

## **Pengaruh Beban Kerja *Burnout* dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Dm Baru Retailindo**

**Tatik Dwi Wahyuni<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[Tatikdwii01@gmail.com](mailto:Tatikdwii01@gmail.com)<sup>1</sup>, [yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id)<sup>2</sup>, [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of workload, burnout, and work conflict partially on the work stress of employees. The population in this study were employees of PT DM Baru Retailindo, precisely at the DM Baru 6 Bantul branch. Data was collected through a questionnaire and then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS software application version 25.0. Based on the results of research tests found, namely: (1) Workload has a positive and significant effect on Employee Work Stress. (2) Burnout has a positive and significant effect on Employee Work Stress. (3) Work Conflict has a positive and significant effect on Employee Work Stress. (4) Workload, Burnout, and Work Conflict have a positive and significant effect on Employee Work Stress.*

**Keywords:** *Workload, Burnout, Work Conflict, Employee Work Stress.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT DM Baru Retailindo tepatnya di cabang DM Baru 6 Bantul. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *software SPSS ver. 25.0*. Berdasarkan hasil uji penelitian ditemukan, yaitu : (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. (2) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. (3) Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. (4) Beban Kerja, *Burnout*, dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Burnout, Konflik Kerja, Stres Kerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan zaman yang pesat dan juga diiringi persaingan antar perusahaan yang semakin tajam ini membuat perusahaan harus meningkatkan kinerja dan kualitas para karyawannya, hal ini dapat memberikan banyak tuntutan yang harus dihadapi oleh karyawan dilingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari perusahaan tersebut dapat menyebabkan timbulnya tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan yang timbul dan dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami karyawan pada khususnya disebut stres (Fitriani et al., 2018).

Menurut Gusti, Yuli Asih S.Psi. et al., (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat timbul oleh beberapa hal salah satunya adalah karena pengaruh tuntutan beban kerja yang diberikan perusahaan.

segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Salah satunya di sebabkan juga oleh beban kerja, kurang mampunya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau beban kerja yang di berikan dapat menyebabkan stres kerja (Safitri, 2020). Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang, (2008) tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan.

Selain beban kerja, *burnout* juga dapat menimbulkan terjadinya stres kerja karyawan. Burnout dapat timbul karena tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut jika dibiarkan berlarut-larut dapat menimbulkan stres. Menurut Fatmawati, (2017) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus-menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit).

Dalam bekerja tidak hanya beban kerja dan burnout yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Konflik kerja juga ikut andil untuk memunculkan terjadinya stres kerja. Menurut Ratu, (2017) stres kerja dapat diakibatkan oleh konflik kerja yang terjadi karena adanya kesalah pahaman atau berbedanya pendapat antar individu dalam suatu pekerjaan. Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok, maupun dalam sebuah instansi

Penelitian tentang kaitan antara beban kerja, burnout dan konflik kerja serta stres kerja perlu dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT DM Baru Retailindo tepatnya di DM Baru 6 yang berlokasi di Jalan Parangtritis Km 10 Gabusan Bantul. PT DM Baru Retailindo adalah perusahaan dibidang retail atau swalayan yang cukup populer ditelinga masyarakat. Hingga saat ini PT DM Baru Retailindo memiliki 6 cabang toko yang tersebar diwilayah kota Bantul. Toko ini merupakan salah satu toko yang digemari masyarakat di Bantul karena menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat dengan lengkap dari kebutuhan pokok sehari-hari, alat rumah tangga, alat tulis, hingga fashion terkini. Dengan ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana keseharian karyawan di toko. Mengingat toko ini merupakan toko yang cukup populer di Bantul, toko ini selalu ramai pengunjung. Dengan ini, tentunya karyawan memiliki beban kerja karena dituntut untuk berkinerja tinggi dan memikul suatu tanggung jawab yang besar. Dari tuntutan-tuntutan yang diberikan karyawan jika melebihi kemampuan karyawan maka dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout, dimana karyawan sedang dalam

kondisi lelah psikis maupun fisik dapat mudah tersinggung dan emosi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran ditempat kerja seperti konflik kerja antar karyawan. Apabila permasalahan terus-menerus dibiarkan maka akan membuat karyawan menjadi stres sehingga dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Dimana karyawan yang mengalami stres dapat menurunkan produktivitas dan tidak bisa maksimal yang kemudian berpengaruh terhadap kerugian perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT DM Baru Retailindo".

