

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan

The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees

Intan Inggis Lineuwih¹, Tuty Sariwulan², Nadya Fadillah Fidhayallah³
Universitas Negeri Jakarta
Email: intaninggis@gmail.com

Abstract

Along with the changes in the world of work that are affected by the existence of Covid-19, every company needs to minimize the risk that can arise from these changes. The presence of burnout syndrome can be a risk that threatens the quality of life of the company and the productivity of employee. The purpose of this study is to analyze burnout in employee affected by workload, work stress, and work family conflict. This research is classified as an associative type of research with quantitative research approaches. The research method used the census method (saturated sampling). The sample used was 60 respondents. The data collection process uses a questionnaire which is the analyze through multiple linear regression analysis techniques. Based on the data obtained, it can be concluded that workload (X_1) has a positive but not significant effect on burnout (Y) in employee of PT. X. Work stress (X_2) has a positive and significant effect on burnout (Y) in employee of PT. X. Work family conflict (X_3) has a positive and significant effect on burnout (Y) in employee of PT. X. Simultaneously workload (X_1), work stress (X_2), and work family conflict (X_3) has a positive and significant effect on burnout (Y) in employee of PT. X.

Keywords: Workload, Work stress, Work Family Conflict, Burnout

Abstrak

Seiring dengan perubahan dunia kerja yang terdampak dari adanya Covid-19, setiap perusahaan perlu meminimalisir risiko yang dapat muncul dari adanya perubahan tersebut. Hadirnya *burnout syndrome* dapat menjadi sebuah risiko yang dapat mengancam kualitas hidup perusahaan dan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis *burnout* pada karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict*. Penelitian ini tergolong tipe penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan ialah metode sensus (sampel jenuh). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis melalui teknik analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Berdasarkan pengujian analisis data diperoleh hasil bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* (Y) pada karyawan PT. X. Stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y) pada karyawan PT. X. *Work family conflict* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y) pada karyawan PT. X. Secara simultan beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *work family conflict* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y) pada karyawan PT. X.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Work Family Conflict, Burnout

PENDAHULUAN

Situasi pandemi telah membawa banyak perubahan besar dalam dunia kerja. Kehadiran Covid-19 telah memunculkan suatu kebijakan yang disebut *work from*

home yang memaksa sebagian besar perusahaan untuk menerapkannya. Meskipun ditengah masa pandemi tidak menutup akses pertumbuhan teknologi untuk terus berkembang. Perkembangan teknologi tersebut harus dibarengi dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meraih keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, kinerja dari karyawannya menjadi suatu poin yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh bagaimana karyawan memberikan pelayanan terhadap khalayak perusahaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan kinerja yang baik mampu meningkatkan laju perkembangan perusahaan. Namun, adanya Covid-19 menjadi suatu kendala bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Adakalanya karyawan mengalami kondisi jenuh, kelelahan, stres, terlibat konflik peran ganda bahkan merasakan beban pekerjaan yang berat.

Kemunculan Covid-19 dapat meningkatkan angka *burnout* melalui sistem bekerja dari rumah (WFH). Peningkatan tersebut dipicu oleh ketidakmampuan karyawan dalam memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Dilihat dari kondisi sekarang *burnout syndrome* dapat terjadi pada siapa saja baik itu laki-laki maupun perempuan. *Burnout syndrome* yang banyak dialami oleh karyawan PT. X ialah *physical exhaustion* (kelelahan fisik). Kondisi tersebut menggambarkan keadaan dimana karyawan tidak mampu menghadapi situasi kerja yang ditandai dengan kelelahan fisik, misalnya sakit kepala atau sakit pada bagian tubuh tertentu. Sebanyak 70% dari 30 karyawan yang dilibatkan mengaku telah mengalami kelelahan fisik 30% diantaranya tidak mengalaminya. Bentuk *burnout syndrome* selanjutnya yang banyak dialami oleh karyawan ialah *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan diri). 57% karyawan merasa bahwa tidak pernah puas dengan hasil pekerjaannya 43% karyawan diantaranya merasa puas dengan hasil kerjanya. Perolehan tersebut peneliti dapatkan melalui hasil survei yang dilakukan diawal penelitian.

