LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

PERAN KONSELING KARIR, BURNOUT DAN STRES KERJA, SERTA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENDUKUNG EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Nuril Siskawati[1], Wa Ode Siti Maulina[2], Rosmawati Taherong[3]
[1-3] Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Muhammadiyah Buton
Email*: nurilamin25@gmail.com, sittimaulina11@gmail.com, berkas.umb0925038401@gmail.com

ABSTRAK

Tantangan global dan meningkatnya persaingan organisasi menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Kinerja karyawan sebagai aset utama organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan sosial di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran konseling karir, burnout dan stres kerja, serta komunikasi interpersonal dalam mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian literatur dengan menelaah artikel jurnal, buku, dan sumber ilmiah relevan yang dianalisis secara deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa konseling karir berperan dalam membantu karyawan mengenali potensi diri, menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, serta mengurangi pemicu stres kerja. Pengelolaan burnout dan stres kerja berkontribusi dalam menjaga stabilitas psikologis dan mencegah penurunan produktivitas karyawan. Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menurunkan konflik, dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Integrasi ketiga aspek tersebut membentuk lingkungan kerja yang suportif dan adaptif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: konseling karir; burnout; stres kerja; komunikasi interpersonal; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

Global challenges and increasing organizational competition demand effective and sustainable human resource management. Employee performance as a key organizational asset is influenced by various psychological and social factors in the work environment. This study aims to examine the role of career counseling, burnout and work stress, and interpersonal communication in supporting the effectiveness of human resource management. The research method used is a literature review by examining journal articles, books, and relevant scientific sources that are analyzed descriptively. The results of the study show that career counseling plays a role in helping employees recognize their potential, align individual goals with organizational goals, and reduce triggers of work stress. Managing burnout and work stress contributes to maintaining psychological stability and preventing a decline in employee productivity. In addition, effective interpersonal communication can create harmonious working relationships, reduce conflict, and enhance collaboration among employees. The integration of these three aspects creates a supportive and adaptive work environment, which

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

has a positive impact on improving performance and the effectiveness of human resource management.
***Keywords**: career counseling; burnout; work stress; interpersonal communication; human resource management*

PENDAHULUAN

Perkembangan global yang pesat, didorong oleh inovasi teknologi dan persaingan internasional, menuntut organisasi di ASEAN, termasuk Indonesia, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar tetap kompetitif. Saat ini, persaingan bisnis menjadi semakin ketat, sehingga organisasi menghadapi tekanan untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka sebagai aset penting dalam mencapai tujuan bisnis. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan memengaruhi dinamika hubungan di antara anggota tim. Kinerja karyawan menurut Silas, dkk. (2019) dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal, seperti kemampuan individu dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal yang terkait dengan lingkungan kerja dan interaksi sosial, termasuk hubungan interpersonal, stres kerja, dan kondisi kerja, yang semuanya berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Rachmawati & Vivin, 2024). Oleh karena itu, tantangan peningkatan kualitas SDM menjadi isu krusial di Indonesia.

Indonesia kini menghadapi tantangan sulit dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan *World Talent Ranking (WTR) 2025*, Indonesia berada di posisi ke-53 dunia dari total 69 negara dalam survei tersebut. Penurunan peringkat ini menjadi sinyal bagi pemerintah bahwa peningkatan kualitas SDM perlu menjadi prioritas nasional. Meski menghadapi berbagai tantangan dalam efisiensi birokrasi dan pemerataan pendidikan, pemerintah telah berupaya melakukan berbagai langkah strategis. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah masih memiliki asa dan komitmen dalam memperkuat daya saing melalui pendidikan dan pengembangan (Musyaffa Akmal, 2025). Di tingkat organisasi, hal ini menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif sebagai fondasi utama.

Sumber Daya Manusia sebagai aset utama organisasi menentukan keberhasilan melalui kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan (H. Sonny, 2012). Manajemen SDM tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pengelolaan kinerja, kesejahteraan, dan inklusi untuk adaptasi terhadap perubahan sosial-budaya. Dalam manajemen SDM, efektivitas organisasi sangat bergantung pada keseimbangan antara pengembangan karir, kesejahteraan psikologi, dan kualitas interaksi sosial. Konseling karir membantu pengembangan individu menghadapi masa depan, sementara pengelolaan burnout dan stres kerja mencegah penurunan produktivitas (Noe, dkk., 2014), termasuk komunikasi interpersonal yang memperkuat kolaborasi dan kesetaraan, untuk mendukung budaya organisasi inovatif. Untuk mewujudkannya, elemen-elemen seperti lingkungan kerja dan komunikasi internal memainkan peran sentral.

