**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN**

***BURNOUT*** **PADA MAHASISWA YANG BEKERJA**

***THE RELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION WITH BURNOUT AMONG WORKING STUDENTS***

**Siti Shahara1 & Nina Fitriana2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sitisahara1397@gmail.com & bimbingan.nina@gmail.com

082317722169

**ABSTRAK**

Mahasiswa adalah pelajar yang telah memperoleh ilmu pengetahuan tingkat tinggi, pada level ini mahasiswa diharapkan memiliki kesadaran dan bertanggung jawab atas segenap perkataan dan perilakunya, mahasiswa dalam perguruan tinggi dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sudah ditentukan disamping itu, mahasiswa juga memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan dalam perkulihan maupun kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Subjek penelitian adalah mahasiswa aktif suatu perguruan tinggi yang bekerja, subjek yang digunakan berjumlah 80 mahasiswa. Metode yang digunakan adalah metode penelitian yang menggunakan skala. Penelitian ini menggunakan korelasi product moment untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*. Data yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan nilai koefisien korelasi (rxy)-0,974, dengan taraf signifikansi P=0,000 (p < 0,01) hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Selain itu, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien derterminasi (R2) sebesar 0,949, sehingga variabel komunikasi interpersonal memiliki kontribusi 94,9% terhadap *burnout* dan sisanya 5,1% dipengaruhi faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** *burnout*, mahasiswa, bekerja, komunikasi interpersonal

***ABTRACT***

*Students are the one who have obtained a high level of knowledge, at this level students are expected to have awareness and be responsible for all their words and behavior, students in higher education are required to complete tasks within the allotted time besides that, students also have many needs that must be met, both in their education and personal life needs. This study aims to determine the relationship between interpersonal communication and burnout in working students. The research subjects were active students at university and work at the same time, the subjects used were 80 students. The method used is a research method that uses a scale. This study uses product moment correlation to examine the relationship between interpersonal communication and burnout. The data obtained from the results of the study, showed the value of the correlation coefficient (rxy) -0.974, with a significance level of P = 0.000 (p < 0.01). These results indicate that there is a significant negative relationship between interpersonal communication and burnout in working students. In addition, the results of the analysis show the coefficient of determination (R2) is 0.949, so that the interpersonal communication variable has a contribution of 94.9% to burnout and the remaining 5.1% is influenced by other factors.*

***Key Words:*** *burnout, student, work, interpersonal communication*

**PENDAHULUAN**

Mahasiswa adalah sekelompok anak muda yang memiliki peran strategis dalam pembangunan bangsa, karena mahasiswa merupakan sumber kekuatan moral bagi bangsa Indonesia. Ini berarti bahwa mahasiswa merupakan bagian integral dari masyarakat yang dengan seleksi tertentu memperoleh pendidikan formal tingkat tinggi (Kosasih, 2016). Mahasiswa yang berada dalam perguruan tinggi dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sudah ditentukan disamping itu, mahasiswa juga memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan dalam perkulihan maupun kehidupan pribadi. Salah satu isu utama adalah mengenai biaya pendidikan, beberapa survei terkait kenaikan biaya pendidikan di Indonesia menunjukkan hasil yang cukup mengejutkan, hasil survei HSBC menempatkan Indonesia berada pada kategori negara dengan biaya pendidikan termahal di dunia Sebayang (dalam Yahya & Yulianto, 2018).

Dalam memenuhi kebutuhan kuliah, beberapa orang tua tidak memiliki kemampuan finansial yang cukup untuk membiayai pendidikan anak-anaknya. Program beasiswa yang tersedia juga terbatas dan sangat kompetitif. Terbatasnya program beasiswa dan mahalnya biaya pendidikan menyebabkan banyak mahasiswa memutuskan untuk bekerja. Umumnya mahasiswa akan memilih bekerja dengan sistem kontrak jangka pendek (*shortterm* *contract*) dan kerja paruh waktu (*parttime job*) Van der Meer (dalam Anton, 2015).