Menurut Luthan (2014) menyebutkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* merupakan faktor yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan *burnout* (Nopierti et al., 2020). Tinggi rendahnya beban kerja dapat dipicu dari adanya PHK. Sebagaimana yang diketahui karyawan yang terimbas oleh PHK pekerjaannya akan dilimpahkan dan dibebankan kepada karyawan yang tidak terdampak PHK. Meningkatnya beban kerja tersebut dapat berpotensi terjadinya beban kerja berlebih pada karyawan. Kondisi ini dapat menimbulkan stres yang berujung pada kelelahan (*burnout*).

Berdasarkan temuan dalam penelitian Nooriftita & Fendy (2021) terbukti bahwa beban kerja dapat terpengaruh selama pandemi Covid-19 dan berkontribusi hingga 40,3% terhadap kemungkinan *burnout* pada pekerja (Rizky & Suhariadi, 2021). Kesimpulan tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ratna & I Gede yang membuktikan bahwa beban kerja tidak dapat dibuktikan secara spesifik

sebagai faktor yang memperkuat *burnout* pada karyawan (R. S. Dewi & Riana, 2019).

Faktor lain yang bisa memicu *burnout* selain beban kerja ialah stres kerja. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan akan berdampak buruk pada kondisinya baik itu emosional, fisik, maupun mentalnya. Dengan demikian ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stres pada dirinya akan berdampak pada meningkatnya *burnout*. Penelitian sebelumnya yang menganalisis stres dan *burnout* dilakukan oleh Mochamad Soelton dkk (2021) menemukan bahwa stres dapat berpotensi terjadinya *burnout* pada pegawai PT. Ratu Magenta (Soelton et al., 2021). Sedangkan kesimpulan penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Ramadhi dkk (2021) yang membuktikan bahwa stres tidak dapat berkontribusi meningkatnya *burnout* (Rivai et al., 2021)

Work family conflict juga dapat berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Seperti yang kita tahu, di masa pandemi WFH menjadi sistem kerja yang banyak diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Melalui sistem kerja inilah karyawan rentan mengalami konflik peran, apalagi bagi karyawan yang telah berkeluarga. Selama WFH karyawan menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan kedua peran yang harus dijalannya yaitu peran dalam pekerjaan dan keluarga. Tidaklah mudah dalam menjalani kedua peran tersebut. Adakalanya terjadi benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Benturan tersebut memberikan tekanan bagi karyawan. Jika benturan tidak dapat dikendalikan maka dapat menyebabkan stres hingga memicu kelelahan secara fisik maupun mental yang disebut dengan *burnout*.

Melalui penelitian Gita & Mega (2021) menemukan ada pengaruh yang besar antara *work family conflict* dengan kelelahan (*burnout*) pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Widya & Zona, 2021). Sementara itu, hasil penelitian yang berbeda dikemukakan dalam penelitian Ramadhi dkk (2021), ia memaparkan bahwa *work family conflict* tidak dapat dibuktikan sebagai faktor yang dapat meningkatkan *burnout* pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat (Rivai et al., 2021).

Berikut ini hasil pra-riset tambahan yang peneliti lakukan sebagai bentuk dalam membuktikan pernyataan Luthan (2014) mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Pra-riset tersebut melibatkan 30 orang karyawan PT. X sebagai responden dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Pra-Riset

| No. | Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> | |
|-----|---|----|
| | Variabel | % |
| 1 | Ambiguitas peran | 15 |
| 2 | Beban kerja | 26 |
| 3 | Dukungan sosial | 17 |

| | | |
|---|---------------------|----|
| 4 | Konflik peran ganda | 23 |
| 5 | Stres kerja | 19 |

