sulit bagi mereka untuk tertarik lagi pada kegiatan yang selama ini mereka tekuni. Mereka mulai mempertanyakan makna kegiatan yang dilakukan dan mulai merasa bosan dan berpandangan sinis terhadap kegiatan tersebut. Kurangnya inovasi dalam mengajar di SMP Negeri 1 Rowokele karena keterbatasan kemampuan teknologi beberapa guru dan kurangnya fasilitas teknologi seperti proyektor dan laptop membuat proses mengajar akan membosankan.
- d. Tidak sabaran dan mudah tersinggung. Hal ini terjadi karena selama ini individu dapat melakukan segala sesuatu dengan cepat. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Rowokele yang

mengalami kelelahan akan lebih lamban dalam menyelesaikan tugas sehingga akan menyulitkan guru yang lainnya.

- e. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan. Di sini penderita *burnout* mempunyai satu keyakinan bahwa hanya dirinya yang dapat melakukan sesuatu dengan baik. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Rowokele enggan meminta bantuan terhadap guru lain karena akan merasa tidak berkompeten dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

- f. Merasa tidak di hargai

Usaha yang semakin keras namun tidak disertai dengan energi yang cukup serta hasil yang diperoleh tidak memuaskan, menyebabkan mereka merasa tidak dihargai oleh orang lain. Kurangnya perhatian dari rekan sejawat guru SMP Negeri 1 Rowokele akan proses dan hasil sehingga membuat beberapa guru merasa tidak dihargai.

- g. Mengalami disorientasi

Penderita merasa terpisah dari lingkungannya. Mereka tidak mengerti bagaimana situasinya dapat menjadi kacau dan tidak sesuai dengan harapan. Lingkungan kerja guru SMP Negeri 1 Rowokele yang bergerombol akan membuat beberapa guru merasa disorientasi khususnya pada guru yang baru.

h. Keluhan psikosomatis

Penderita *burnout* seringkali mengeluh sakit kepala, ketegangan otot punggung dan gangguan fisik lainnya. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Rowokele akan lebih merasakan keluhan psikosomatis ketika ada kegiatan besar di sekolah seperti penilaian akreditasi sekolah, menjelang ujian, serta kegiatan akademis lainnya karena semua guru ikut berpartisipasi untuk mempersiapkannya. Hal ini akan berakibat pada kelelahan fisik guru.

i. Curiga tanpa alasan

Ketika sesuatu berjalan tidak semestinya, kecurigaan muncul dalam diri penderita *burnout*, menurutnya hal ini dibuat oleh orang lain. Permasalahan guru di SMP Negeri 1 Rowokele tidak mudah diselesaikan karena jarang adanya keadilan di lingkungan guru, hubungan persahabatan atau silaturahmi guru jarang independent serta kesempatan karir yang kurang.

j. Depresi

Di sini perlu dibedakan antara depresi umum dan depresi dalam kontes *burnout*. Pada depresi umum, kondisinya dialami dalam jangka waktu lama, dan mempengaruhi seluruh kehidupan individu yang bersangkutan, dan dapat mengarah pada usaha bunuh diri. Depresi yang dialami *burnout*, sifatnya sementara, khusus, dan terbatas. Individu

dapat saja merasa tertekan di tempat kerja, tetapi masih dapat bergurau dan tertawa ketika tiba di rumah. Tugas guru SMP Negeri 1 Rowokele yang banyak membuat tekanan tersendiri namun guru masih bisa bersenda-gurau saat di lingkungan sekolah.

k. Penyangkalan

Penderita *burnout* selalu menyangkal kenyataan yang dihadapinya. Penyangkalan ada dua macam, yaitu penyangkalan terhadap kegagalan yang dialami, dan penyangkalan terhadap rasa ketakutan yang dirasakannya. Guru SMP Negeri 1 Rowokele terkadang menjadi tidak objektif terkait dengan masalah yang sedang terjadi.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Job Burnout*

Menurut Leiter & Maslach (1997), *Burnout* biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dan karyawan. Ketika ada perbedaan besar antara orang yang bekerja di pekerjaannya, itu mempengaruhi efisiensi kerja. Schaufeli dan Buunk (2003) membagi lima faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya *Burnout*, yaitu:

- a. Banyaknya Tuntutan Kerja (*Quantitative Job Demands*)
- b. Permasalahan Peran (*Role Problems*)
- c. Kurangnya Dukungan Sosial (*Lack Of Sosial Support*)

