

***HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA***

**THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION  
SKILLS AND BURNOUT IN FEMALE EMPLOYEES**

**Devani F. Damayanti Nurdin<sup>1</sup> Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto<sup>2</sup>**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia  
[devanidmyanti@gmail.com](mailto:devanidmyanti@gmail.com)  
082114474864

***ABSTRAK***

Lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat membuat karyawan wanita rentan mengalami burnout, sehingga penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Salah satu upaya untuk menciptakan suasana kerja yang positif adalah dengan meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal guna membangun hubungan sosial yang harmonis dan mengurangi tekanan yang dapat memicu burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan burnout pada karyawan wanita. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan burnout pada karyawan wanita. Subjek penelitian ini berjumlah 76 karyawan wanita dan telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kemampuan Komunikasi Interpersonal dan Skala Burnout dengan teknik analisis *Pearson Correlation*. Hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0,487 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,010$ ) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan burnout pada karyawan wanita. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terhadap burnout dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,237 atau 23,7% dan sisanya 76,3% berasal dari faktor lain. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi burnout di antaranya seperti dukungan sosial, keterlibatan karyawan, konflik keluarga, dan kesejahteraan psikologis.

**Kata Kunci:** Kemampuan komunikasi interpersonal, burnout, karyawan wanita

## ABSTRACT

*Stressful work environment can make female employees more susceptible to burnout, so it is important to create a comfortable and supportive work atmosphere. One of the ways to create a positive work atmosphere is to improve interpersonal communication skills in order to build harmonious social relationships and reduce pressure that can trigger burnout. The aims of this study is to determine the relationship between interpersonal communication skills and burnout in female employees. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between interpersonal communication skills and burnout in female employees. The participants of this research were 76 female employees and had worked for at least 1 year. Data collection in this study used the Interpersonal Communication Skills Scale and the Burnout Scale using the pearson correlation analysis technique. The results of the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = -0.487 and  $p = 0,000$  ( $p < 0.010$ ) was obtained, which indicated that there was a significant negative relationship between interpersonal communication skills and burnout in female employees. The acceptance of the hypothesis in this research explains that interpersonal communication skills have a contribution to burnout with a determination coefficient ( $R^2$ ) which obtained an effective contribution of 0.237 or 23.7% and the remaining 76.3% came from other factors. Other factors that influence burnout include social support, employee involvement, family conflict, and psychological well-being.*

**Keywords:** *Interpersonal communication skills, burnout, female employees*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu produktif yang menjadi penggerak suatu organisasi atau instansi perusahaan dan mempunyai fungsi penting sehingga harus dikembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Susan, 2019). Organisasi yang sehat sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM-nya karena individu yang memiliki kualitas mumpuni merupakan sumber daya yang dibutuhkan organisasi untuk mengatasi berbagai permasalahan organisasi (Marniati & Adjunct, 2020)

Sejalan dengan perkembangan di era globalisasi saat ini, peran sebagai pekerja tidak hanya dipegang oleh laki-laki, tetapi banyak perempuan juga turut bekerja (Pratiwi & Betria, 2021). Berdasarkan prinsip kesetaraan dan keadilan gender, baik pria maupun wanita memiliki kondisi yang sama untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya

sebagai manusia, sehingga mereka dapat berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembangunan yang mencakup pelaksanaan peran tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural dalam organisasi (Frichilia, 2016).

Merujuk pada penelitian Sarina dan Ahmad (2021) yang menjelaskan bahwa permasalahan lainnya yang dialami oleh karyawan wanita di tempat kerja adalah diskriminasi gender yang disebabkan oleh budaya patriarki yang memiliki kecenderungan untuk menganggap rendah peran karyawan wanita dibanding karyawan laki-laki. Karyawan wanita sering mendapat *stereotype* atau pemberian label negatif yang berlandaskan pada suatu asumsi atau anggapan yang salah berupa persepsi bahwa wanita adalah individu lemah yang tidak memiliki tenaga sekuat laki-laki. Hal ini menyebabkan karyawan wanita sering dianggap tidak berdaya di lingkungan kerjanya (Sarina dan Ahmad, 2021). Selain itu, persoalan lainnya adalah tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang berlebih dapat menjadi stressor yang jika terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diatasi oleh karyawan akan memunculkan kondisi *burnout* (Fanani dkk., 2020). Liana (2020) mengungkapkan bahwa risiko *burnout* lebih tinggi dialami oleh karyawan wanita dibanding karyawan pria karena karyawan wanita lebih sering mengalami kelelahan emosional.