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa faktor terbesar yang dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan pada PT. X yaitu variabel beban kerja dengan perolehan tertinggi yaitu 26%, diikuti dengan variabel konflik peran ganda atau *work family conflict* yaitu 23%, dan variabel stres kerja dengan perolehan 19%. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT. X, dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan PT. X serta menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan PT. X.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Istilah *burnout* pertama kali dicetuskan oleh seorang ahli bernama Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Pada saat itu Herbert merupakan orang yang bertanggung jawab menangani permasalahan remaja pada lembaga pelayanan sosial di New York. *Burnout* didefinisikan oleh Ari dkk (2020) as a mental state of a person experiencing prolonged stress (Prasetyani et al., 2021). Lebih jelasnya *burnout as a psychological condition of a person who is unable to cope with work stress and causes sustained stress and multiple symptoms such as emotional and physical exhaustion, mental and low self-esteem* (Khusnaeni et al., 2020).

Definisi selanjutnya dikemukakan oleh Nugroho (2016) yang mengartikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang disebabkan oleh kelelahan baik secara fisik, mental, dan emosional yang dapat mempengaruhi produktivitas (Rahmadyah, 2021). Sedangkan menurut Kelly dkk (2020) *burnout is a psychological condition in which employees experience mental exhaustion, loss of commitment and low motivation* (Widya & Zona, 2021). Variabel *burnout* dapat diukur melalui indikator yang diadaptasi dari indikator menurut Baron & Greenberg (2003) serta indikator menurut Priansa (2017) yaitu *physical exhaustion, mental exhaustion, emotional exhasution, dan reduced personal accomplishment*. Berdasarkan teori dari para ahli yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan *burnout* atau kelelahan adalah kondisi yang menyangkut psikologis seseorang yang disertai kelelahan baik itu kelelahan berupa fisik, mental, dan emosional yang diakibatkan oleh stres yang terus menerus dan berkepanjangan.

Beban Kerja

Dewi Sartika dkk (2020) mengartikan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Malino et al., 2020). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap karyawan memiliki pekerjaannya masing-masing dan pekerjaan tersebut menjadi suatu beban bagi karyawan yang bersangkutan dan harus dikerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan. Fieyatiwi (2019) menyimpulkan *work overload is a condition when workers have too much work and must be completed in a limited amount of time* (S. P. Dewi et al., 2021).

Beban kerja juga didefinisikan oleh Nidya & Dodi (2021) dalam penelitiannya yaitu *workload is the effort someone has to expend to meet the demands of job* (Wisudawati & Pratama, 2021). Variabel beban kerja dapat diukur melalui indikator yang diadaptasi dari indikator menurut Omar (2015) dan Musyaddat (2017) yaitu, waktu jam kerja, aktivitas terganggu pekerjaan, bekerja saat libur, dan terjaga sepanjang malam karena pekerjaan. Berdasarkan teori-teori beban kerja yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang didelegasikan atau diberikan kepada seseorang disertai ketidaksesuaian antara kemampuan, keterampilan maupun keahlian serta waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Stres Kerja

Secara sederhana stres kerja dapat dikatakan sebagai kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Alifah (2020) yang mengemukakan stres ialah suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik (Prasetyani et al., 2021).

Nidya dkk (2021) menyatakan stres ialah *a sense of pressure that arises when there is a gap between personal skills and the demands of the job* (Wisudawati & Pratama, 2021). Novitasari dkk (2019) mengemukakan *work stress is a type of reaction that a someone has to a circumstance or situation that is excessive, both internal and external, both physically and mentally, due to the pressures and demands of work* (Wibowo et al., 2021). Variabel stres kerja dapat diukur melalui indikator yang diadaptasi dari indikator Sintyadewi & Dewi (2020) serta indikator menurut Rivai (2008) yaitu, desakan dalam pekerjaan, kesulitan dalam bekerja, lemah saat bekerja, dan tidak bahagia di tempat kerja. Berdasarkan teori-teori stres kerja yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh seseorang akibat tuntutan pekerjaan dan tekanan dari berbagai pihak yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan keadaannya.

Work Family Conflict

Silver (2018) mengemukakan *work family conflict is a two-way conflict caused by the gap between work and family roles* (Widayati et al., 2022). Senada dengan pendapat Silver, Saputra dkk (2020) juga mendefinisikan *work family conflict* ialah tekanan yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga (Saputra & Rudiarta, 2020).