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Beban Kerja**

Beban Kerja menurut Soelton et al., (2019) adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai.

#### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Tarwaka dalam Nabawi, (2019) terdapat beberapa indikator dalam beban kerja, yaitu :

1) Beban Waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

- a) Terlalu banyak waktu lembur
- b) Hampir tidak pernah ada waktu luang

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- a) Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi .
- b) Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi.
- c) Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi aktivitas yang sangat kompleks sehingga diperlukan perhatian penuh.

#### ***Burnout***

*Burnout* menurut Swasti et al., (2018) adalah merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Pekerja yang mengalami *burnout* akan menunjukkan gejala kelelahan kronis, sikap sinis dan negatif terhadap pekerjaan yang berdampak pada penurunan performa kerja dan kesehatan. Lebih lanjut, pekerja yang mengalami *burnout* pada tingkat tinggi yang berkelanjutan akan mengalami masalah fisik maupun psikologis.

#### **Indikator *Burnout***

Menurut Hayati & Fitria<sup>2</sup>, (2018) *burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.

- 1) Kelelahan Emosional
- 2) Kurangnya Aktualisasi Diri
- 3) Depersonalisasi

#### **Konflik Kerja**

Yohana et al., (2019) konflik kerja adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih baik di antara individu, kelompok ataupun organisasi yang dapat berdampak negatif.

#### **Indikator Konflik Kerja**

Menurut Syuhada & Amelia, (2021) indikator konflik kerja meliputi :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
- 5) Konflik emosional

#### **Stres Kerja**

Stres Kerja menurut Irma et al., (2019) adalah stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja ini sering kali dirasakan oleh karyawan. Banyaknya tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, membuat para karyawan mengalami tekanan.

#### **Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stres kerja menurut Pujaatmaka (2008:375) dalam Ahmad, (2017) dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu :

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi:
  - a) Cepat tersinggung.
  - b) Tidak komunikatif.
  - c) Banyak melamun.
  - d) Lelah mental.
- 2) Indikator pada fisik, meliputi:
  - a) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
  - b) Mudah lelah secara fisik..
  - c) Pusing kepala.
  - d) Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
- 3) Indikator pada prilaku, meliputi:
  - a) Merokok Berlebihan
  - b) Menunda atau menghindari pekerjaan.
  - c) Perilaku sabotase.
  - d) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu untuk menganalisis Studi tentang Pengaruh Beban Kerja, *Burnout* dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesoner. Populasi penelitian ini yaitu semua karyawan cabang toko DM Baru 6 pada PT DM Baru Retailindo dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi diangkat sebagai sampel. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validasi dan reliabilitas, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan metode grafik normal *P-P plot* dan uji statistik *One Sample Kolmogorof-Smirnov*, uji multikolinieritas, dan heterokedastisitas dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*, *scatter plot* dan uji glejser, kemudian uji parsial (Uji t), uji F (Uji simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Variabel penelitian terdiri dari Beban Kerja, *Burnout*, Konflik Kerja dan Stres Kerja Karyawan. Untuk indikator pada variabel beban kerja diadopsi dari Tarwaka dalam Nabawi, (2019), kemudian untuk indikator variabel *burnout* diadopsi dari Hayati & Fitria2, (2018), selanjutnya indikator pada variabel konflik kerja diadopsi dari Syuhada & Amelia, (2021), dan indikator pada variabel stres kerja diadopsi dari Pujaatmaka (2008:375) dalam Ahmad, (2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT DM Baru Retailindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail atau swalayan yang telah memiliki banyak cabang di Bantul, pemilik PT DM Baru Retailindo yaitu Ibu Hj.Dra.Tutik Jauzan . Toko pertama yang dibuka dinamakan DM Baru 1 yang berlokasi di Jl. Raya Pleret Km.4 No.6 Bantul. Sampai saat ini PT DM Baru Retailindo berhasil mendirikan cabang sebanyak 6 toko yang tersebar di Bantul.

### **Analisis Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	15
	Perempuan	85
Status Pernikahan	Belum Menikah	43
	Menikah	57
Usia	30 Th/Kurang	57
	31 – 39 Tahun	32
	40 – 49 Tahun	11

Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	3
	SMA/Sederajat	97
Masa Kerja	< 2 Tahun	27
	2 – 5 Tahun	45
	6 – 10 Tahun	25
	11 – 15 Tahun	3

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pada karyawan DM Baru 6 sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan persentase 85%, pada status pernikahan sebagian besar karyawan sudah menikah dengan presentase 57%, kemudian pada usia sebagian besar karyawan berusia 39 tahun/kurang dengan presentase 57%, selanjutnya untuk pendidikan terakhir sebagian besar karyawan berpendidikan terakhir SMA/ sederajat dengan presentase 97%, dan pada masa kerjanya sebagian besar karyawan dengan masa kerja 2 – 5 tahun yaitu dengan presentase 45%.