Mahasiswa yang bekerja adalah individu yang menuntut ilmu pada jenjang perguruan tinggi dan berstatus aktif yang juga menjalankan suatu usaha atau sedang berupaya mengerjakan suatu tugas yang diakhiri buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan Dudija (dalam Muhson & Mardelina 2017). Menurut Rice dan Dolgin (dalam Oktavia & Nugraha, 2013) ada dua pandangan mengenai kuliah sambil bekerja. Pandangan pertama, kuliah sambil bekerja akan menjadi hal yang buruk apabila memberikan jarak antara mahasiswa dengan kegiatan penting lainnya, seperti aktivitas perkuliahan dan waktu dengan keluarga. Pandangan kedua, kuliah sambil bekerja adalah hal yang baik apabila dijalankan dalam dosis yang kecil, karena terlalu banyak bekerja akan sangat beresiko bagi peran individu tersebut sebagai mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja kurang dari 10 jam setiap minggunya memiliki dampat positif terhadap kepuasan prestasi akademik dibandingkan mahasiswa yang bekerja lebih dari 11 jam setiap minggunya, mahasiswa yang bekerja lebih dari 11 jam setiap minggunya tidak memiliki cukup ruang untuk belajar dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja berjam-jam dapat membatasi peluang mahasiswa untuk membangun persahabtan atau hubungan sosial yang dapat meningkatkan perkembangan intelektual dan emosional, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kepuasan dan prestasi akademik mereka menurun hingga putus belajar (*drop out*). Beberapa mahasiswa bekerja lebih dari 11 jam per minggunya, hal ini di dukung oleh Data dari National Center for Education Statistic (NCES) menyebutkan bahwa pada tahun 2007 sebanyak 40% mahasiswa bekerja lebih dari 20 jam per minggu Planty, dkk (dalam Prahara & Orphina, 2019).

Mahasiswa yang bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dalam melaksanakan hal tersebut perlu ada manajemen waktu yang baik antara kuliah dan bekerja (Muhson & Mardelina, 2017). Pengaturan waktu ini tergantung bagaimana seseorang mampu mengatur dirinya agar tujuan tetap dapat tercapai (Robbins, 1996). Menurut Raudah (dalam OE Waskito, 2019) tuntutan yang begitu tinggi terhadap mahasiswa yang bekerja tentu dapat menjadi sumber stress yang sangat potensial. Stres yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi mental dan psikis serta fisik mahasiswa. Stres yang terus menerus terjadi dengan intensitas yang tinggi dapat memicu terjadinya *burnout* Puspitaningrum (dalam OE Waskito, 2019). Dampak yang ditimbulkan dari fenomena mahasiswa yang bekerja adalah mereka rentan terhadap stres dan *burnout* ( Zimitat, 2003).

Maslach dan Leiter (2001)mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan atau kondisi seseorang yang mengalami penurunan emosi, kehilangan motivasi dan komitment karena stres emosional, jadi cepat merasa lelah fisik dan mental serta selalu sinis terhadap orang lain. Maslach dan Leiter (2001) mengungkapkan bahwa *burnout* dibagi menjadi tiga aspek, yaitu (1) kelelahan emosional, keterlibatan emosional yang menyebabkan tenaga terkuras oleh pekerjaan atau kegiatan yang dijalani, sehingga mudah lelah, bosan, mudah tertekan dan sedih, serta merasa terjebak dalam pekerjaan, (2) depersonalisasi, merupakan upaya untuk melindungi diri dari emosi yang berlebihan dengan menganggap orang lain di sekitar sebagai objek, sehingga seseorang berupaya untuk menjauhi diri dari lingkungan kerjanya, suasana kerja yang apatis, dan merasa kurang diperhatikan oleh lingkungan pekerjaan, (3) penurunan prestasi diri, adalah penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan kinerja pekerjaan, di mana indvidu menilai kemampuannya dengan rendah, merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya, merasa tidak pernah memberikan kontribusi untuk diri sendiri dan orang lain disekitarnya.

Gejala umum yang akan muncul antara lain: somnabulisme (tidak bisa tidur), perasaan cemas, sulit berkonsentrasi dan pengambilan keputusan, mudah marah, mudah frustasi dengan keluhan psikosomatik (Manulang, 2002). Sebagian besar penelitian tentang *burnout* berfokus pada profesi yang umumnya mengacu pada pemberian pelayanan, seperti dokter, guru, polisi, dan petugas pelayanan publik lainnya. Namun, *burnout* tidak hanya terjadi pada mereka yang bekerja di sektor penyedia layanan saja. *Burnout* juga ditemukan dalam pekerjaan lain yaitu di bidang organisasi dan industri Maslach, Jackson, dan Surat (dalam Gustika, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada mahasiswa yang bekerja, wawancara dilaksanakan pada 22 Agustus 2022 kepada 3 orang mahasiswa, mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2001). Hasil pertama, pada saat wawancara 2 dari 3 subjek merasa sering kali lelah, letih dan lesu saat berada di tempat kerja dan ketika menghadiri kelas di kampus. Hasil selanjutnya, pada saat wawancara 1 dari 3 subjek mengatakan ada rasa tidak percaya terhadap rekan kerjanya, membuatnya merasa tidak nyaman dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut selaras dengan aspek depersonalisasi (*depersonalization*).