Lebih lanjut definisi serupa dari Cahyadi dkk (2021) mengemukakan *work family conflict* yaitu konflik peran yang diakibatkan oleh benturan atau tuntutan antara peran keluarga dan pekerjaan yang saling mengganggu, baik keluarga yang mengganggu pekerjaan ataupun sebaliknya (Cahyadi et al., 2021). Selanjutnya definisi *work family conflict* menurut Muhdiyanto (2018) yaitu konflik yang muncul ketika karyawan memiliki peran yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga (Muhdiyanto & Mranani, 2018). Variabel *work family conflict* dapat diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari indikator menurut Netemeyer (1996) dan Robbin (2008) yaitu, tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga, adanya pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, adanya keluhan keluarga yang mengganggu pekerjaan, dan kurangnya waktu istirahat dalam bekerja. Berdasarkan beberapa teori dari *work family conflict* yang sudah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *work family conflict* atau konflik peran ganda merupakan konflik yang diakibatkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya.

METODE

Penelitian ini termasuk tipe penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Kadir, 2015). Desain penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang lebih banyak menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis sehingga hasil yang diperoleh dapat dideskripsikan dengan jelas. Peneliti juga menggunakan metode analisis regresi (*moderrated regression analysis*) sebagai metode dalam menentukan apakah kedua variabel memiliki pengaruh atau tidak.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. X yang terdiri dari divisi keuangan, purchasing, produksi, HRD & general affair (GA), project & engineering, pemasaran, administrasi & gudang serta product planning inventory control (PPIC) yang berjumlah 60 karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang diambil dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau metode sensus dengan kuesioner atau angket sebagai alat dalam mengumpulkan informasi atau data dari responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik statistik yang terdiri dari uji

persyaratan analisis, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 29. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (beban kerja, stres kerja dan *work family conflict*) dan satu variabel terikat *burnout*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan perolehan data dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada 60 karyawan PT. X diperoleh profil responden yang peneliti golongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi, dan status perkawinan. Berdasarkan jenis kelamin, pekerja laki-laki mendominasi perusahaan dengan jumlah 44 orang atau sebanyak 73%. Kemudian berdasarkan usia, pekerja dengan rentang usia 25-35 tahun menjadi jumlah terbanyak yaitu 26 orang atau 43%. Selanjutnya berdasarkan pendidikan terakhir, lulusan SMK mendominasi responden dengan jumlah 24 orang atau 40%. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja <2 tahun menjadi jumlah terbanyak yaitu 26 orang atau 44%. Sementara itu, responden yang berasal dari divisi produksi mendominasi sebanyak 15%. Sedangkan berdasarkan status perkawinan, pekerja yang telah berkeluarga mendominasi dengan jumlah sebanyak 38 orang atau 63%.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 1,815 | 1,729 | | 1,050 |
| | Beban Kerja | ,080 | ,071 | ,058 | 1,123 |
| | Stres Kerja | ,444 | ,072 | ,488 | 6,136 |
| | <i>Work Family Conflict</i> | ,436 | ,073 | ,488 | 5,929 |

a. Dependent Variabel: *Burnout*

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka rumus persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = 1,815 + 0,080X_1 + 0,444X_2 + 0,436X_3$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi linear di atas, dapat diketahui nilai a atau konstanta yaitu sebesar 1,851. Nilai tersebut bersifat positif dan

menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai 0 dan konstan tidak berubah maka nilai dari variabel *burnout* sebesar 1,815. Selanjutnya nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,080. Nilai tersebut bersifat positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja (X_1) dengan *burnout* (Y).

Selanjutnya, variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,444. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja (X_2) dengan *burnout* (Y). Sementara itu, nilai koefisien regresi dari *work family conflict* (X_3) sebesar 0,436. Nilai tersebut bersifat positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work family conflict* (X_3) dengan *burnout* (Y).