#### Hasil Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Data

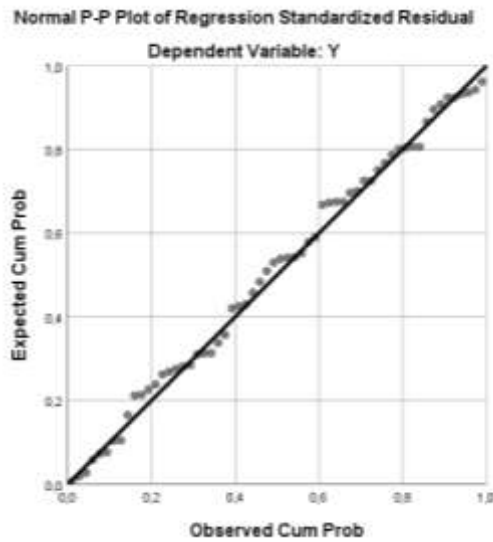
Variabel	Butir	Validasi		Reliabilitas	Keterangan
		r-hitung	r-tabel		
Beban Kerja (X1)	BK1	0,838	0,2144	0,886	Valid
	BK2	0,847	0,2144		
	BK3	0,751	0,2144		
	BK4	0,736	0,2144		
	BK5	0,907	0,2144		
	BK6	0,713	0,2144		
Burnout (X2)	B1	0,437	0,2144	0,794	Valid
	B2	0,858	0,2144		
	B3	0,319	0,2144		
	B4	0,799	0,2144		
	B5	0,809	0,2144		
	B6	0,841	0,2144		
Konflik Kerja (X3)	KK1	0,787	0,2144	0,861	Valid
	KK2	0,479	0,2144		
	KK3	0,830	0,2144		
	KK4	0,836	0,2144		
	KK5	0,810	0,2144		
	KK6	0,850	0,2144		
Stres Kerja (Y)	SK1	0,735	0,2144	0,850	Valid
	SK2	0,766	0,2144		
	SK3	0,767	0,2144		

SK4	0,873	0,2144
SK5	0,779	0,2144
SK6	0,606	0,2144

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validasi data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesoner tersebut adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesoner tersebut adalah reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot**

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan dengan melihat titik-titik berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79669475
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,071
	Positive	,041
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa beban kerja, *burnout*, konflik kerja terhadap stres kerja karyawan nilai asymp sig sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

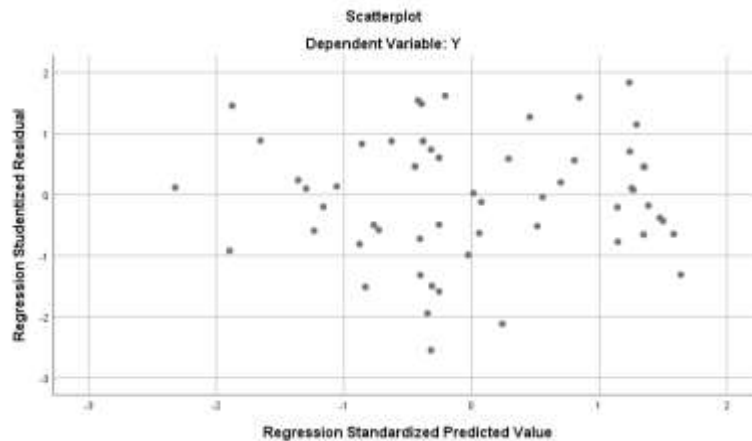
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,289	3,460
	X2	,373	2,680
	X3	,368	2,721

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel >0,1 dan nilai *inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer 2022

Dapat dilihat dari hasil output gambar scatterplot diatas, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik dalam grafik scatterplot menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu.