Menurut Maslach dan Leiter (2016) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai bentuk respons berkepanjangan terhadap stres kronis yang dialami di tempat kerja. Lebih lanjut *burnout* diartikan sebagai keadaan kronis yang tidak selaras dengan pekerjaan individu, dan hal tersebut dapat menjadi keadaan krisis yang signifikan dalam hidup individu (Christina Maslach, 2005). Adapun, Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *burnout*, yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penilaian terhadap diri sendiri.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh lembaga Naluri life (2023) terhadap 13.000 karyawan di wilayah Asia Tenggara terkait kesenjangan tingkat *burnout* antara karyawan pria dan wanita diketahui bahwa karyawan wanita di wilayah Asia Tenggara mengalami tingkat risiko kesehatan mental yang lebih tinggi dibandingkan pria, terdapat lebih dari 50% karyawan wanita memiliki tingkat *burnout*, depresi, dan kecemasan yang mengkhawatirkan. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa 60% karyawan wanita di Asia Tenggara mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi daripada pria.

Menurut Linch dalam (Andriansyah & Sahrah, 2014) tingkat *burnout* yang tinggi dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan, seperti menurunnya performa kerja, perasaan tidak puas, tidak berdaya, dan munculnya gejala symptom psikosomatik. Schaufeli dalam Harnida (2015) turut mengungkapkan bahwa *burnout* dapat berakibat dalam bentuk menurunnya kinerja, rendahnya produktivitas, dan berkurangnya kepuasan kerja. Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu faktor kemampuan komunikasi interpersonal (Yudhianto, 2023) dukungan sosial (Akbar dan Soetjningsih, 2022), keterlibatan karyawan (Christianty & Widhianingtanti, 2016), konflik keluarga (Rubab, 2017), dan kesejahteraan psikologis (Ardilla dan Hakim, 2020) Menurut Andayani dalam Widyakusumastuti dan Fauziah (2016) kemampuan komunikasi interpersonal dianggap baik dan efektif jika keterampilan tersebut membuat proses komunikasi yang terjalin dapat membawa kesenangan bagi kedua belah pihak. Untuk mewujudkan komunikasi efektif maka pihak yang terlibat, yaitu komunikan atau komunikator harus memperoleh pengertian yang sama. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Yudhianto, 2023) terdapat hubungan negatif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada lingkungan kerja, kemampuan komunikasi

interpersonal yang baik sangat dibutuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan yang maksimal agar tidak terjadi *burnout*.

DeVito (2016) mendefinisikan kemampuan komunikasi interpersonal sebagai kemampuan berkomunikasi antar individu berupa interaksi verbal dan nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling terhubung dan bergantung. Terdapat lima aspek kemampuan komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Levy dalam (Widyakusumastuti dan Fauziah, 2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan munculnya *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja. Relasi sosial yang terjalin mencakup hubungan dengan atasan, sesama pekerja, dan hubungan antar atasan dan bawahan. Rakhmat dalam (Widyakusumastuti & Fauziah, 2016) juga menjelaskan bahwa untuk membentuk relasi sosial yang positif diperlukan adanya kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif sebagai bentuk pembentukan dan penguatan hubungan atau relasi sosial tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan Wanita.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, terdapat 76 subjek yang memenuhi kriteria, yaitu karyawan wanita yang telah bekerja minimal satu tahun. Total 76 subjek memiliki rincian persentase berdasarkan lama bekerja yaitu, 1-5 tahun sebesar 48,7%, lama bekerja 6-10 tahun 39,5 %, dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 11,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa Sebagian besar subjek telah bekerja pada rentang waktu 1-5 tahun. Selanjutnya, rincian persentase yang diurutkan berdasarkan divisi kerja yaitu, *Human Resources Development* (HRD) sebesar 25%, marketing 14,7%, purchasing 6, 58%, finance 11,84%, legal 3,95%, administrasi 9,21%, umum atau *general affair* 9,21%, sosial media 5,26%, *content writer* 5,26%, *product manager* 1,32%, *product design* 1,32%, *corporate communication* 1,32%,

*actuarial pricing* 1,32%, *business development* 1,32%, logistik 1,32%, dan pelayanan rekam medis 1,32%. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa subjek yang bekerja pada divisi *Human Resources Development* (HRD) memiliki persentase tertinggi.