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel *output coefficients* pada uji t, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dua variabel bebas dari tiga variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Nilai signifikansi dari beban kerja yaitu $0,267 > 0,05$. Selanjutnya, stres kerja memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan variabel *work family conflict* memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, beban kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap *burnout*. Sedangkan stres kerja dan *work family conflict* secara signifikan berpengaruh terhadap *burnout*.

Dasar pengambilan keputusan pada uji t juga dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam menentukan t-tabel gunakan rumus $df = n - k - 1$ atau $60 - 3 - 1 = 56$ sehingga diperoleh nilai t-tabel yaitu 2,00324. Variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $1,123 < 2,00324$, dan nilai t-hitung pada variabel stres kerja sebesar $6,136 > 2,00324$. Sementara itu, nilai t-hitung variabel *work family conflict* sebesar $5,929 > 2,00324$. Sehingga dapat diputuskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Sedangkan stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji f)

Tabel 3 Uji f
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | f | Sign. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 1862,017 | 3 | 620,672 | 129,071 | <,001 ^b |
| | Residual | 221,203 | 46 | 4,809 | | |
| | Total | 2083,220 | 49 | | | |

a. Dependent Variabel: *Burnout*

b. Predictors: (Constant), *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel *output* Anova di atas, dapat diperoleh nilai *f*-hitung sebesar 129,071. Sedangkan nilai *f*-tabel dapat ditentukan dengan rumus $df\ 1 = \text{total variabel} - 1$ ($4-1=3$) dan $df\ 2 = n - k - 1$ ($60-3-1= 56$). Sehingga didapatkan nilai *f*-tabel sebesar 2,77. Dari perhitungan tersebut diperoleh perbandingan *f*-hitung dengan *f*-tabel yaitu $129,071 > 2,77$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Dengan demikian, secara simultan beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *work family conflict* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,945 | ,894 | ,887 | 2,193 |
| a. Predictors : (Constant), <i>Work Family Conflict</i> , Beban Kerja, Stres Kerja | | | | |
| b. Dependent Variabel: <i>Burnout</i> | | | | |

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel *output* dari uji koefisien determinasi di atas, dapat diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,894. Nilai tersebut menandakan adanya kontribusi yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Artinya, beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *work family conflict* (X_3) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi *burnout* sebesar 0,894 atau setara dengan 89,4%. Sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29 diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* (Y). Keputusan tersebut diambil berdasarkan nilai koefisien regresi (*unstandardized coefficients B*) sebesar 0,080 dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari ketentuan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,267. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif dan satu arah antara beban kerja (X_1) dengan *burnout* (Y), sedangkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menandakan pengaruh yang diberikan beban kerja (X_1) tidak signifikan

terhadap *burnout* (Y). Artinya karyawan yang memiliki beban kerja berlebih mampu memicu kelelahan (*burnout*) pada karyawan namun pengaruh yang diberikan relatif kecil. Dengan demikian, beban kerja (X_1) terbukti dapat mempengaruhi *burnout* (Y) pada karyawan. Kesimpulan penelitian tersebut selaras dengan penelitian Yohan dkk (2022) menyatakan beban kerja dapat mempengaruhi *burnout* secara positif namun tidak signifikan pada karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin. Beban kerja juga memiliki hubungan positif dengan tingkat kelelahan pada Universitas Sangga Buana YPKP menurut Azwar & Candra (2019) pada penelitiannya. Selain itu, penelitian Ayu & Agoes (2018) juga memiliki kesamaan dalam kesimpulan penelitian yaitu *burnout* atau kelelahan dapat dipengaruhi oleh beban kerja.

