

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Bahasan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan CV. P. M. U. Hasil yang peneliti dapatkan ketika menggunakan analisis statistik non-parametrik *kendall's tau-b* adalah hasil sig 0.02 ( $p < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif yang signifikan yang dapat dimaknai sebagai semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan *burnout* pada karyawan tersebut, begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan CV. P.M.U SURABAYA. Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan karyawan CV. P. M. U yang memiliki masa kerja minimal satu tahun

Penelitian ini mendapatkan hasil koefisien determinan sebesar 0.104 atau 10.4% dengan arah hubungan negatif, yang artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan *burnout* pada karyawan tersebut, begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka semakin tinggi kecenderungan *burnout*. Kesimpulan yang didapatkan dari uji statistik yang peneliti lakukan adalah terdapat pengaruh sebesar 10.4% komunikasi interpersonal terhadap kecenderungan *burnout* yang dimiliki oleh karyawan CV. P. M. U. Berdasarkan hasil tabulasi silang, peneliti mendapatkan hasil bahwa penelitian ini memiliki hubungan antar variabel komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout* dan memiliki arah hubungan negatif, dengan kenaikan komunikasi interpersonal akan menurunkan kecenderungan *burnout*.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang berkaitan, penelitian Risma & Nailul (2016) mendapati hasil hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout*, penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan mengalami kelelahan hingga berakibat *stress* maka karyawan akan merasa kurang bersemangat

kerja, menarik diri dan lebih mudah tersinggung. Peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini memiliki hasil sejalan dengan penelitian Risma & Nailul (2016), aspek empati dan keterbukaan menjadi aspek yang penting dalam mengatasi *burnout* karena hal tersebut dapat membantu individu untuk melewati *stressful event* yang dihadapinya.

Penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 25 dan 28 tahun. Didalam CV P. M. U juga memiliki karyawan yang berusia 18 hingga 21 tahun dimana karyawan tersebut masih tergolong karyawan baru dan muda, yang membutuhkan bimbingan dari seniornya, penelitian dari Lie & Yuli (2018) menyatakan bahwa karyawan yang berada pada rentang usia 28 hingga 30 tahun memiliki kecenderungan *burnout* yang tinggi yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti faktor keluarga dan beban berat yang ditanggung di tempat kerja. Karyawan yang didominasi oleh usia 25 dan 28 tahun pada CV. P. M. U memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah, artinya seluruh karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang baik dalam bekerja sehingga menghindari terjadinya *burnout*.

Penelitian ini juga diikuti dengan masa kerja yang dilakukan oleh karyawan CV. P. M. U yang didominasi oleh tiga tahun masa kerja sejumlah 25 responden dan satu tahun masa kerja dengan 21 responden. Dalam penelitian ini, peneliti mendapati bahwa CV. P. M. U didominasi oleh karyawan berusia 21 dan 25 tahun yang memiliki masa kerja 3 tahun dan satu tahun. Nadia et al., (2021) menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 hingga 4 tahun memiliki kecenderungan *burnout* yang tinggi dikarenakan masih perlu adaptasi dengan dunia kerjanya, kecenderungan *burnout* yang terjadi dapat dilihat pada tingkat stress dan rasa inferioritas yang dimiliki oleh karyawan tersebut jika tidak mendapatkan *social support* yang cukup. CV. P. M. U memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah yang merata pada semua karyawannya, hal tersebut dikarenakan adanya komunikasi interpersonal serta dukungan sosial dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki hasil sama berbeda dengan *preliminary* yang peneliti lakukan dimana komunikasi interpersonal sangat berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*. Ketiga responden yang peneliti wawancarai tidak

medapatkan komunikasi interpersonal yang baik sehingga mendapati penurunan performa di tempat kerja yang menjadi penyebab *burnout*, penurunan prestasi, bekerja tidak maksimal hingga dukungan sosial yang kurang merupakan akar dari penyebab *burnout*.

Hasil dari tabulasi silang yang peneliti dapat dapat dimaknai dengan 22 karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal mengalami *burnout* yang sedang pula, dan sebanyak 22 karyawan lainnya memiliki komunikasi interpersonal sedang dan memiliki *burnout* yang rendah. Karyawan CV. P. M. U memiliki komunikasi interpersonal tingkat sedang dan memiliki kondisi *burnout* yang rendah, hal tersebut dikarenakan karyawan berusaha melakukan komunikasi yang baik dengan melakukan beberapa aspek komunikasi interpersonal, seperti empati dan kalimat positif yang dapat mengurangi kecenderungan *burnout* ditempat kerja, namun terdapat karyawan yang memiliki tingkat komunikasi interpersonal sedang namun juga memiliki tingkat *burnout* yang rendah, hal tersebut dapat terjadi, peneliti berasumsi bahwa karyawan yang melakukan komunikasi interpersonal tidak mendapatkan *feedback* positif atas tindakannya, dan juga terdapat faktor lain yang terjadi di CV. P. M. U yang dapat mengakibatkan *burnout*.