**Tabel 6 Uji Korelasi Spearman Rho**

Variabel	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
----------	-----	--------------	------------



Beban Kerja	0,638	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	0,915	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Konflik Kerja	0,971	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji spearman rho dinyatakan nilai sig variabel independen berada >0,05, maka hasil tabel diatas dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,748	,750			2,330	,023
X1	,003	,054	,011		,047	,962
X2	-,076	,054	-,299		-1,398	,167
X3	,058	,061	,205		,950	,346

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber : Data Primer 2022

*Output* pengujian heteroskedastisitas dengan uji *glejser* pada tabel 7 menunjukkan bahwa model penelitian terbebas dari gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel beban kerja (X1) memiliki nilai sig. Sebesar 0,962, variabel burnout (X2) memiliki nilai sig. 0,167, dan variabel konflik kerja (X3) memiliki nilai sig. Sebesar 0,346. Tabel 7 menunjukkan hasil uji Gletjser yang menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai sikh. Lebih dari ambang batas 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1,935	1,312			-1,475	,146
X1	,244	,094	,269		2,599	,012
X2	,353	,095	,340		3,728	,000
X3	,449	,107	,386		4,199	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel 8 diatas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$SK = -1,935 + 0,244 BK + 0,353B + 0,449 KK + e.$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai koefisien setiap variabel bernilai positif yang artinya setiap penambahan atau pengurangan satu skor pada setiap variabel akan mempengaruhi stres kerja karyawan sebesar nilai koefisien. Hal ini berarti apabila

semakin tinggi beban kerja, *burnout* maupun konflik kerja maka semakin meningkat pula stres kerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Persial (Uji t)

Pada Uji t dapat diketahui dengan melihat probabilitas signifikasinya. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dengan melihat pada tabel 8 dapat diketahui bahwa :

H1= Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan diterima.

H2 = *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima.

H3 = Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel stres kerja diterima.

H4 = beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan dapat diterima.

**Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	904,941	3	301,647	88,692	,000 <sup>b</sup>
Residual	190,459	56	3,401		
Total	1095,400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian dari uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 88, 692 dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 <sup>a</sup>	,826	,817	1,844

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Adjusted  $R^2$  Square adalah sebesar 0,817. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

### PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT DM Baru Retailindo. Hal ini dapat dibuktikan

dengan melihat tabel 8 pada uji t bahwa variabel beban kerja memiliki t hitung 2,599 lebih besar dari t tabel 1,67155 dan tingkat signifikan 0,012. Tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyaningtyas, (2021) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suarhana & Riana, (2016) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian Ismanto et al., (2021) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan yang bekerja di PT DM Baru Retailindo. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pada tabel 8 pada uji t bahwa variabel *burnout* memiliki t hitung 3,728 lebih besar dari t tabel 1,67155 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Paramita & Minarsih, (2012) burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan penelitian Wibowo & Rahardja, (2015) kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian lain didukung oleh Anisah et al., (2021) *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan yang bekerja di PT DM Baru Retailindo. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pada tabel 8 pada uji t bahwa variabel konflik kerja memiliki t hitung sebesar 4,199 lebih besar dari t tabel 1,67155 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erdilek et al., (2016) konflik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian lain didukung oleh Insan, (2019) bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Dalam penelitian (Kuswinarno & Indirawati, (2021) menyatakan bahwa konflik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa beban kerja, *burnout* dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan PT DM Baru Retailindo. Hasil analisis data dari uji t beban kerja adalah 2,599 yang artinya  $> 1,67155$  jika pekerjaan yang tinggi ditangani oleh sejumlah kecil sumber daya manusia hanya akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stres kerja karyawan, burnout memiliki t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,728 > 1,67155$  bahwa *burnout* mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan, apabila kelelahan fisik yang berlebihan dialami oleh karyawan akan membuat karyawan sulit untuk bekerja dengan konsentrasi penuh akibatnya cepat atau lambat akan timbul stres dalam diri karyawan karena hasil kerja menjadi tidak maksimal, konflik kerja memiliki t hitung  $> t$  tabel yaitu 4,199 bahwa apabila

konflik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian dari uji *f* menunjukkan bahwa nilai *sig* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yosiana, Adya Hermawati & Muchlis H. Mas'ud, (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan, selain itu juga sejalan dengan penelitian Anisah et al., (2021) menemukan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan juga sejalan dengan adanya penelitian yang mendukung konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Han & Netra, (2014) nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila konflik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT DM Baru Retailindo didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat pula stres kerja karyawan. Variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, apabila kelelahan fisik yang berlebihan dialami oleh karyawan akan membuat karyawan sulit untuk bekerja dengan konsentrasi penuh akibatnya cepat atau lambat akan timbul stres dalam diri karyawan karena hasil kerja menjadi tidak maksimal. Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, yang berarti meningkatnya pertentangan yang dihadapi karyawan sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan. Oleh karena itu, variabel beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan dapat diterima.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Praktisi