Indikator beban kerja yang memberikan pengaruh terbesar terhadap *burnout* yaitu indikator cepat dalam bekerja dengan persentase 34%. Perolehan hasil tersebut menggambarkan keadaan bahwa sebanyak 34% dari 60 karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan waktu yang terbatas setiap hari. Sedangkan indikator beban kerja terkecil dalam mempengaruhi *burnout* yaitu terjaga sepanjang malam karena pekerjaan dengan persentase 11%. Hasil ini menggambarkan situasi sebanyak 11% dari 60 karyawan merasa terbiasa bangun larut malam untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29 diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Keputusan tersebut diambil berdasarkan nilai koefisien regresi (*unstandardized coefficients B*) sebesar 0,444 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,001. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif dan satu arah antara stres kerja (X_2) dengan *burnout* (Y), sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan pengaruh yang diberikan stres kerja (X_2) signifikan terhadap *burnout* (Y). Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, stres kerja (X_2) dapat terbukti mempengaruhi *burnout* (Y) pada karyawan. Kesimpulan penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian Mochamad Soelton dkk (2021) yang memaparkan bahwa stres kerja mampu berpotensi meningkatkan kelelahan atau *burnout* pada karyawan. *Burnout* cenderung terjadi ketika karyawan tidak mampu mengendalikan tingkat stres pada dirinya. Kesimpulan penelitian lainnya yang selaras dengan hasil penelitian ini yaitu Ida Ayu dkk (2021) yang membuktikan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh stres pada karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amanda S Bell dkk (2016) juga menghasilkan kesimpulan yang sama yaitu stres kerja dapat menjadi prediktor yang dapat meningkatkan kelelahan atau *burnout* pada kalangan akademisi Universitas di Australia.

Indikator stres kerja yang dominan mempengaruhi *burnout* yaitu desakan waktu ketika bekerja dengan persentase 27%. Perolehan hasil tersebut menggambarkan kondisi bahwa 27% dari 60 karyawan di tempat kerja mendapat desakan ketika bekerja baik desakan yang berasal dari atasan maupun desakan dari waktu (*deadline*). Sedangkan indikator stres kerja terkecil dalam mempengaruhi *burnout* yaitu tidak bahagia di tempat kerja dengan perolehan 23% yang menggambarkan kondisi bahwa sebanyak 23% dari 60 karyawan merasa bahwa ia tidak menemukan kenyamanan dan kebahagiaan dari pekerjaan yang ia tekuni.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29 diperoleh kesimpulan bahwa *work family conflict* (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Keputusan tersebut diambil berdasarkan nilai koefisien regresi (*unstandardized coefficients B*) sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,001. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif dan searah antara *work family conflict* (X_3) dengan *burnout* (Y), sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil menandakan pengaruh yang diberikan *work family conflict* (X_3) signifikan terhadap *burnout* (Y). Artinya semakin meningkat *work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka semakin meningkat pula *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, *work family conflict* (X_3) dapat terbukti mempengaruhi *burnout* (Y) pada karyawan. Kesimpulan penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian Gita & Mega (2021) yang memaparkan bahwa *work family conflict* dapat berpotensi besar dalam mempengaruhi kelelahan (*burnout*) pada karyawan. *Work family conflict* cenderung terjadi ketika karyawan yang telah berkeluarga mengalami benturan dalam menjalankan kedua perannya yaitu peran dalam pekerjaan dan keluarga. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut dapat memicu kelelahan (*burnout*). Kesimpulan yang sama ditemukan dalam penelitian I Made Agus & I Made Artha (2020) yang membuktikan bahwa *work family conflict* yang tinggi dapat memicu karyawan mengalami *burnout*. Selain itu, Inbar (2016) juga menyimpulkan hasil penelitian yang sama yaitu *work family conflict* dapat menjadi sebuah kontribusi yang dapat meningkatkan *burnout* atau kelelahan pada siswa.

Indikator *work family conflict* (X_3) yang dominan mempengaruhi *burnout* yaitu tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dengan persentase 27%. Hasil tersebut menggambarkan keadaan bahwa sebanyak 27% dari 60 karyawan merasa bahwa pekerjaan menjadi penghalang hubungan mereka dengan keluarga misalnya karena pekerjaan waktu kebersamaan dengan keluarga menjadi terbatas. Sedangkan indikator *work family conflict* terkecil dalam mempengaruhi *burnout* yaitu adanya keluhan keluarga yang mengganggu pekerjaan dengan perolehan 22%. Hasil tersebut menggambarkan keadaan bahwa sebanyak 22% dari