Hasil selanjutnya, pada saat wawancara, ketiga subjek merasa tidak mampu menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaannya, merasa kurang puas terhadap dirinya karena tidak mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, hal tersebut selaras dengan aspek penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa 2 dari 3 subjek mengalami *burnout*. Hal tersebut terlihat dari ciri-ciri yang mereka keluhkan dan mengacu pada aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, dkk (2001).

Setiap individu yang bekerja harus mampu mengatasi *burnout* dengan baik dalam suatu pekerjaan (Maslach & Leiter, 2005). Perusahaan atau organisasi mengharapkan anggotanya untuk terus aktif, menunjukkan inisiatif dan bertanggung jawab atas perkembangan dan kinerja individu itu sendiri Bakker, dkk (dalam Gustika, 2022). Dengan kata lain organisasi atau perusahaan membutuhkan individu yang berenergi, berdedikasi dan fokus terhadap pekerjaannya serta memiliki ikatan terhadap pekerjaanya. Oleh karena itu, *burnout* merupakan suatu kondisi yang harus ditangani sedemikian rupa, jika tidak ditangani maka banyak individu, khususnya mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja menunjukkan kelelahan, yang merupakan proses kehilangan tenaga disertai rasa lelah, menghindar dari kenyataan karena kecewa dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan, menjadi mudah tersinggung, sehingga sulit untuk berkomitmen atau tinggal dalam waktu yang lama di sebuah organisasi atau tempat kerja Freudenberger dan Richelson (dalam Gustika, 2022).

Menurut Dewe dan O’Driscoll (2001) ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* faktor dan organisasi, faktor situasional meliputi kerakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Karakteristik pekerjaan meliputi tuntutan pekerjaan dan beban kerja. Sedangkan pada organisasi terdapat proses kurangnya komunikasi dalam organisasi hal ini mempengaruhi munculnya *burnout*. Levy (dalam Widyakusumastuti & Fauziah, 2016) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan sosial tersebut meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan orang lain. Hubungan sosial antar individu dalam tempat kerja dapat menjadi penghalang *burnout*, jika hubungan sosialnya konstruktif dan berisi dukungan. Namun, jika hubungan sosial bersifat destruktif, maka hal ini akan menambah beban dan tekanan bagi individu. Dalam membentuk hubungan sosial yang baik diperlukan komunikasi interpersonal yang baik dan efektif hal ini akan membantu proses pembentukan dan penguatan hubungan sosial tersebut Rakhmat (dalam Widyakusumastuti & Fauziah, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, peneliti memilih komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Komunikasi interpersonal adalah kemampuan menjawab semua kebutuhan individu secara positif dalam komunikasi, dapat menghargai setiap karakter individu lain tanpa adanya perbedaan, mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak adanya pemikiran yang negatif dalam proses komunikasi interpersonal.. Abizar (dalam Harapan & Syarwani, 2022) yang menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal merupakan unsur paling penting dalam organisasi. Selain merupakan unsur penting, komunikasi interpersonal merupakan jembatan dalam menjalin hubungan sosial antar sesama individu. Susanto (dalam Harapan & Syarwani, 2022) berpendapat bahwa hubungan sosial yang diinginkan bila seseorang merasa dirinya atau rasa amannya akan bertambah, dan hubungan ini akan direalisasikan dengan melakukan komunikasi secara harmonis.

Menurut DeVito (2013) ada lima aspek komunikasi interpersonal, yaitu: (1) keterbukaan (openness), merupakan kemampuan individu dalam berinteraksi secara terbuka, transparan dan bertanggung jawab atas stimulus yang ada (2) Empati (*emphaty*), merupakan kemampuan individu merasakan apa yang orang lain rasakan, individu menempatkan dirinya dalam posisi orang tersebut, (3) sikap mendukung (*supportiveness*) merupakan kemampuan individu menciptakan situasi yang lebih deskriptif dan non-evaluatif dalam komunikasi, (4) sikap positif (positivness), merupakan kemampuan individu untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain dalam proses komunikasi, (5) Kesetaraan (*equality*) merupakan kemampuan individu untuk menggambarkan keinginan seseorang untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah.