Lingkungan kerja yang mendukung, menyangkut kondisi fisik tempat kerja dan hubungan interpersonal, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Komunikasi internal berisi berbagai saluran dan metode komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi, ide, perasaan, atau pesan yang terkait dengan kegiatan organisasi. Proses komunikasi ini tidak hanya melibatkan pertukaran informasi secara langsung antara atasan dan bawahan, tetapi juga melibatkan interaksi antar rekan kerja dalam satu tingkat atau antara berbagai departemen yang ada dalam organisasi. Komunikasi internal dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan yang bersifat instruksional, informasional, maupun motivasional kepada para karyawan (Rizkyana, dkk., 2024). Selain itu, strategi manajemen stres yang efektif, seperti menetapkan jam kerja yang sehat, promosi dukungan sosial, dan pelatihan manajemen stres, dapat mencegah penurunan produktivitas dan meningkatkan motivasi karyawan (Monalisa dkk., 2024; Wiharjanto dkk., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja menurut Handayani & Joeliaty (2023) juga semakin diakui penting untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan, dengan organisasi didorong untuk menerapkan inisiatif seperti pengaturan kerja fleksibel dan praktik mindfulness (Rizkyana, dkk., 2024).

Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana peran konseling karir, burnout dan stres kerja, serta komunikasi interpersonal dalam mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dengan mengisi kesenjangan penelitian ini, temuan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi manajer dan

pemimpin organisasi dalam mengelola faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas keseluruhan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran Konseling Karir

Menurut Lamb (2023), sebagai seorang pimpinan dalam suatu organisasi, memastikan pertumbuhan dan pengembangan karyawannya merupakan salah satu tanggung jawab utama. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan layanan konseling karir untuk membantu karyawan dalam mengidentifikasi kekuatan, minat, dan nilai-nilai yang memungkinkan karyawan mengeksplorasi jalur karir potensial yang selaras dengan motivasi mereka serta peluang di dalam perusahaan.

Konseling karir atau *career counselling* adalah kegiatan yang membantu lulusan dalam memilih tempat kerja. Konseling karir merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara, yang mana seorang konselor akan membantu dalam mengidentidikasi dan memahami isu serta potensi dalam karir secara objektif (Cristiana, dkk., 2022).

Tujuan dari konseling adalah memberikan gambaran kepada semua individu yang melakukan bimbingan untuk mengenali potensi, bakat dan minat yang dimiliki. Selain itu, konseling memiliki peran penting dalam pengambilan dan pengenalan peluang yang ada dalam dunia kerja, juga membantu individu agar mampu beradaptasi denagn lingkungan kerjanya.

Konseling tersebut berperan sebagai salah satu strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dalam preventif bagi organisasi untuk membantu karyawan dalam mengelola stres, masalah pribadi, atau masalah terkait pekerjaan dengan lebih baik (Navare, 2008). Menerapkan program konseling untuk sebuah perusahaan menjadi solusi bagi pemeliharaan emosi dan mengurangi tingkat *stress* berlebihan. Dengan menerapkan konseling tersebut, memungkinkan karyawan untuk memahami tingkat emosi dan proses pemecahan masalah yang ada di lingkungan kerja. Hal tersebut juga mampu mendorong semangat kerja semakin berkembang (Konselor. id., 2024).

Manajemen *Burnout* dan Stres Kerja

Mengelola stres kerja merupakan salah satu bagian yang penting di dunia kerja. Di tengah persaingan ketat dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, karyawan sering kali mendapatkan tekanan dan stres yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, yang dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi (Altika, 2023).

Robbins & Molan (2006) menjelaskan bahwa stres kerja muncul dari hubungan antara karyawan dan peran mereka, yang ditandai dengan perubahan yang memaksa individu menjauh dari tanggung jawab mereka yang biasanya (Rachmawati & Ekowati, 2024). Gibson, dkk. (1987) mendefinisikan stres sebagai reaksi adaptif yang dipengaruhi oleh persepsi pribadi dan proses psikologis yang timbul dari aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal yang menciptakan tuntutan psikologis atau fisik yang luar biasa. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Gejala stres kerja menurut Mangkunegara (2009) dapat mencakup ketidakstabilan emosional, gelisah, keinginan untuk menyendiri, gangguan tidur, peningkatan merokok, kesulitan rileks, kecemasan, ketegangan, gugup, peningkatan tekanan darah, dan masalah pencernaan (Rachmawati & Ekowati, 2024).