Metode pengumpulan data menggunakan skala kuantitatif, termasuk Skala *burnout* pada penelitian ini menggunakan jenis skala *likert* yang telah dimodifikasi dari Asni (2020) dengan jumlah 30 butir pernyataan yang terdiri dari 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2016) yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Selain itu, Skala kemampuan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang telah dimodifikasi dari Suwardi (2023) dengan 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Adapun skala ini disusun mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Devito (2011), yaitu, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, terdapat 76 subjek yang memenuhi kriteria, yaitu karyawan wanita yang telah bekerja minimal satu tahun total 76 subjek memiliki rincian persentase berdasarkan lama bekerja yaitu, 1-5 tahun sebesar 48,7%, lama bekerja 6-10 tahun 39,5 %, dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 11,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa Sebagian besar subjek telah bekerja pada rentang waktu 1-5 tahun. Selanjutnya, rincian persentase yang diurutkan berdasarkan divisi kerja yaitu, *Human Resources Development* (HRD) sebesar 25%, marketing 14,7%, purchasing 6,58%, finance 11,84%, legal 3,95%, administrasi 9,21%, umum atau *general affair* 9,21%, sosial media 5,26%, *content writer* 5,26%, *product manager* 1,32%, *product design* 1,32%, *corporate communication* 1,32%, *actuarial pricing* 1,32%, *business development* 1,32%, logistik 1,32%, dan pelayanan rekam medis 1,32%. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa subjek yang bekerja pada divisi *Human Resources Development* (HRD) memiliki persentase tertinggi.

### **Deskripsi Data Penelitian**

Tabel 1.

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
X	76	85	34	136	17	107.78	77	129	11.5943
Y	76	39	65	104	13	54.05	28	72	7.483

**Keterangan :**

X : Kemampuan Komunikasi Interpersonal

Y : Burnout

N : Jumlah Subjek

Min : Skor Minimal

Max : Skor Maksimal

M : *Mean* (Rata-rata)

SD : Standar Deviasi

**Kategorisasi Hasil Penelitian**

- a. Skala kemampuan komunikasi interpersonal

Tabel 2.

**Kemampuan Komunikasi Interpersonal**

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 102$	-	-
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < \mu + 1\sigma$	$102 \leq X < 68$	2	2.6%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 68$	74	97.4%
<b>Total</b>			76	100%

**Keterangan :**

X : Skor subjek

$\mu$  : Mean atau rerata hipotetik

$\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data kemampuan komunikasi interpersonal diketahui bahwa dari 76 subjek penelitian menunjukkan 2.6% (2 subjek) mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal dalam kategori sedang dan 97.4% (74 subjek) mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal dalam kategori rendah.

b. Skala burnout

Tabel 3.

*Burnout*

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 78$	56	73.7%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < \mu + 1\sigma$	$52 \leq X < 78$	20	26.3%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 52$	-	-
<b>Total</b>			76	100%

**Keterangan :**

X : Skor subjek

$\mu$  : Mean atau rerata hipotetik

$\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data *burnout* diketahui bahwa dari 76 subjek penelitian menunjukkan 26.3% (20 subjek) mengalami *burnout* dalam kategori sedang dan 73.7% (56 subjek) mengalami *burnout* dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Sebagian besar karyawan wanita mengalami *burnout* dalam kategori tinggi.

**Uji Asumsi**

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel *Burnout* menunjukkan K-SZ = 0,79 dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,050$ ) dan variabel Kemampuan Komunikasi Interpersonal memiliki nilai K-SZ = 0,82 dengan nilai  $p = 0,200$  ( $p > 0,050$ ), dengan demikian distribusi data kedua variabel normal.

b. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan nilai F linearity sebesar 26.91 ( $p < 0,050$ ), hal ini menjelaskan bahwa model linear dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel atau terdapat hubungan yang linear antara variabel *burnout* dengan variabel kemampuan komunikasi interpersonal.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat hubungan signifikan yang negatif antara variabel *burnout* dan variabel kemampuan komunikasi interpersonal dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,487$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal yang diajukan peneliti terjawab bahwa “terdapat hubungan negatif antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan *burnout* pada karyawan wanita. Diasumsikan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami karyawan wanita, begitupun sebaliknya semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita.