Sumbangan efektif sebesar 10.4% komunikasi interpersonal pada *burnout* merupakan sumbangan yang cukup besar, namun peneliti beranggapan terdapat 89.6 yang menjadi faktor lain yang mempengaruhi *burnout* selain komunikasi interpersonal. Mutiasari (2010) menyatakan bahwa kesempatan promosi untuk naik jabatan merupakan faktor yang penting dalam hal yang mengurangi kecenderungan *burnout* selain itu Mutiasari (2010) juga melampirkan faktor pendapatan yang sesuai dengan beban kerja merupakan faktor yang besar juga dalam menangani kecenderungan *burnout* pada karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa selain komunikasi interpersonal, karyawan yang memiliki kesempatan untuk promosi dan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat mengurangi kecenderungan *burnout* yang akan mengganggu performa kerja karyawan tersebut.

#### Keterbatasan Penelitian :

- a) Peneliti menyadari bahwa kurangnya data demografi seperti usia dan pendapatan, menjadikan data yang peneliti sajikan tidak dapat digeneralisasikan secara penuh.
- b) Peneliti menyadari bahwa *preliminary* yang peneliti jalankan tidak mencapai keakuratan yang tinggi sehingga data awal tidak dapat mencerminkan data sesungguhnya.
- c) Peneliti juga seharusnya menanyakan jabatan di tempat kerja untuk mengetahui demografi jabatan untuk dilakukan tabulasi silang antara jabatan dengan komunikasi interpersonal dan jabatan dengan *burnout*.

## 5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapati hasil bahwa adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan di CV. P. M. U. Peneliti dapat membuktikan hasil tersebut dengan nilai signifikansi pada uji regresi sebesar 0.02 sehingga hipotesa alternatif diterima. Penelitian ini memiliki arah hubungan negatif yang dapat dijelaskan dengan meningkatnya komunikasi interpersonal karyawan di CV. P. M. U maka semakin rendah kecenderungan *burnout* yang dimiliki karyawan tersebut, sebaliknya jika komunikasi interpersonal karyawan CV. P. M. U rendah, maka semakin tinggi kecenderungan *burnout* pada karyawan tersebut. Nilai sumbangan efektif terhadap variabel komunikasi interpersonal adalah 10.4% yang artinya 89.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti promosi dan pendapatan.

## 5.3 Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneruskan penelitian serupa, beberapa saran tersebut, yaitu:

- a) Peneliti menyarankan untuk pengambilan data secara luring atau *offline* untuk menghindari *faking good* agar data yang didapatkan lebih akurat dan sesuai dengan keadaannya.

- b) Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan responden organisasi mahasiswa atau lingkup mahasiswa agar mendapatkan data yang lebih banyak dengan fenomena yang lebih baru.
- c) Peneliti menyarankan kepada peneliti lain yang ingin meneruskan penelitian serupa untuk menggunakan variabel *self efficacy* untuk dikaitkan dengan kondisi *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Supratiknya. (1995). *Tinjauan Psikologi Komunikasi Antar Pribadi*. Kanisius (Anggota IKAPI).
- Aida, R. N. dan E. R. (2013). Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi, Volume 16*.
- amami. (2010). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kecenderungan Burnout Pada Guru Sekolah Menengah Pertama*. Universitas Sebelas Maret.
- Andayani, T. R. (2009). *Efektivitas komunikasi interpersonal*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Apriana, Rista, Menik Kustriyani, R. D. A. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Burn Out Karyawan PT. Erela. *Jurnal Empati, Vol. 1. No*, Hal. 1-14.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Belajar.
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout-Job Stress in The Human Services*. sage.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sege Publications, Inc.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P. . (2001). *Business Research Methods*. McgrawHill College.
- Cooper dan Emory. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. KARISMA Publishing Group.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in The American Teacher*. Jossey Bass Publisher.
- Griffin, W, R. dan R. J. E. (2002). *Management*. Erlangga.
- Hovland, C. I. (2009). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Terjemahan Dedy Mulyana*. Erlangga.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi (7th ed.)*. Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, K. dan M. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Erlangga.
- Lee, R.T. dan Ashfort, B. . (1996). A Meta Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimension of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology, 81(2)*, 123–133.
- Leiter M. P., & M. C. (1997). *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it*. Jossey Bass.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology – Understanding the workplace*. Houghton Mifflin Company.
- Maltby, F. S., Gage NL, Berliner, D., & D. C. (2005). *Educational Psychology: an Australia and New Zealand Perspectiv*. Jhon Willey & Sons.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 397–422.
- Maslach, C. & Leiter, M. . (2008). Early Predictors Of Job Burnout And Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Risma Widyakusumastuti, N. F. (2016). HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA SEMARANG. *Jurnal Empati*, Volume 5(3), 553–557.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190.  
<https://doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>
- Taylor, Shelley E., L. A. P. & D. O. S. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Kencana Prenada Media Group.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Gramedia Wilasarana Indonesia.
- Yulia, P. C., Afrianti, H., & Octaviani, V. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL MAHASISWA DAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TERHADAP GEJALA STRES MAHASISWA DALAM MENYUSUN SKRIPSI. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 2(1). <https://doi.org/10.37676/profesional.v2i1.168>