

Pengaruh Beban Kerja, *Job Burnout*, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani

Lara Sagitha Odini
Universitas Putra Bangsa

Anton Prasetyo
Universitas Putra Bangsa

Alamat: Jalan Ronggowarsito No. 18 Pejagoan, Kebumen

Korespondensi penulis: antonprasetyo0811@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of workload, job burnout and role conflict on work stress. data collection was carried out through distributing questionnaires to 48 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test and the coefficient of determination. The analysis technique used is the help of the SPSS analysis program Version 25 for Windows. The results obtained in this study indicate that the variable workload, job burnout and role conflict have a simultaneous effect on work stress. The workload variable has a significant effect on work stress, the job burnout variable has a significant effect on work stress, while the role conflict variable has a significant effect on work stress.*

Keywords: *Workload, Job Burnout, Role Conflict, Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, job burnout dan konflik peran terhadap stres kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 48 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Analisa menggunakan bantuan program analisis SPSS Versi 25 for Windows. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, job burnout dan konflik peran berpengaruh simultan terhadap stres kerja. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, variabel job burnout secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan variabel konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Job Burnout, Konflik Peran, Stres Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat berkontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan. Semakin banyak individu berkualitas yang terlibat dalam perusahaan, maka akan semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya. Selain memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, tujuan perusahaan juga dapat tercapai lebih cepat apabila jumlah pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan tindakan dan kemampuan mereka. Jika karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan, hal ini dapat menimbulkan tekanan dan stres pada mereka. Akibatnya, tidak hanya tingkat stres yang akan terdampak, tetapi juga berpotensi memunculkan konflik dalam lingkungan kerja (Kusuma, 2020).

Penting untuk mengidentifikasi sumber daya manusia atau pekerja yang dimiliki oleh organisasi karena hal ini memungkinkan untuk mengenali faktor-faktor pendorong maupun

penghambat dalam performa pekerja. Informasi ini menjadi bahan evaluasi dan intervensi guna meningkatkan performa organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa pekerja adalah stres kerja. Kondisi stres kerja diidentifikasi sebagai salah satu masalah yang terkait erat dengan kondisi pekerjaan, baik bagi pekerja itu sendiri maupun dalam fungsi manajerial (Wartono, 2017).

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penyebab stres kerja pada karyawan, dengan tujuan untuk memahami sejauh mana tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan serta bagaimana karyawan mengatasi stres kerja tersebut. Hal ini penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani yang merupakan lembaga penyaluran tenaga kerja ke negara asing. Berdiri tahun 1999 dan saat ini kantor pusat saat ini berlokasi di Desa Karanggedang RT 002 RW 002 Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah.

Stres kerja adalah perubahan kondisi seseorang yang muncul melalui interaksi manusia dengan pekerjaannya yang tidak seimbang atau tidak normal yang sesuai (Tunjungsari, 2011). Menurut Fahmi (2016:214) stres menyatakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja itu kondisi seseorang mengalami tekanan yang sangat berat saat bekerja yang dapat membuat seseorang tersebut bisa mengalami penurunan kesehatan dan menyebarkan orang tersebut menjadi sakit. Menurut Tewal, et al., (2017:141) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu penyebab stres dari individu dan penyebab stres pada kelompok dan organisasi.

Munculnya fenomena stres kerja dapat terlihat dari beberapa faktor, seperti adanya target kerja yang harus dipenuhi dan jam kerja yang tidak pasti, seringkali memaksa karyawan untuk bekerja hingga larut malam atau bahkan dihadapkan pada tugas di luar kota. Kondisi semacam ini cenderung menciptakan tekanan pada karyawan. Selain itu, kelelahan juga menjadi salah satu dampak dari beban pekerjaan yang berlebihan, dan hal ini berpotensi meningkatkan tingkat emosi yang pada akhirnya dapat berujung pada stres kerja. Salah satu penyebab stres lainnya adalah konflik peran, di mana karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk melaksanakan tugas di luar bidang keahliannya. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memiliki keahlian di bidang administrasi tiba-tiba diharapkan untuk berperan sebagai seorang pemasar, dan sebaliknya. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan stres dalam bekerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja salah satunya adalah beban kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2019) dan Rizky (2018) mendapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Fenomena beban kerja mencakup situasi di mana karyawan merasa tertekan karena harus menghadapi jumlah pekerjaan yang besar. Tekanan waktu juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi karyawan, karena mereka harus mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, terutama untuk mencegah keterlambatan keberangkatan calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri. Karyawan perlu bersiap untuk menerima tugas baru kapan saja yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya tuntutan dari perusahaan dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan dalam lingkungan kerja. Karyawan dituntut untuk memaksimalkan penggunaan waktu seefektif mungkin, demi kelancaran proses pemberangkatan calon tenaga kerja Indonesia.