Temuan dalam penelitian ini apabila semakin tinggi beban kerja, *burnout* dan konflik kerja maka stres kerjapun akan meningkat. Stres kerja dapat dikurangi dengan organisasi lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan karyawan bisa dengan menambah sumber daya manusianya agar lebih memperingan beban kerja yang didapat karyawan. Selain itu sebaiknya organisasi lebih mendekatkan diri terhadap karyawannya untuk menjadi penengah ketika adanya benturan kepribadian antar pegawai yang bertujuan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang menghambat kelancaran jalannya tujuan organisasi. Perlunya strategi untuk mengurangi adanya stres kerja karyawan akibat

adanya beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja yang berlebih, misalnya dengan melakukan pertukaran shift kerja yang optimal, mengadakan kegiatan diluar kerja, outbond, dan liburan bersama.

## **2. Bagi Peneliti kedepan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut penyebab lain stres kerja pada karyawan dengan menambah atau mengganti variabel independen lain seperti variabel lingkungan kerja, konflik keluarga, insentif dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Jom Fekon*, 4(1), 1015–1029.
- Anisah, N., Chairunnisa, & Tahura, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(01), 22–29. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Cahyaningtyas, I. D. (2021). *The Impact Of Competency , Workload , And Work Environment To Work Stress And The Employee Performance Of Bank Bjb S . Parman*. 04(3), 389–396.
- Erdilek, M., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). *Effects Of Family-Work Conflict , Locus Of Control , Self Confidence And Extraversion Personality On Employee Work Stress*. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 235(October), 269–280. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2016.11.030](https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2016.11.030)
- Fatmawati, R. (2017). Burnout Pustakawan : Faktor-Faktor Dan Dampak. 103–114.
- Fitriani, Wahyu, A., & A.Wahyuni. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Pada Pengumpul Tol Pt. Margautama Nusantara. 1–10.
- Gusti, Yuli Asih S.Psi., M. S., Prof.Dr.Hardani, Widhiastuti, M.M., P., & Rusmalia, Dewi, M.Si, P. (2018). *Stres Kerja (Gabriel (Ed.); 1st Ed.)*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 50–65. [Https://Doi.Org/10.30596/Intiqad.V10i1.1924](https://Doi.Org/10.30596/Intiqad.V10i1.1924)
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2), 119–131.
- Irma, P., Ngurah, I. G., & Hadi, W. (2019). *Millennial Generation In Accepting Mutations : Impact On Work Stress And Employee Performance*. 3(1), 102–114. [Https://Creativecommons.Org/Licenses/By-Sa/4.0/](https://Creativecommons.Org/Licenses/By-Sa/4.0/)
- Ismanto, T., Anisah, H. U., & Hidayat, N. (2021). *The Influence Of Self-Efficacy And Workload On The Performance Of State Civil Apparatus With Work Stress As A Mediation Variable (Study On Land Office Of South Hulu Sungai Regency)*. 294–305.

- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 19–33.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- No Titleperaturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang, (2008).
- Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2012). Analisis Burnout, Budaya Organisasi Dan Human Relation Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Hotel Candi Baru Semarang). *Dinamika Sains*, 1–25. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/60>
- Ratu, E. G. (2017). Analisa Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Di Pt . Gemah Ripah Asri. *Seminar Nasional Riset Terapan 2017 | Senasset 2017*, 259–262.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–179. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4897>
- Soelton, N. N. S. M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). *The Effect Of Psychological Contract Breach And Workload On Intention To Leave: Mediating Role Of Job Stress*. 219, 717–723. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.056>
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190–198.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 136–145.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rsd Ra Kartini Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yohana, L. P., Darwi, L., Efendi, & Fitria, H. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.

#### **Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:**

- Mustaqim, A. (2017). Teori Hudûd Muhammad Syahrur dan Kontribusinya dalam Penafsiran Al-Qur'an. *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 1 (1), 01-26. doi: <http://dx.doi.org/10.29240/alquds.v1i1.163>.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 5 No 6 (2023) 3104-3119 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v5i6.2902

Junaedi, D.: & Salistia, F.. 2020. Dampak Pandemi *COVID-19* terhadap Pasar Modal di Indonesia: Studi Kasus Indeks Saham Komposit (IHSG). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 2 (2) 2020, 1-21