Koefisien determinasi kemampuan komunikasi interpersonal dan *burnout* pada karyawan wanita sebesar ( $R^2$ ) =  $0.237$  menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Komunikasi Interpersonal memiliki kontribusi  $23.7\%$  terhadap *Burnout*, sisanya  $76.3\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan *Burnout* pada karyawan wanita. Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi *product moment* didapatkan hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,487$  yang berarti terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan wanita. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan negatif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan wanita. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami karyawan wanita, begitupun sebaliknya semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita. Mengacu pada penelitian Kusuma dan Herachwati (2023) kemampuan komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan. Hal tersebut juga ditegaskan dalam penelitian Widyakuumastuti dan Fauziah (2016) bahwa *burnout* turut dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi interpersonal. Menurut DeVito (2016) kemampuan komunikasi interpersonal merupakan interaksi antara individu yang melibatkan interaksi verbal dan nonverbal antara dua orang (atau lebih) yang saling tergantung dan terhubung. Adapun terdapat beberapa aspek kemampuan komunikasi interpersonal yaitu, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan (DeVito, 2013).

Keterbukaan mencakup kemampuan untuk menerima berbagai pendapat atau kritik dari orang lain serta kesiapan untuk berbagi informasi dengan mereka. Keterbukaan ini berarti siap untuk menyampaikan informasi dan menerima masukan dari pihak lain (DeVito, 2011). Pervin dalam Hardiyanti (2013) menjelaskan bahwa ketika karyawan tidak memiliki keterbukaan di lingkungan kerja, maka akan menyebabkan burnout yang ditandai dengan rasa lelah secara fisik dan stres jangka panjang yang sulit diatasi, sehingga menyebabkan progresivitas kerja menurun. Karyawan yang bersedia menerima masukan dan umpan balik biasanya lebih proaktif dalam mengembangkan karir karyawan. Hal ini dapat menurunkan risiko *burnout* karena mereka merasa lebih memiliki kendali atas kemajuan pribadi dan profesional. Sebaliknya, karyawan yang kurang terbuka cenderung merasa terjebak dalam stagnasi, yang dapat menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan kerja (Maslach et al., 2001). Bakker et al. (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki sifat keterbukaan cenderung lebih mudah menyampaikan perasaan mereka kepada rekan kerja, sehingga dapat membangun hubungan atau interaksi yang positif dan membantu mengurangi tekanan emosional yang merupakan gejala dari *burnout*. Cherniss dalam (Tawale dkk., 2011) turut mengungkapkan bahwa interaksi dengan rekan kerja yang buruk dapat membuat karyawan kesulitan dalam menangani *burnout* yang dialami di tempat kerja, untuk itu penting untuk membangun hubungan antar pribadi yang harmonis dan sehat melalui keterbukaan diri antar individu (Ashfahani, 2019).

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan dan situasi yang dialami oleh orang lain dari sudut pandang mereka. Seseorang dengan tingkat empati yang tinggi mampu mengenali dan memahami pengalaman, emosi, serta sikap orang lain (Devito, 2011). Karyawan yang memiliki empati sering kali merasakan beban tanggung jawab emosional yang besar. Namun, ketika individu merasa tidak mampu menyelesaikan masalah orang lain secara efektif, hal ini dapat memicu perasaan frustrasi dan ketidakberdayaan yang merupakan bentuk dari burnout (Maslach & Leiter, 2008). Pines dan Aronso (dalam Adawiyah, 2013) menyatakan bahwa sikap acuh terhadap lingkungan sekitar merupakan salah satu indikasi *burnout* yang tercermin dalam aspek kelelahan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa rasa empati penting dimiliki oleh karyawan untuk mengurangi risiko burnout karena empati dapat menumbuhkan kesepahaman sosial yang baik dan dapat memperkuat hubungan antar karyawan (Novitarum et al., 2018).