Menurut Rakhmat (dalam Oktafianti, 2020) faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* adalah hubungan hubungan sosial di tempat kerja, diperlukan hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja, hubungan sosial yang baik tercipta apabila komunikasi interpersonal berjalan dengan efektif. Dengan adanya komunikasi yang efektif antar pekerja maka hubungan sosial yang baik akan terbentuk dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan sosial ini meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan. Bentuk lingkaran psikologis yang dapat menyebabkan individu mengalami *burnout* diantaranya dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai Maslach dan Leiter (dalam Gustika, 2022). Hal ini didukung oleh pernyatan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja turut berpotensi dalam menimbulkan *burnout* pada individu yang bekerja (Caputo, 1991; Cherniss, 1980; Pines dan Aroson, 1989; Maslach, 1982).

Hubungan sosial yang baik dapat dibentuk ketika individu memiliki komunikasi interpersonal yang efektif Rakmat (dalam Oktafianti, 2020). Rakhmat (dalam Oktafianti, 2020) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal yang berjalan tidak efektif dapat menyebabkan individu yang terlibat dalam komunikasi mengembangkan sikap tidak senang dan menutup diri. Sikap menutup diri dapat menyebabkan individu menarik diri dari lingkungan sosial dan sikap tidak senang dapat memunculkan ketegangan yang mengakibatkan *burnout* (Sarjiyanti, 2017). Berdasarkan hasil penelitian Widyakusumastuti dan Fauziah (2016 ) yang berjudul

“Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Burnout Perawat di RSUD Kota Semarang” menemukan hal yang sama, bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Semakin tinggi efektifitas komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah *burnout*. Tujuan penelitian berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, peneliti ingin mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada mahasiswa yang bekerja.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, karakteristik subjek adalah mahasiswa yang bekerja. Terdapat dua skala dalam penelitian ini, yaitu skala *burnout* yang dimodifikasi dari skala (Gustika, 2022) mengacu pada aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter (2001) dan skala komunikasi interpersonal yang dimodifikasi dari skala (Gustika, 2022) mengacu pada aspek yang diungkapkan oleh DeVito (2013).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment*. Analisis korelasi *product moment* berfungsi untuk menguji hubungan antara satu variabel tergantung dengan satu variabel bebas (Sugiyono, 2013). Analisis *product moment* ini digunakan untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*. Analisis data menggunakan bantuan *software*s SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian dari skala *burnout* dan komunikasi interpersonal dianalisis untuk memperolah skor empirik dan skor hipotetik. Jumlah aitem pada skala *burnout* yaitu 30 pertanyaan dan pada skala komunikasi interpersonal sebanyak 37 pertanyaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh skor minimal hipotetik skala variabel *burnout* yaitu (1 x N aitem) 1 x 30 = 30 dan skor maksimal hipotetiknya adalah (4 x N aitem) 4 x 30 = 120. Rata-rata (mean) pada hipotetiknya sebesar (120+30): 2 = 75, standar deviasi sebesar (120-30):6 = 15. Jumlah aitem pada skala komunikasi interpersonal sebanyak 37 pertanyaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, skor minimal hipotetik skala variabel komunikasi interpersonal adalah (1 x N aitem) 1 x 37 = 37 dan skor maksimal hipotetik adalah (4 x N aitem) 4 x 37 = 148. Rata-rata (*mean*) hipotetik sebesar (148+37): 2 = 92,5. Standar deviasi sebesar (148-37): 6 = 18,5. Berdasarkan perhitungan skala *burnout* diperoleh skor hipotetik minimum sebesar 30 dan pada skor empirik sebesar 39. Skor maksimum hipotetik skala *burnout* sebesar 120 dan pada skor empirik 95. Selanjutnya skor mean hipotetik skala burnout yang diperoleh sebesar 75 dan skor empirik 75,20 Standar deviasi hipotetik skala *burnout* sebesar 15 dan standar deviasi empirik sebesar 13,715.