- d. Kurangnya Aktivitas Regulasi Diri (*Lack Of Self-Regulatory Activity*)
- e. Berhubungan Dengan Tuntutan Klien (*Client-Related Demands*)

4. Tahapan-tahapan *Job Burnout*

Tahapan *Burnout* menurut Goliszek (2005) terdapat 4 tahapan yaitu:

- a. Tahap 1

Memiliki harapan dan idealisme yang tinggi. Gejala yang dialami sebagai berikut:

- 1) Antusias terhadap pekerjaan
- 2) Menunjukkan dedikasi dan komitmen pada pekerjaan
- 3) Bersikap positif dan konstruktif
- 4) Menunjukkan energi yang tinggi dan prestasi
- 5) Berpandangan baik

- b. Tahap 2

Menjadi pesimis dan mulai tidak puas terhadap pekerjaan.

Gejala yang dialami sebagai berikut:

- 1) Mengalami kelelahan fisik dan mental
- 2) Menjadi frustrasi dan dipenuhi khayalan
- 3) Menurunnya semangat
- 4) Mulai merasa bosan
- 5) Menunjukkan gejala stress awal

c. Tahap 3

Menarik diri dan mengucilkan diri. Gejala yang dialami sebagai berikut:

- 1) Menghindari kontak dengan rekan kerja
- 2) Merasa marah dan tidak bersahabat
- 3) Berpandangan negative
- 4) Mengalami depresi dan tekanan emosi
- 5) Menjadi tidak mampu berpikir
- 6) Mengalami kelelahan fisik dan mental
- 7) Banyak sekali menunjukan gejala stress

d. Tahap 4

Pemisahan diri dan kehilangan minat. Gejala yang dialami sebagai berikut:

- 1) Memiliki harga diri yang rendah
- 2) Kebiasaan bolos kerja
- 3) Mengumpulkan perasaan-perasaan negative tentang pekerjaan
- 4) Menunjukkan sinisme
- 5) Tidak mampu berinteraksi dengan orang lain
- 6) Mengalami tekanan emosi yang serius.

5. Indikator *Job Burnout*

Burnout adalah proses kumulatif yang dapat berkembang menjadi kondisi serius jika gejala awal diabaikan. Menurut Baron

dan Greenberg (2003) mengelompokkan beberapa indikator *Burnout* menjadi empat dimensi, yaitu:

- a. Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*)
- b. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)
- c. Kelelahan Mental (*Mental Exhaustion*)
- d. Rendahnya Prestasi Diri (*Low Of Personal Accomplishment*)

2.1.2. Penggunaan Teknologi Informasi

1. Definisi Teknologi Informasi

Teknologi informasi mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan proses, penggunaan sebagai alat, manipulasi dan pengelolaan informasi (Puskur Kemendikbud dalam Rusman dkk.(2011) Dewi dan Hilman (2018)). Menurut Warsita (2008) dalam Ratna (2018) Teknologi informasi adalah alat dan infrastruktur sistem dan metode (perangkat keras, perangkat lunak, sistem operasi) untuk mengumpulkan, mengirim, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan menggunakan informasi secara bermakna.

Lantip dan Rianto (2011) mengatakan Teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan di bidang informasi komputer dan berkembang sangat cepat. Sedangkan Teknologi informasi menurut McKeown dalam Ratna (2018) adalah semua jenis teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Munir (2009)

mengatakan peran teknologi informasi dalam menyediakan fasilitas berupa e-learning dan e-administrasi bertujuan untuk meningkatkan layanan pendidikan dan pengembangan profesional guru.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa teknologi informasi adalah sekumpulan perangkat teknologi yang digunakan untuk penyimpanan, pemindahan informasi dan penyajian data.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Jalinus dan Ambiyar dalam Subandi (2021) menyebutkan terdapat beberapa factor yang berpengaruh terhadap kurangnya kemampuan teknologi informasi antara lain:

- a. Menggunakan media dianggap repot
- b. Kebiasaan mengajar dengan cara lama
- c. Teknologi dianggap canggih dan mahal
- d. Merasa tidak bisa
- e. Tidak tersedianya sarana
- f. Kurang apresiasi dari atasan

3. Indikator Penggunaan Teknologi informasi

Implementasi kurikulum saat menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran adalah mengkondisikan dan memfasilitasi lingkungan belajar agar dapat memaksimalkan perangkat teknologi informasi untuk memperlancar proses pembelajaran dan meningkatkan hasil belajar. Munir (2009) menyebutkan beberapa indicator teknologi informasi dan

komunikasi yaitu:

- a. Memahami kurikulum Teknologi Informasi.
- b. Mengetahui pengoperasian computer dan perangkat teknologi informasi lainnya.
- c. Kemampuan untuk memilih perangkat lunak pengajaran.
- d. Pengetahuan tentang teknik mengajar menggunakan computer.
- e. Peka terhadap teknologi terkini dalam Pendidikan.