60 karyawan merasa keluarga mereka tidak sepenuhnya mendukung pekerjaan yang mereka tekuni.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29 melalui uji t dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai t-hitung beban kerja yang lebih kecil dari t-tabel yaitu $1,123 < 2,00324$ dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari ketentuan taraf signifikansi 5% yaitu $0,267 > 0,05$. Sementara itu, stres kerja memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $6,136 > 2,00324$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *burnout* secara positif dan signifikan. Sedangkan, *work family conflict* memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $5,292 > 2,00342$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi *burnout* secara positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji f, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* dapat mempengaruhi *burnout* secara positif dan signifikan. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai f-hitung dari ketiga variabel bebas di atas lebih besar dari f-tabel yaitu $129,071 > 2,77$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *work family conflict* (X_3) terbukti dapat mempengaruhi *burnout* (kelelahan) pada karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* maka semakin tinggi pula kelelahan atau *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Kesimpulan penelitian tersebut senada dengan penelitian Nopierti dkk (2020) dan Ramadhi (2021) yang menyebutkan bahwa *burnout* dapat dipicu oleh beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian perolehan hasil analisis data beserta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu secara parsial beban kerja dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Selanjutnya, secara parsial stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Secara parsial *work family conflict* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X, dan secara silmutan beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dari karyawannya sehingga dapat meminimalisir karyawan mengalami beban kerja berlebih. Selain itu, faktor kenyamanan dari karyawan juga perlu diperhatikan agar karyawan terhindar dari stres akibat pekerjaan yang ditekuninya. Berikan juga kesempatan dan waktu bagi karyawan untuk dapat menghabiskan waktunya bersama keluarga. Saran selanjutnya yaitu kepada peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk meneliti variabel lain selain dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Misalnya, variabel dukungan sosial, ambiguitas peran, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Apabila peneliti ingin menggunakan variabel yang sama, maka disarankan untuk lebih meningkatkan penelitiannya dari penelitian-penelitian sebelumnya, misalnya dari jumlah populasi dan sampel yang digunakan, metode penelitian, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, I., Ibrahim, I. D. K., Abdurrahman, & Fariqi, M. Z. Al. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 25-38.
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 03(03), 1-5.
- Dewi, S. P., Susanti, M., Sufiyati, & Cokki. (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Jurnal Manajemen*, XXV(01), 56-75.
- Kadir. (2015). *Statiska Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian* (kedua). PT. RajaGrafindo Persada. <https://doi.org/978-979-769-900-0>
- Khusnaeni, Sumarni, T., & Rahmawati, A. N. (2020). The Relationship Between Work Stress and Burnout Among Nurses in the Inpatient Room of Hj . Anna Lasmanah Hospital, Banjarnegara. *Advances in Health Sciences Research*, 20(Icch 2019), 347-351.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahruddin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2), 94-101.
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27-39.
- Nopierti, S., Wati, L., & Azliyanti, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Pada Karyawan Perempuan PT. Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Kumpulan Executive Summary*

Mahasiswa Prodi Manajemen, 17(2).

- Prasetyani, W. M., Rustono, & Suwardi. (2021). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *Journal of Business Society*, 7(2), 199-210.
- Rahmadyah, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355-366.
- Rivai, H. A., Lukito, H., & Ramadhi. (2021). The Effect of Work Family Conflict on Burnout Through Work Stress as a Mediation Variabel in West Sumatra Shipping Polytechnic. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(02), 79-89.
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199-1206.
- Saputra, I. G. N. M. Y., & Rudiartha, I. G. L. M. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Administrasi. *Bali Health Journal*, 4(1), 39-44.
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(35), 1-14.
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Raysid, I., Rusli, M., Yusriadi, & Tahir, S. Z. bin. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Journal Industrial Engineering and Operations Management Society International*, 7(11), 6276-6282.
- Widayati, C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2022). The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Digital Business Management*, 3(1), 1-12.
- Widya, G., & Zona, M. A. (2021). Work Family Conflict on Burnout: The Mediating of Work Stress. *Human Resource Manajemen Studies*, 1(4), 246-253.
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065-2071.