Pada skala komunikasi interpersonal skor hipotetik minimum yang diperoleh sebesar 37 dan skor empirik sebesar 39. Skor maksimum hipotetik skala komunikasi interpersonal sebesar 148 dan skor empirik sebesar 136. Selanjutnya mean hipotetik pada skala komunikasi interpersonal yang diperoleh sebesar 92,5 dan skor empirik sebesar 94,5. Standar deviasi skala komunikasi interpersonal skor hipotetiknya sebesar 18,5 dan empirik sebesar 18,827. Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada masing-masing variabek penelitian. Menurut Azwar (2019) untuk mengetahui skor subjek termasuk tinggi, sedang atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria kategorisasi klarifikasi skor jawaban subjek.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *burnout* di atas menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar 6,3% (5 subjek), kategori sedang sebesar 67,5% (54 subjek), dan kategori tinggi sebesar 26,3% (21 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar mengalami *burnout* kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi skala komunikasi interpersonal diatas menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori rendah 28,7% (23 subjek), kategori sedang sebesar 55% (44 subjek), dan kategori tinggi sebesar 16,3% (13 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini subjek memiliki komunikasi interpersonal dalam kategori sedang.

Hasil dari uji normalitas yang dilakukan peneliti pada variabel *burnout* menjukkan nilai KS-Z sebesar 0,165 dengan p = 0,000 dan variabel komunikasi interpersonal diperoleh KS-Z = 0,158 dengan p = 0,000. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *burnout* dan komunikasi interpersonal tidak terdistribusi normal karena signifikansi (p<0,050), hal ini tidak sesuai dengan pedoman uji normalitas (p>0,050). Normal atau tidaknya data dalam suatu penelitian tidak memiliki pengaruh kepada hasil akhir (Hadi, 2015). Ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek (N ≥ 30) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah N = 80 (N ≥ 30). Selanjutnya, apabila jumlah subjek diatas 30, maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data, tidak memengaruhi hasil akhir (Gani & Amalia, 2015).

Uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel *independent* (komunikasi interpersonal) dengan variabel *dependent* (*burnout)* apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pedoman yang digunakan untuk uji linearitas adalah, jika nilai p < 0,050 maka antara variabel *independent* dan *dependent* memiliki hubungan yang linear, sebaliknya jika nilai p > 0,050 maka antara variabel *independent* dengan *dependent* tidak memiliki hubungan yang linear (Hadi, 2015). Hasil dari uji linearitas yang dilakukan peneliti pada variabel komunikasi interpersonal dengan *burnout* diperolah F = 176,191 dengan p = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* memiliki hubungan yang linear.

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* (*Pearson Correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2013). Analisis *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel *independent* dan *dependent*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,974 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p<0,01), hal ini menunjukkan ada korelasi negatif antara komunikasi interpersonal dengan *burnout*. Hal ini berarti, semakin rendah komunikasi intersersonal maka semakin tinggi *burnout*, sebaliknya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah *burnout*. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil koefisien determinasi (R2) yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,949 yang berarti variabel komunikasi interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 94,9% pada *burnout* dan sisanya 5,1% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat dianggap menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustika (2022) pada karyawan PT. KSA yang menunjukkan, bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan PT. KSA. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, semakin rendah *burnout* dan sebaliknya.

**Saran**

1. Bagi Subjek

Bagi subjek berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini salah satu variabel yang mempengaruhi *burnout* adala komunikasi interpersonal, sehingga untuk menurunkan tingkat *burnout*, maka subjek dapat melakukannya dengan meningkatkan komunikasi interpersonal yang dimiliki.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini guna, memperkaya ilmu pengetahuan dan pendalaman pemahaman, dengan mencoba meneliti faktor lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap *burnout* hal ini akan membantu dalam pemahaman terhadap *burnout*.

1. Bagi Institusi Pendidikan

Bagi institusi pendidikan dapat memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal pada mahasiswa yang bekerja guna melindungi mahasiswa dari potensi mengalami burnout selama menjalani perkuliahan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai rumusan dan tujuan penelitian, yaitu terdapat hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Hal ini berarti, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi *burnout*.

Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amani. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout* pada guru sekolah menengah pertama. *https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/17512*

Dierendonck, Dirk,Schaufeli, Wilmar 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.

https://psycnet.apa.org/buy/1998-02893-004

Andrian & Marselius. (2010) Studi deskriptif burnout dan coping stress pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Ilmiah*

*Mahasiswa Universitas Surabaya*. *20(3), 121-135.*  https://scholar.google.com/scholar

Anton. (2015). *Kelelahan emosional pada mahasiswa fakultas ilmu pendidikan yang bekerja paruh waktu*.

file:///C:/Users/USER/Downloads/1511412051\_\_Optimized.pdf

Pines, Kafry & Aronson. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press

Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi*(2ed). Jakarta: Pustaka Pelajar.