Menurut Devito (2011) sikap mendukung mencerminkan interaksi positif dan efektif antar individu yang dapat terwujud apabila setiap pihak dalam komunikasi memiliki

komitmen untuk memberikan dukungan terhadap satu sama lain. Penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) mengungkapkan bahwa sikap mendukung dapat meningkatkan perasaan memiliki dan keterlibatan yang secara keseluruhan berkontribusi pada penurunan kelelahan emosional dan sinisme atau depersonalisasi. Kelelahan emosional dan depersonalisasi dapat ditandai dengan adanya perilaku mudah tersinggung dan sikap sinis yang dialami oleh karyawan sebagai indikasi dari burnout Pines dan Aronso dalam (Adawiyah, 2013).

Sikap positif merupakan salah satu elemen kemampuan komunikasi interpersonal yang tercermin melalui perlakuan yang baik dan kemampuan untuk mendorong orang lain agar terlibat dalam interaksi (Devito, 2011). Grace dalam (Abdillah dan Cahyono, 2022) menjelaskan bahwa interaksi yang tidak harmonis antar karyawan dapat memicu terjadinya stres kerja yang merupakan gejala burnout. Interaksi sosial yang positif di tempat kerja, seperti berbagi momen sosial atau kegiatan bersama, dapat memperkuat ikatan antar rekan kerja dan meningkatkan keterlibatan mereka. Keterlibatan sosial ini membantu karyawan merasa lebih terhubung dan diterima di tempat kerja, yang dapat mengurangi perasaan terisolasi serta stres yang menjadi ciri dari *burnout* (Bakker et al., 2005). Widyakusumastuti dan Fauzah (2016) mengungkapkan bahwa menurunnya semangat dalam bekerja dan sikap enggan untuk berinteraksi dengan rekan kerja merupakan gejala dari burnout yang dialami oleh karyawan. Burnout sering terjadi ketika tuntutan pekerjaan meningkat sementara sumber daya yang tersedia, termasuk motivasi dan semangat kerja, menurun. Kekurangan motivasi ini dapat menyebabkan perasaan kelelahan emosional, keputusasaan, dan kehilangan makna dalam pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Pada aspek kesetaraan, DeVito (2011) mengungkapkan bahwa diperlukan penguatan jika setiap pihak memiliki kesetaraan dan hal-hal yang sama penting untuk diberikan. Komunikasi interpersonal yang efektif akan tercipta apabila setiap individu yang terlibat diperlakukan setara, dihargai, dan dihormati, sehingga tercapai tingkat keakraban yang tinggi dan menghasilkan interaksi yang positif (Ashfahani, 2019). Menurut Pines dan Aronso dalam Adawiyah (2013) sikap negatif terhadap orang lain yang tergambar dalam perilaku minimnya sifat menghargai dan menghormati adalah bentuk dari adanya kelelahan emosional yang merupakan aspek dari *burnout*.

Berdasarkan hasil kategorisasi kemampuan komunikasi interpersonal karyawan wanita, diketahui bahwa dari 76 subjek penelitian menunjukkan 2.6% (2 subjek) mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal dalam kategori sedang dan 97.4% (74 subjek)

mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal dalam kategori rendah. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian memiliki tingkat kemampuan komunikasi interpersonal yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian cenderung tidak bersikap terbuka di tempat kerja dan lebih menutup diri, sehingga karyawan wanita kesulitan untuk berbagi ide atau gagasan yang dimiliki serta mengalami keterbatasan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya. Karyawan wanita juga menunjukkan rendahnya rasa empati dan cenderung bersikap abai di tempat kerja, yang membuat karyawan wanita sulit untuk memahami sudut pandang serta situasi rekan kerja. Selain itu, karyawan sering kesulitan mengekspresikan dukungan secara langsung kepada rekan kerja dan merasa kurang bersemangat dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerjanya. Adapun karyawan wanita terkadang mengkritik hasil kerja orang lain ketika terjadi kesalahan dan kesulitan memberikan apresiasi yang cukup kepada rekan kerja yang telah bekerja dengan baik. Karyawan wanita juga sering meremehkan pendapat atau kritik orang lain terkait pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *burnout* diketahui bahwa dari 76 subjek penelitian menunjukkan 26.3% (20 subjek) mengalami *burnout* dalam kategori sedang dan 73.7% (56 subjek) mengalami *burnout* dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan wanita mengalami *burnout* dalam kategori tinggi. Dari uraian tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek dalam penelitian mengalami *burnout* yang ditandai dengan adanya gejala kelelahan secara fisik dan psikis seperti sakit kepala, sulit mengontrol emosi sehingga mudah marah, dan merasa tertekan dengan beban pekerjaan yang dimiliki. Selanjutnya gejala *burnout* lainnya seperti depersonalisasi yang dialami subjek meliputi perasaan tidak nyaman saat bekerja dengan banyak orang, merasa kesepian dan tidak diperhatikan di tempat kerja, serta cenderung menghindari tugas yang bukan merupakan tanggung jawabnya. Adapun, karyawan wanita juga mengalami gejala *burnout* yang tercermin dalam rendahnya penilaian terhadap diri sendiri, seperti merasa kurang cakap dalam menjalankan tugas, kurang termotivasi dalam bekerja, dan tidak merasa puas dengan hasil kerjanya sendiri.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data, diperoleh nilai koefisien determinasi kemampuan komunikasi interpersonal dan *burnout* pada karyawan wanita sebesar  $(R^2) = 0.237$  menunjukkan bahwa variabel kemampuan komunikasi interpersonal memiliki kontribusi 23.7% terhadap *burnout*, sisanya 76.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi *burnout*, diantaranya dukungan sosial (Akbar dan Soetjningsih,

2022), keterlibatan karyawan (Christianty dan Widhianingtanti, 2016), konflik keluarga (Rubab, 2017), dan kesejahteraan psikologis (Ardilla dan Hakim, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan wanita maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita, sebaliknya semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan wanita maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan *burnout* pada karyawan wanita. Hasil korelasi tersebut membuktikan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal merupakan salah satu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan wanita. Semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita, sebaliknya semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita. Kemampuan komunikasi interpersonal antar karyawan yang terjalin dengan baik dapat membuat karyawan wanita lebih mudah untuk membangun hubungan positif di tempat kerja dan mengurangi risiko terjadinya *burnout*. Sebaliknya, apabila kemampuan komunikasi interpersonal antar karyawan buruk maka akan sulit bagi karyawan wanita untuk membangun hubungan positif di tempat kerja dan meningkatkan terjadinya risiko *burnout*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107.
- Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2022). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822.

- Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). Hubungan bullying dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 137–150.
- Ardilla, A. S., & Hakim, G. R. U. (2020). Hubungan psychological well-being dengan burnout pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1).
- Ashfahani, S. (2019). Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 11(01), 187–195.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 15(2), 351–373.
- Christina Maslach, M. P. L. (2005). *Banishing Burnout: Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*. Jossey-Bass.
- Devito, J. A. (2011). Komunikasi antar manusia edisi kelima. *Jakarta: Karisma Publishing Group*.
- Fanani, E., Martiana, T., & Qomarudin, B. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86–89.
- Frichilia, C. (2016). Stres kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan gender (studi pada karyawan PT. Bank Danamon, tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- Joseph A. DeVito. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th edition). Pearson Education Limited.
- Kusuma, A. P., & Herachwati, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Burnout Pada Tenaga Kebersihan (Cleaning Service) Di Lingkungan PT. Pelindo Daya Sejahtera Dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(2).
- Liana, Y. (2020). Analisis faktor yang berhubungan dengan burnout (kejenuhan kerja) pada perawat. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 108–115.
- Marniati, P., & Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.
- Novitarum, L., Sinurat, S., & Sianturi, M. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Sikap Empati Perawat Medikal Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. *Elisabeth Health Jurnal. Elisabeth Health Jurnal, 3*(1), 19–27.
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 10*(2), 1–14.
- Rubab, U. (2017). Impact of work family conflict on burnout and workplace deviant behavior: Mediating role of stress. *Jinnah Business Review, 5*(1), 1–10.
- Sarina, O., & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi gender terhadap perempuan pekerja di kawasan industri Makassar. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review, 1*(2), 64–71.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293–315.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9* (2), 952–962.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui–Papua. *Jurnal Insan, 13*(2), 74–84.
- Widyakusumastuti, R., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) kota semarang. *Jurnal Empati, 5*(3), 553–557.
- Yudhianto, K. A. (2023). Burnout Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Pada Perawat IGD. *Profesi (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian, 20*(2), 139–144.