Cherniss (2007) menjelaskan bahwa burnout, yang juga disebut kelelahan kerja, adalah sebuah proses yang terjadi dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah stres, yaitu kondisi ketika sumber daya yang dimiliki seseorang tidak cukup untuk menghadapi tuntutan yang diberikan kepada mereka. Tuntutan ini bisa datang dari dalam diri sendiri atau dari lingkungan sekitar. Tahap kedua adalah strain, yang merupakan reaksi emosional sementara akibat ketidak seimbangan tersebut, yang biasanya berupa perasaan tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah

Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

koping, yang melibatkan perubahan cara pikir dan tindakan seseorang, seperti cenderung menjauh dari masalah atau bersikap sinis. Kondisi *burnout* ini dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif seperti merasa putus asa, bosan, tidak senang, sinis, merasa tidak cukup, merasa gagal, bekerja terlalu keras, bersikap kasar, tidak puas, dan mencoba untuk melarikan diri. Hal ini terjadi karena terus-menerus menghadapi masalah di tempat kerja yang disebabkan oleh stres kerja dalam jangka waktu yang lama (Muswirda, 2021).

Muswirda menambahkan bahwa burnout dan stres kerja dapat di kurangi dengan menerapkan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan elemen fundamental dalam kehidupan manusia. Baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif menjadi kunci kesuksesan. Di era teknologi informasi yang semakin maju di mana digitalisasi dan otomatisasi merambah ke hampir setiap aspek kehidupan, pentingnya komunikasi interpersonal semakin terdepan (Himawan, 2025).

Komunikasi interpersonal merupakan aktivitas yang dilakukan sehari-hari, dan merupakan cara untuk menyampaikan dan menerima pikiran, informasi, gagasan, perasaan serta emosi antara dua orang. Komunikasi antar orang dalam lingkungan kerja menururt Adler & Proctor (2011) bukan hanya tentang berbagi informasi, tetapi juga tentang membangun hubungan yang baik, memahami apa yang dibutuhkan orang lain, serta menciptakan suasana kerja yang bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan komunikasi yang bagus, seorang profesional bisa menyampaikan gagasan dengan jelas, memengaruhi keputusan yang diambil, dan menangani masalah konflik secara efektif. Selain itu, komunikasi antar orang juga penting untuk perkembangan karier seseorang, karena keterampilan ini membantu seseorang lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dengan orang lain, dan memimpin tim (Himawan, 2025).

Menurut Wisang, dkk. (2025), Komunikasi interpersonal memiliki manfaat yang signifikan bagi para pegawai di sebuah lembaga yang memiliki beban kerja cukup tinggi. Komunikasi interpersonal mampu meningkatkan hubungan harmonis antar pegawai. Selain itu, komunikasi interpersonal akan berjalan dengan efektif, yang dapat mengurangi tingkat stres pada pegawai.

Hubungan Konseling Karir, Burnout dan Stres Kerja, serta Komunikasi Interpersonal dalam Mendukung Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Konseling karir berfungsi menyesuaikan aspirasi individu dengan tujuan suatu organisasi. Dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, konseling menjadi inovasi yang efektif untuk membantu karyawan menemukan jalur pertumbuhan yang tepat, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Dengan terjadinya hal tersebut, maka pemicu utama stres kerja dapat di kurangi (Safittri, dkk., 2024).

Konseling juga disiapkan sebagai wadah katarsis dan penyelesaian masalah psikologi kerja, membantu mengidentifikasi beban kerja yang berlebihan yang dapat memicu *burnout* dengan begitu karyawan akan cenderung lebih adaptif dan memiliki performa stabil yang dapat menguntungkan bagi suatu organisasi.

Sedangkan komunikasi interpersonal pada suatu lingkungan kerja/organisasi tertentu memastikan bahwa pesan, umpan balik, dan instruksi telah tersampaikan dengan jelas. Komunikasi yang buruk dalam lingkungan kerja dapat memicu konflik yang kemudian bersumber pada stres kerja. sedangkan komunikasi yang terbuka akan lebih menurunkan ketegangan antar karyawan.