Selain beban kerja yang diduga mempengaruhi stres kerja adalah *job burnout*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) dengan mendapatkan hasil bahwa *job burnout* berpengaruh terhadap stres kerja. Menurut Leiter (2016) *job burnout* dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. *Job burnout* merupakan kondisi yang muncul karena adanya stres dalam pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani, terlihat fenomena *job burnout* di mana karyawan merasakan kelelahan yang signifikan akibat beban kerja. Karyawan seringkali mengalami tingkat kelelahan yang sampai pada titik di mana mereka menjadi sakit dan tidak mampu untuk hadir di tempat kerja. Terkadang, karyawan juga kesulitan mengendalikan emosi mereka karena terbebani oleh banyak tugas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap perasaan stres dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Tekanan mental yang dialami oleh karyawan menyebabkan peningkatan stres kerja. Akibat tingkat beban pekerjaan yang tinggi, karyawan terkadang merasa perlu untuk menjauh atau mengisolasi diri. Hal ini disebabkan oleh tekanan yang tinggi dan berpotensi meningkatkan tingkat stres secara signifikan.

Selain beban kerja dan *job burnout* yang diduga mempengaruhi stres kerja adalah konflik peran, hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2018) dan Yasa (2017) dimana mendapatkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja seorang

karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015) role conflict adalah suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Nur et al. (2016) konflik peran muncul karena banyaknya pekerjaan yang di kerjakan karyawan.

Dalam konteks PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani, terlihat fenomena konflik peran di mana karyawan terkadang dihadapkan pada tugas-tugas di bidang yang berbeda secara bersamaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan untuk melaksanakan tugas yang tidak sejalan dengan bidang keahlian mereka. Contohnya, karyawan yang memiliki latar belakang di bagian pemasaran mungkin diminta untuk melaksanakan tugas-tugas kantor, dan sebaliknya, karyawan di bagian kantor diminta untuk berperan sebagai pemasar. Hal ini berimplikasi bahwa karyawan tidak dapat memusatkan perhatian pada satu bidang kerja. Dalam situasi semacam ini, karyawan hanya bisa menguasai satu bidang dengan baik. Ketika mereka melakukan pekerjaan di bidang yang berbeda, hasilnya adalah kinerja yang kurang efektif dan pekerjaan yang cenderung kacau.

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Handoko (2010) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Pentingnya stres kerja untuk diteliti yaitu menurut Anatan dan Ellitan (2007:55) merumuskan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang dilatar belakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan kepada seseorang. Asih et al., (2018:2) stres adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang. Gejala stres ditempat kerja menurut Rivai & Mulyadi (2011) yaitu: kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energy menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang tidak produktif. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang menyebabkan situasi penuh tekanan dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh Jin (2017), yaitu: Kekhawatiran, Gelisah, Tekanan, Frustrasi.

Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Beban kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh Chandra (2017), yaitu: Tekanan waktu, Jadwal kerja dan jam kerja, Efisiensi waktu.

Job Burnout

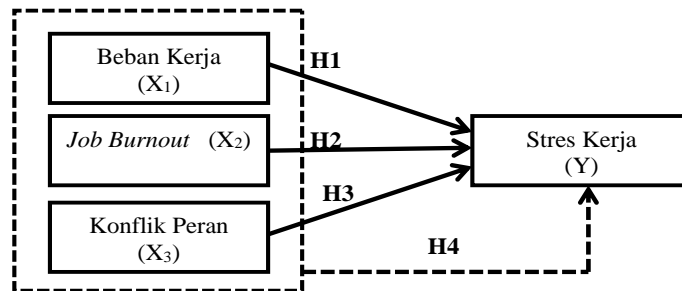
Maslach (2016) menyatakan job burnout dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. Sinambela (2018:395) mengatakan bahwa *job burnout* adalah keadaan diskontinuitas di mana orang kehilangan rasa dasar tujuan dan kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Meskipun jarang berakibat fatal, burnout adalah kondisi yang mengganggu di mana orang kehilangan tujuan dasar dan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu. Job Burnout dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh Hidayatullah (2016), yaitu Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental, Rendahnya penghargaan terhadap diri, Depersonalisasi.

Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan oleh Robbins & Judge (2015) role conflict sebagai suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Nur et al., (2016) konflik peran muncul karena banyaknya pekerjaan yang di kerjakan karyawan. Sementara menurut Yasa (2017) konflik peran dapat dijelaskan sebagai konflik internal yang terjadi pada diri seseorang, dan akan terjadi ketika individu menghadapi suatu ketidakpastian pekerjaan yang dia harapkan untuk melakukannya, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Konflik peran dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh Fandi (2014:21), yaitu: *Time based conflict, Strain based conflict, Behaviour based conflict*.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu:

- H1: Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.
- H2: *Job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.
- H3: Konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.
- H4: Beban kerja, job burnout dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang bertujuan untuk mengolah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami, berupa informasi yang ringkas. Hasil penelitian beserta analisisnya dijelaskan dalam bentuk tulisan ilmiah, dan dari analisis ini akan diambil kesimpulan. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. Untuk penelitian ini, digunakan teknik nonprobability dengan metode sampel jenuh, yang artinya semua karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani yang berjumlah 48 karyawan akan menjadi bagian dari sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

1. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.
2. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui media internet.

Identifikasi Variabel

1. Variabel independen (bebas) yaitu: Beban Kerja (X1), Job burnout (X2), dan Konflik Peran (X3)
2. Variabel dependen (terikat) yaitu: Stres Kerja (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Profil	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	18	37,5%
Wanita	30	62,5%
	48	100%
Bidang Pekerjaan		
Marketing	13	27,1%
Tenaga pengajar	9	18,8%
Staf kantor	10	20,8%
Petugas recruitment	9	18,8%
Staf operasional	7	14,6%
	48	100%
Pendidikan		
SMA	37	77,1%
D3	6	12,5%
S1	5	10,4%
	48	100%
Usia		
17-21 Tahun	3	6,3%
22-26 Tahun	5	10,4%
27-31 Tahun	12	25%
> 32 Tahun	28	58,3%
	48	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah wanita sebanyak 30 responden atau 62,5%, sedangkan sisanya adalah pria sebanyak 18 atau 37,5%. Pada klasifikasi bidang pekerjaan, responden dalam penelitian pada bidang marketing 13 responden atau 27,1%, responden pada bidang staf kantor sebanyak 10 responden atau 20,8%, responden pada bidang tenaga pengajar sebanyak 9 responden atau 18,8%, responden pada bidang petugas recruitment sebanyak 9 responden atau 18,8%, dan responden pada bidang staf operasional sebanyak 7 responden atau 14,6%. Pada klasifikasi pendidikan, responden dalam penelitian dengan pendidikan SMA sebanyak 37 responden atau 77,1%, responden dengan Pendidikan D3 sebanyak 6 responden atau 12,5%, dan responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 5 responden atau 10,4%. Pada klasifikasi usia, responden dalam penelitian berusia 17-21 tahun sebanyak 3 responden atau 6,3%, yang berusia 22-26 tahun sebanyak 5 responden atau 10,4%, responden yang berusia 27-31 tahun sebanyak 12 responden atau 25%, dan responden yang berusia diatas 32 tahun sebanyak 28 responden atau 58,3%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,729	0,285	Valid
2	0,690	0,285	Valid
3	0,751	0,285	Valid
4	0,762	0,285	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,285). Sebagai akibatnya, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel stres kerja (Y) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,823	0,285	Valid
2	0,895	0,285	Valid
3	0,858	0,285	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,285). Sebagai hasilnya, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel beban kerja (X1) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Job Burnout*

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,748	0,285	Valid
2	0,631	0,285	Valid
3	0,784	0,285	Valid
4	0,549	0,285	Valid
5	0,725	0,285	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,285). Oleh karena itu, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel *job burnout* (X2) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Konflik Peran

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,968	0,285	Valid
2	0,929	0,285	Valid
3	0,907	0,285	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,285). Sebagai hasilnya, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel konflik peran (X3) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	R kritis	R Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,821	0,60	Reliabel
<i>Job Burnout</i>	0,714	0,60	Reliabel
Konflik Peran	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dari empat variabel, yaitu stres kerja, beban kerja, job burnout, dan konflik peran, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang diperoleh dari responden dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis regresi yang tepat. Model analisis regresi pada penelitian ini mensyaratkan asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