Cooper,C.N.,Schabarcq,M.J., & Winnubst, J.A.M. (1996). *Handbok of work and heath psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons Ltd.

Craig Zimitat. (2003). The impact of full-time employment and family commitments on the first year experience of full-time students. *First Year*

*Experience Conference*, *23(12),* 2–10.

https://www.researchgate.net/profile/Craig\_Zimitat/publication/29453156

Dyansyah, M. R. (2018). *Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada karyawan (buruh) di PT Dsgap Endura Eatore Yogyakarta*. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4260/

Edi Harapan, Dr., M.Pd., Syarwani Ahmad, Dr, MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. Yogyakarta: Rajawali Pers

Etzioni, A., & Jargowsky, P. (1984). High tech, basic industry, and the future of the American economy. Human Resource Management. *Human Resource*

*Management*, *23*(3), 229–240.

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930230303

Evi Oktavia, S. P. N. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, *2(3)*, 3-15. https://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/262

Gustika, M. C. (2022). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada karyawan PT. KSA Yogyakarta* [Mercu Buana Yogyakarta].

http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15727/

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *4*(1) 40-55.

Irwan Gani, S. A. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Jacobs, S. R., & Dodd, D. K. (2003). Student burnout as a function of personality, social support, and workload. *Journal of College Student Development*, *44*(3), 291–303. https://doi.org/10.1353/csd.2003.0028

Joseph A. DeVito. (2013). *The interpersonal communication book* ( 13th editi). London: Pearson Education.

Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 25(2),* 155-167 https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/viewFile/6196/4192

Manulang. (2002). *Manajemen sumber daya manusia dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Maslach, Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it* (Jossey-Bass (ed.)). https://psycnet.apa.org/record/1997-36453-000

Maslach, Schaufeli & Leiter. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology,*

*52(2), 397-422.*

*https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397*

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). *Banishing burnout six strategies for improving your relationship with work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Miquelon, P., Vallerand, R.J., Grouzet, F.M.E., Cardinal, G. (2005). Perfectionism, academic motivation, and personal adjustment: an integrative model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*, 331–346.

https://web.uvic.ca/~fgrouzet/publications.php

Mochamad Luthfi Farid. (2017). *Hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan*. https://eprints.umm.ac.id/44069.

Muhammad, A, K., Quarat-ul-Ain, Q., & Nadeem, I. (2013). Impact of role ambiguity on job satisfaction, mediating role of job stress. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, *3*(3), 28–39.

Muhson, A. M. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia, (13)2, 45-71.* file:///C:/Users/USER/Downloads/Elma Mardelina dan Ali Muhson pdf.

OE Waskito. (2019). *Hubungan locus of control internal dengan burnout pada mahasiswa yang bekerja*. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/7048/

Pratiwi, H. A. (2016). Komunikasi interpersonal mahasiswa dengan dosen. *Deiksis*, *08*(01), 48–60.

Pratiwi, N. P. (2016). *Hubungan antara interaksi sosial antar siswa dengan hasil belajar IPS siswa kelas V SDN 1 Botoran Kabupaten Tulungagung.*

Sarjiyanti, I. (2017). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres pada wanita karir (guru)*. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1200/

Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B.

(2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study.

*Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(5), 464–481.

https://doi.org/10.1177/0022022102033005003

Septriyan Orpina, S. A. P. (2019). Self-efficacy dan burnout akademik pada mahasiswa yang bekerja. *Indonesian Journal of Education and Counseling,*

*3(2), 119-130*. file:///C:/Users/USER/Downloads/93-Article Text-207-1-1020190726\_2.pdf

Stephen P. Robbins. (1996). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Ltd.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Widyakusumastuti, R., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) Kota Semarang. *Empati*, *5*(3), 553–557.

Wilmar B. Schaufeli, B. P. B. (1996). *Professional burnout*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Yahya, S. D., & Yulianto, H. (2018). Burnout sebagai implikasi konflik peran ganda

(pekerjaan-kuliah) pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, *15*(4), 564–573. https://e-jurnal.stienobel-

indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/517

Yulia, P. C., Afrianti, H., & Octaviani, V. (2015). Pengaruh komunikasi interpersonal mahasiswa dan dosen pembimbing skripsi terhadap gejala stres mahasiswa dalam menyusun skripsi. *Komunikasi dan administrasi publik*, *2*(1). https://doi.org/10.37676/professional.v2i1.168

Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, *43*(6), 1529–1540. https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.04.010