2.1.3. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja menurut Kusumawati dan Dewi (2021) didefinisikan sebagai jumlah aktivitas yang harus dilakukan seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam kondisi normal. Sedangkan menurut Monika (2015) Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas atau tugas yang dilakukan dalam kondisi normal dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2017;40), beban kerja adalah perbandingan antara total waktu penyelesaian tugas pekerjaan dengan total waktu standar dikalikan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Gopher dan Doncin (1986) dalam

Setyawan (2022) beban kerja didefinisikan sebagai suatu konsep yang dihasilkan dari terbatasnya kemampuan memproses informasi yang diberikan suatu tugas dan individu diharapkan mampu melakukan tugas tersebut pada tingkat tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi beban kerja diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang sudah ditentukan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) dalam Romadhoni dkk (2015) menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi beban kerja sebgai berikut:

a. Factor eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain:

- 1) Tugas
- 2) Organisasi kerja
- 3) Lingkungan kerja

b. Factor internal

Yaitu aktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja antara lain:

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, usia, tinggi badan, status gizi, status kesehatan, dll.)
- 2) Faktor psikologis (motivasi, pemikiran, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll.).

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Chandra (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Tekanan waktu
- b. Jadwal kerja dan jam kerja
- c. Efisiensi waktu

2.1.4. Komunikasi Interpersonal

1. Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut Effendy (1986), komunikasi antar manusia (interpersonal) ini dianggap sebagai upaya paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang karena bersifat dialogis dalam bentuk percakapan. Mulyana (2013) dalam Pratiwi (2020) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi pribadi, tatap muka yang memungkinkan setiap peserta merasakan langsung reaksi orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal. Sedangkan menurut Junaidi (2013) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar manusia yang selalu berusaha agar lebih dekat dan menjadi keharmonisan.

Menurut De Vito (2011:252), komunikasi antar manusia (interpersonal), yaitu komunikasi yang berlangsung antara dua orang yang memiliki hubungan yang stabil dan jelas. Komunikasi interpersonal dianggap efektif ketika komunikasi nyaman bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai komunikasi yang efektif,

kedua belah pihak baik komunikator maupun komunika harus mencapai tingkat pemahaman yang sama (Andayani (2009) dalam Oktafianti (2020).

Menurut Warsita (2014) dalam Pratiwi (2020), strategi komunikasi interpersonal dapat dilaksanakan secara tatap muka atau melalui media komunikasi elektronik seperti email, media sosial, telepon, video interaktif yang dikendalikan komputer (videoconference), dan tutorial online melalui internet.

Dari definisi-definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa komunikasi antarpribadi atau interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua individu yang memiliki arah yang jelas dan mantap.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Utami (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa factor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Persepsi antarpribadi
- b. Konsep diri
- c. Ketertarikan antar pribadi
- d. Hubungan manusia
- e. Lingkungan fisik
- f. Lingkungan sosial.

3. Indikator Komunikasi Interpersonal

De Vito (2011) menjelaskan indicator komunikasi interpersonal meliputi:

- a. Keterbukaan (*openness*) Meliputi kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara terbuka, berinteraksi dengan jujur dan bertanggung jawab atas rangsangan yang ada.
- b. Empati (*empathy*) Meliputi kemampuan individu untuk merasakan apa yang orang lain rasakan,
- c. Sikap mendukung (*supportiveness*) Termasuk kemampuan individu untuk menciptakan situasi yang deskriptif daripada kritis dalam komunikasi.
- d. Sikap positif (*positivness*) Termasuk kemampuan seseorang untuk menjadi positif tentang dirinya sendiri dan orang lain dalam situasi komunikatif.
- e. Kesamaan (*equality*) Ini termasuk kemampuan individu untuk menggambarkan keinginan untuk bekerja sama untuk memecahkan masalah.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap *job Burnout* telah banyak dilakukan seperti yang dikemukakan beberapa peneliti berikut:

Tabel II- 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Euis Herlina, Dr. Siti Nur Azizah	Pengaruh Internal Locus Of Control, Job Insecurity, Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan Kspps Umat Sejahtera Mulia	Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Beban Kerja Dengan Burnout Dengan Nilai Signifikansi Sebesar 0,000 Lebih Kecil Dari Nilai A (0,005).
2	Lalu Ciptadi Romadhoni	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram	Penelitian Ini menggunakan teknik multiple linear regression	Terdapat Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Pustakawan Di Kota Mataram
3	Risma Widyakusumastuti, Nailul Fauziah	Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Semarang	Metode Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat Hubungan Negatif Yang Signifikan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Semarang.
4	Nina Oktafianti	Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Perawat Di RS	Metode Studi Kepustakaan Atau Literature Review	Hasil penelitian diperoleh adanya hubungan

No	Nama Dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
				yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan burnout perawat di rumah sakit
5	Sisca Dyah Ratna	Pengaruh Penggunaan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksanaan Pemeliharaan (Upt) (Unit Pelaksana Transmisi) Malang)	Menggunakan Analisis Statisteknologi informasi Deskriptif Dan Uji Moderated Regresi Analysis (MRA)	Penggunaan teknologi informasi mempengaruhi stres kerja pegawai PT.PLN (persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Malang
6	Anna Ayu Herawati Vira Afriyati Suci Habibah Cici Pratiwi	Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Blended Learning terhadap Burnout Belajar Pada Perkuliahan dan Bimbingan dan Konseling Keluarga di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Bengkulu	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penelitian eksperimen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media pembelajaran berbasis blended learning berpengaruh signifikan terhadap burnout belajar mahasiswa

2.3. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Penggunaan Teknologi informasi Terhadap *Job Burnout*

Guru

Pesatnya perkembangan teknologi membawa perubahan dalam kehidupan. Teknologi informasi adalah alat interaktif yang digunakan untuk berkomunikasi dan berbagi informasi tanpa batas jarak atau waktu (Subandi, 2021). Kompetensi guru dalam teknologi informasi adalah kemampuan seorang guru dalam menerapkan atau menggunakan teknologi informasi untuk tugas mengajarnya. Berkaitan dengan penggunaan, seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mencari informasi, pengetahuan atau materi. Adanya tekanan dari dalam maupun luar diri seseorang akan mempengaruhi keadaan fisik dan psikis yang mengakibatkan terganggunya pelaksanaan kerja seorang guru. Persepsi teknologi informasi diduga berpengaruh terhadap *job Burnout* guru, ketidakmampuan guru dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi menjadi salah satu penyebab terjadinya kejenuhan dalam bekerja, hal ini terjadi karena rasa enggan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan. Penelitian Ratna (2018) menunjukkan bahwa secara keseluruhan penggunaan teknologi mempengaruhi stres kerja pegawai. Penelitian James Richard Maramis dan Ester Yunita Tawaang (2021) dengan judul Hubungan Pembelajaran *Daring* Dengan *Burnout* Pada Mahasiswa Profesi Ners Universitas Klabat Di Era Pandemi Covid 19 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pembelajaran daring dengan *burnout* karena kondisi jaringan yang hilang timbul, kuota internet yang terbatas, gadget yang tidak mendukung, listrik padam yang

berdampak pada jaringan yang tidak stabil. Serta pada penelitian Anna Ayu Herawati dkk (2020) tentang Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis *Blended Learning* terhadap *Burnout* Belajar Pada Perkuliahan Bimbingan dan Konseling Keluarga di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media pembelajaran berbasis *blended learning* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* belajar mahasiswa.

2. Pengaruh beban kerja terhadap *job Burnout* guru

Beban kerja menurut Arie (2015) sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu berupa beban kerja fisik dan mental. Kasmir (2017;40) menyebutkan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu penyelesaian tugas pekerjaan dengan total waktu standar dikalikan 100%. Beban kerja yang berlebihan dapat mencakup jam kerja, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tanggung jawab yang harus dilakukan, pekerjaan rutin dan tidak biasa, dan pekerjaan administrasi lainnya. Dalam penelitian ini beban kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* guru, karena adanya target pekerjaan, kondisi pekerjaan dan penggunaan serta standar pekerjaan. Beban kerja guru berkaitan dengan kemampuan individu guru dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dapat ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, batas waktu atau waktu yang dihabiskan oleh guru untuk menyelesaikan tugas tersebut dan perspektif subyektif dari guru tersebut. Temuan dalam

penelitian Euis Herlina (2021) dengan judul Pengaruh Internal Locus Of Control, Job Insecurity, Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan Kspgs Umat Sejahtera Mulia, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan burnout. Lalu Ciptadi Romadhoni dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram menunjukkan terdapat Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Beban Kerja Terhadap Bunout Pada Pustakawan Di Kota Mataram.

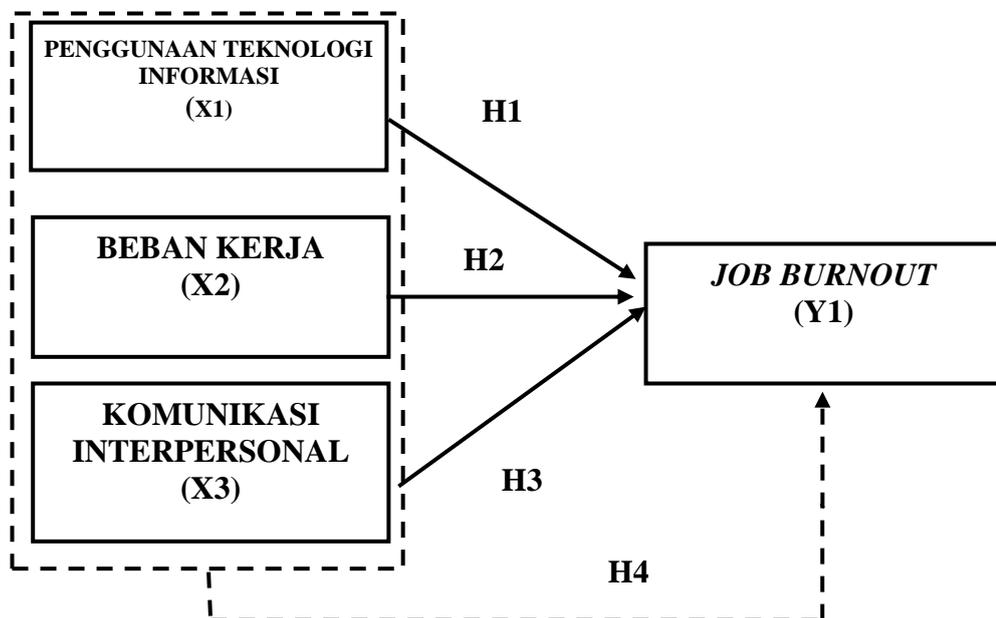
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *job Burnout* guru

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antara orang-orang yang memungkinkan setiap orang merasakan langsung reaksi orang lain, baik secara verbal maupun non-verbal. Ketika ide ditransmisikan, pesan yang mempromosikan hubungan timbal balik dalam pertukaran informasi (Mulyana, 2013). Keterampilan komunikasi interpersonal juga dapat menyampaikan atau mengirim pesan dengan jelas, dan orang lain dapat menerimanya dengan baik, dan Ketika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, juga memberikan umpan balik yang baik. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi *job burnout*, karena komunikasi dalam mengajar yang kurang interaktif dan komunikasi kurang memberikan umpan balik yang baik dalam berinteraksi sesama guru juga terhadap atasan. Penelitian dari Widyakusumastuti dan Fauziah (2016) dengan judul

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Semarang yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada perawat instalasi rawat inap RSUD Kota Semarang. Temuan lainnya pada penelitian Nina Oktafianti (2020) dengan judul Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit menunjukkan bahwa Hasil penelitian diperoleh adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* perawat di rumah sakit.

2.4. Model Empiris

Gambar II- 1
Model Empiris



2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai

berikut:

H₁: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job Burnout* pada guru di SMP Negeri 1 Rowokele.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job Burnout* pada guru di SMP Negeri 1 Rowokele.

H₃: Komunikasi Interpersonal berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job Burnout* pada guru di SMP Negeri 1 Rowokele.

H₄: Terdapat pengaruh signifikan penggunaan teknologi informasi, beban kerja dan komunikasi interpersonal secara bersamaan terhadap *job Burnout* pada guru di SMP Negeri 1 Rowokele.