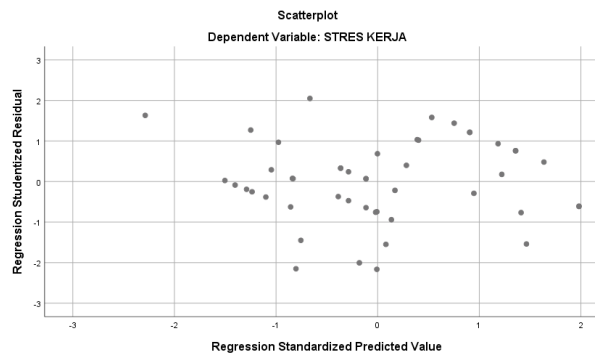
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
Beban Kerja (X1)	0,877	1,141
Job Burnout (X2)	0,711	1,407
Konflik Peran (X3)	0,790	1,266

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model dapat digunakan dengan baik.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya model penelitian ini bisa untuk digunakan.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37997330
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,052
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 8, di atas diketahui bahwa hasil nilai Asymp Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini ditentukan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

$$Df = n - k$$

Df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

df = 48-3= 45 mendapatkan t tabel sebesar 1.68023 atau 1.680

Tabel 9. Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	3,179	1,583		2,009	0,051
Beban Kerja	0,389	0,134	0,329	2,907	0,006
<i>Job Burnout</i>	0,240	0,100	0,301	2,391	0,021
Konflik Peran	0,265	0,095	0,332	2,778	0,008

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, terlihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,907 > t$ tabel $1,680$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, terlihat bahwa variabel *job burnout* memiliki nilai t hitung sebesar $2,391 > t$ tabel $1,680$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *job burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, diperoleh informasi bahwa variabel konflik peran memiliki nilai t hitung sebesar $2,778 > t$ tabel $1,680$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

F tabel diperoleh dengan menentukan nilai *degree of freedom* (df) terlebih dahulu. Pada penentuan f tabel terdapat df pembilang atau df1 dan penyebutnya atau df2. $df1 = k-1 = 4-1 = 3$, $df2 = n-k = 48-4 = 44$. Berdasarkan hal itu maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,80.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	91,309	3	30,436	14,963	,000b
Residual	89,503	44	2,034		
Total	180,813	47			

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar $14,963 > F$ tabel sebesar 2,80, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa secara bersama-sama, variabel beban kerja, *job burnout*, dan konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,711a	0,505	0,471	1,42624

Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil tabel 11, uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,471. Artinya, variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja, *job burnout*, dan konflik peran dalam penelitian ini sebesar 47,1%. Sementara itu, sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui beban kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,907 > t tabel 1.680 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian H1 (Hipotesis 1) yang menyatakan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima. Hasil menunjukkan bahwa karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani memiliki beban kerja yang cukup berat, seperti tekanan waktu yang dirasakan oleh karyawan. Mereka diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu guna menghindari keterlambatan keberangkatan calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar Indonesia. Selain itu, karyawan juga harus siap menerima tugas baru kapan pun diperlukan oleh perusahaan. Tuntutan yang sangat tinggi ini berpotensi menyebabkan tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja, kemungkinan terjadinya stres kerja juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian lain Rizki (2018) juga menemukan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja.

2. Pengaruh *job burnout* terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui *job burnout* mempunyai nilai t hitung sebesar 2,391 > t tabel 1.680 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan demikian H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan *job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima. Hasil menunjukkan bahwa karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani mengalami kelelahan yang signifikan dalam pekerjaan mereka, sering kali berujung pada kondisi sakit

yang mencegah mereka untuk hadir di tempat kerja. Terkadang, karyawan juga kesulitan mengontrol emosi akibat beban pekerjaan yang berat, hal ini berkontribusi terhadap tingkat stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Tekanan psikologis yang dirasakan oleh para karyawan ini menyebabkan peningkatan tingkat stres kerja. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan akibat pekerjaan (*job burnout*), maka potensi terjadinya stres kerja juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) menjelaskan bahwa *job burnout* berpengaruh terhadap stres kerja.

3. Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui konflik peran memiliki nilai t hitung sebesar 2,778 > t tabel 1,680 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian H_3 (Hipotesis 3) yang menyatakan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani mengalami konflik peran, di mana terkadang mereka diharapkan mengerjakan tugas dari bidang yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Selain itu, mereka juga sering diminta untuk melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Sebagai contoh, karyawan yang sebenarnya berfokus pada bidang pemasaran dapat diarahkan untuk menjalankan tugas-tugas kantor yang berbeda, dan sebaliknya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran, maka kemungkinan tingkat stres kerja juga akan semakin meningkat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juwita (2018) dan Yasa (2017) yang menemukan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.

4. Pengaruh beban kerja, *job burnout* dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja

Hasil uji F , ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 14,963 > F tabel sebesar 2,80, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa secara bersama-sama, variabel beban kerja, *job burnout*, dan konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya pekerjaan yang berlebihan, ditambah kelelahan akibat tekanan perusahaan dan tuntutan untuk beroperasi dalam beragam bidang, menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan, *job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan, konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan, dan beban kerja, *job burnout* dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan.

Saran

Saat jumlah pekerjaan di PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani mulai meningkat, langkah terbaik adalah merekrut karyawan baru yang telah memiliki pengalaman di bidang yang dibutuhkan. Hal ini penting agar karyawan yang baru bergabung dapat dengan cepat beradaptasi dan mengurangi risiko stres akibat tekanan dan beban kerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki, serta mengukur standar kinerja yang sesuai dengan kompetensi mereka, guna mencegah kelelahan dalam bekerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan jobdesk dan kemampuannya, serta tidak diberikan terlalu banyak pekerjaan sekaligus. Selain itu, penentuan target penyelesaian pekerjaan sebaiknya realistis dan logis, agar karyawan tidak merasa terbebani oleh harapan yang tidak dapat dicapai.

Sebagai langkah lainnya, perusahaan disarankan agar memberikan pekerjaan berdasarkan spesialisasi dan keahlian karyawan. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menghindari memberikan lebih dari satu tugas pada karyawan dalam waktu bersamaan juga akan membantu menjaga fokus dan produktivitas mereka. Dengan melakukan penyesuaian seperti ini, PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani akan lebih mampu mengelola beban kerja yang meningkat dan memastikan kesejahteraan serta performa karyawan tetap optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Alfabeta. Bandung.
- Apsari, M.S Dan Setiawan, I.A. 2014. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT. X Divisi Sppbe). Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi, Vol. Vi No. 1
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. 2018. *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/J.Cnki.Issn.1007-1776.2003.03.004>.
- Astuti, N. R. P. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(4).
- Chandra 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.
- Darmawan, D.2015. *Teknologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fandi, Tjiptono. 2014. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Gibson L, et al. 2018. Prevalence of Infertility of Help Seeking Among 15000 Women and Men. *Human Reproduction*.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Cetakan Ke – 15. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayatullah 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Social Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. X. Uin Syarif Hidayatullah
- Hutabarat, Yulianus. 2017. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Jin, J., Et Al. 2017. Peroxisome Proliferator-Activated Receptors (PPARS) Are Potential Drug Targets for Cancer Therapy. *Oncotarget* 2017 Vol.8, No.36, Pp:60704-60709.
- Juwita, K. 2018. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia* (Vol. 18(2)).
- Kardiawan, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, E. Y. (2020, Februari). Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak)*, 21.
- Leiter, M. P. 2016. Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of The World Psychiatric Association (Wpa)*, 15(2), 103–111. Doi:10.1002/Wps.20311.

- Munandar, A. S. 2011. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Et Al. 2016. Pengaruh Dividend Per Share, Return on Equity, Net Profit Margin, Return on Asset Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Real Estate dan Property Yang Terdaftar Di Bei Periode Tahun 2011 – 2013. *Journal of Accounting*, Vol. 2, No.2.
- Nursyamsi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Unpad*, Vol. 6, No. 2.
- Paramita. 2019. Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ramadhan, F. 2017. Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menggunakan Metode Hazard Identification Risk Assessment and Risk. Control (Hirarc).
- Rizki, D. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 4.
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sanjaya. 2015. Model Pengajaran Dan Pembelajaran. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. 2010. Psychology and Work Today. 10th Edition. New Jersey: Pearson
- Setiadi, Nugroho J. 2010. Perilaku Konsumen. Cetakan 4. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Sharma Tr. 2011. Multiple Biological Activities of Aloe Barbadensis (Aloe Vera): An Overview. *Asian Journal of Pharmacy & Life Science*. 1, (2).
- Slamet. 2013. Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS. Ponorogo: Umpo Press.
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7.
- Susanto. 2015. Cara Mudah Belajar Spss & Lisrel. CV. Alfabeta: Bandung.
- Tantyar, D. H. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention.

- Tewal, B., Adolfina., Pandowo M, Ch, H., Tawas, H, N. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Patra Media Grafindo.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tunjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Pesero) Bandung*, *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1 (1).
- Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stress Kerja (N. Arsalan, Ed.)*. Cv Penerbit Qiara Media.
- Wartono, T. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Winardi, 2014, *Perencanaan Dan Pengawasan Dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta.
- Yasa 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 38-57.