Integritas dari ketiga unsur tersebut dapat menciptakan ekosistem kerja yang suportif. Secara keseluruhan, konseling karir memberikan arah, manajemen burnout dan stres kerja untuk menjaga kestabilan mental, serta komunikasi interpersonal yang memfasilitasi proses kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur untuk menganalisis peran konseling karir, *burnout* dan stres kerja, serta komunikasi interpersonal dalam efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia. Data dikumpulkan melalui artikel jurnal, buku, dan sumber *online* yang relevan, kemudian di analisis secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian literatur menunjukkan bahwa konseling karir efektif menyesuaikan aspirasi karyawan dengan tujuan organisasi, mengurangi pemicu stres kerja melalui identifikasi potensi dan adaptasi lingkungan kerja. Pengelolaan burnout dan stres kerja mencegah penurunan produktivitas dengan mengurangi gejala seperti ketidakstabilan emosional dan perilaku sinis melalui strategi seperti komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal membangun hubungan harmonis, menurunkan ketegangan, dan mendukung kolaborasi tim di lingkungan kerja berbeban tinggi.

Integrasi konseling karir, pengelolaan burnout-stres kerja, dan komunikasi interpersonal menciptakan ekosistem kerja suportif yang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan performa stabil karyawan. Konseling berfungsi sebagai wadah katarsis untuk mengatasi beban psikologis, sementara komunikasi terbuka meminimalkan konflik yang memicu burnout, sebagaimana didukung studi empiris tentang resiliensi dan tuntutan kerja. Pendekatan holistik ini relevan untuk konteks Indonesia di mana kualitas SDM masih tertinggal (peringkat 53 WTR 2025), sehingga organisasi perlu program terintegrasi untuk daya saing MEA.

KESIMPULAN DAN SARAN

Konseling karir, pengelolaan *burnout* dan stres kerja, serta komunikasi interpersonal berperan krusial dalam mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja, kesejahteraan, dan adaptasi organisasi. Elemen-elemen ini saling melengkapi untuk mengurangi *turnover* dan memaksimalkan potensi karyawan di tengah persaingan global.

Organisasi disarankan menerapkan program konseling karir rutin, pelatihan manajemen stres berbasis mindfulness, dan *workshop* komunikasi interpersonal untuk karyawan berbeban tinggi. Penelitian lanjutan perlu studi empiris kuantitatif di sektor Indonesia untuk menguji hubungan kausal variabel ini terhadap produktivitas. Pemerintah dapat integrasikan elemen ini dalam kebijakan pengembangan SDM nasional guna tingkatkan peringkat WTR.

DAFTAR PUSTAKA

Akmal, Musyaffa. 2025. Simak Peringkat SDM Indonesia di ASEAN 2025. GoodStats. https://data.goodstats.id/statistic/simak-peringkat-sdm-indonesia-di-asean-2025-kmVj5

Altika, Nurul. 2023. LITERATURE REVIEW: PENGARUH MANAJEMEN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. ZAHRA: JOURNAL OF HEALTH AND MADICAL RESEARCH.

Christiana, Ratih, Silvia Yula Wardani, Cornelia Catrin Dea Ranik. 2022. BUKU PANDUAN LAYANAN KONSELING KARIR. MADIUN.

Himawan, Arif & Rizan Muh. Faisal H. 2025. Komunikasi Interpersonal untuk Profesional Teknologi Informasi di Era 4.0. Yogyakarta: Kaizen Media Publishing.

Lamb, Alexandra. 2023. Pentingnya Keterampilan konseling karier bagi para profesional sdm. BOLDLY.

Muswirda, Giska. 2021. HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN DI PT PRIMA KENCANA ADV.

Navare, Smita. 2008. Counseling at work place: A proactive huma resource initiative. IJOEM: Indian J Occup Environ Med.

Rachmawati, Dewi Lailatul & Vivin Maharani Ekowati. 2024. Effect of Interpersonal Relationships, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. JENIUS Scientific Journal, Human Resource Management.

Safittri, Eliyaana, Renada, Kholifah J., Mawarni, Khansa E. 2024. Analisis Faktor Penyebab Stres Pada Mahasiswa Dan Dampaknya Terhadap Kesehatan. Prosiding Seminar Nasional Manajemen.

Wisang, I. Virgula, Asdianti, Klega N. Elvida, Sayhudin, Afdal, Wole, Y. Julein. 2025. Peran Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Efektifitas Tim di Lingkungan Kerja di Kantor Pos Maumere. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce.