

RESEARCH ARTICLE

Prediktor *Burnout* Karyawan: Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan

Dela Amanda Fitria^{1*}, Nuraeni²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeui, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

Corresponding Email: delaamandaaa1@gmail.com^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 12 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 10 Maret 2026; Diterima 10 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fitria, D. A., & Nuraeni, N. (2026). Prediktor Burnout Karyawan: Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2152-2161. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6311>.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait hal-hal yang mempengaruhi burnout karyawan, khususnya beban kerja dan konflik peran. Meningkatnya tuntutan kerja dan ketidakjelasan peran dalam organisasi menjadikan burnout sebagai permasalahan penting karena berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap burnout karyawan, serta memberikan gambaran empiris mengenai faktor dominan yang berkontribusi terhadap tingkat burnout karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji statistik. Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial beban kerja dan konflik peran masing-masing berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan semakin tidak jelas peran yang dijalankan karyawan, maka tingkat burnout yang dialami cenderung meningkat. Temuan ini mengimplikasikan seberapa penting pengelolaan beban kerja dan kejelasan peran sebagai upaya pencegahan burnout serta memberikan kontribusi teoritis pada variabel lainnya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Konflik Peran; Kelelahan Karyawan.

Abstract

This research is motivated by differences in the results of previous research related to things that affect employee burnout, especially workload and role conflicts. Increasing work demands and unclear roles in organizations make burnout an important problem because it has an impact on employee welfare and performance. Therefore, this study aims to analyze the influence of workload and role conflicts on employee burnout, as well as provide an empirical picture of the dominant factors that contribute to the level of employee burnout in the context of the organization studied. This study uses a quantitative approach with the type of associative research. The sampling technique used saturated sampling with a sample of 80 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with statistical tests. This study provides results that partially workload and role conflicts have a significant effect on employee burnout. These results show that the higher the workload and the more unclear the role that employees play, the level of burnout experienced tends to increase. These findings imply how important workload management and clarity of role are as burnout prevention efforts as well as making theoretical contributions to other variables. Practically, the results of this research can be considered for management in designing more effective work policies to improve employee welfare.

Keyword: Workload; Role Conflicts; Employee Burnout.

1. Pendahuluan

Dalam konteks dunia yang semakin kompetitif dan dinamis seperti saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi dipandang sebagai sekadar faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memegang peranan krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Secara umum manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien (Seto *et al.*, 2022). Tuntutan dan tekanan yang terus meningkat dalam dunia kerja modern juga membawa risiko signifikan terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan, salah satunya adalah fenomena *burnout*. *Burnout* karyawan merupakan kondisi psikologis yang timbul sebagai akibat dari stres kerja berkepanjangan yang tidak berhasil dikelola atau ditangani secara efektif. Individu yang mengalami *burnout* dicirikan oleh munculnya kelelahan, sikap depersonalisasi, serta menurunnya kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas atau tugas sehari-hari. Berdasarkan data absensi karyawan PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD pada tahun 2023-2024, tingkat absensi karena sakit dan izin menunjukkan angka yang cukup menonjol. Pada tahun 2023, sebanyak 66 karyawan (87%) tercatat sakit, dan pada tahun 2024 jumlahnya sedikit menurun menjadi 62 karyawan (84%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan, angka karyawan yang sakit masih tergolong tinggi. Sementara itu, absensi karena pengajuan izin justru mengalami peningkatan, dari 37 karyawan (49%) pada tahun 2023 menjadi 45 karyawan (61%) pada tahun 2024. Kondisi ini memperlihatkan adanya kecenderungan naiknya kebutuhan karyawan untuk mengambil izin, baik karena alasan pribadi maupun faktor lain di luar pekerjaan. Tingginya tingkat absensi baik karena sakit maupun izin dapat menjadi indikasi adanya *burnout* yang dialami karyawan. *Burnout* biasanya ditandai dengan kelelahan fisik maupun mental yang berpengaruh pada kesehatan, motivasi, serta disiplin kerja. Hal ini terlihat dari meningkatnya persentase karyawan yang izin serta konsistennya angka sakit dari tahun ke tahun.

Salah satu penyebab utama permasalahan yang secara konsisten diidentifikasi sebagai prediktor kuat *burnout* adalah beban kerja yang tidak seimbang. Beban kerja adalah kondisi di mana seorang individu dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas atau tanggung jawab dalam jumlah yang besar, dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, serta dalam waktu yang terbatas. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor utama pemicu terjadinya *burnout* pada karyawan. Risiko *burnout*, baik dari sisi psikologis maupun fisik, cenderung meningkat sejalan dengan bertambahnya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi (Felix Chandra, 2024). Di samping beban kerja, konflik peran juga merupakan dimensi stresor organisasi yang signifikan, berpotensi besar memicu kondisi *burnout* pada karyawan. Konflik peran adalah keadaan ketika individu mengalami hambatan dalam memenuhi tuntutan peran yang berbeda karena harapan atau tanggung jawab dari peran-peran tersebut tidak sejalan atau bertentangan satu sama lain. Tingkat konflik peran yang tinggi dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan emosional, sehingga mendorong munculnya berbagai upaya atau perilaku untuk mengurangi rasa penat dan tekanan emosional yang dialami (Syamsu *et al.*, 2019). Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada sektor yang lebih umum seperti perbankan, pendidikan, rumah sakit, atau perhotelan, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan lingkungan kerja teknis dan dinamis di perusahaan sertifikasi dan inspeksi seperti PT. JM Mutu Utama. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji secara mendalam pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap *burnout* dalam organisasi yang memiliki mobilitas tinggi, beban proyek bertingkat, serta tuntutan standar mutu berskala nasional hingga internasional.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Burnout* Karyawan

Secara umum, *burnout* karyawan ditandai dengan beberapa perubahan besar dalam diri karyawan. Salah satunya adalah perasaan kehabisan energi secara emosional, di mana individu merasa tidak mampu lagi memberikan perhatian atau empati terhadap tugas atau orang-orang di sekitarnya. Menurut

RESEARCH ARTICLE

Maslach & Jackson dalam Mubdiyah *et al.*, (2023) *burnout* karyawan merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat keterlibatan individu secara terus-menerus dalam situasi kerja yang sarat dengan tuntutan emosional. Lingkungan kerja modern sering menuntut karyawan untuk selalu produktif, berinovasi, dan siap untuk menghadapi perubahan tanpa banyak waktu beradaptasi. Kondisi ini diperparah dengan perkembangan teknologi yang membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin sulit dipahami. Menurut Stevani *et al.*, (2024) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* karyawan, diantaranya : beban kerja yang berlebihan, kontrol kerja yang rendah, hubungan kerja yang buruk, kepentingan yang bertentangan, serta ketidakjelasan akan tugas. Terdapat beberapa jenis-jenis *burnout* pada karyawan, diantaranya : (1) *Overload Burnout*, terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan karena bekerja terlalu keras dan dalam waktu yang panjang. (2) *Under Challenged Burnout* terjadi karena kurangnya tantangan, stimulasi, atau rasa berarti dalam pekerjaan. (3) *Neglect Burnout* muncul saat seseorang merasa gagal memenuhi tuntutan pekerjaan karena kurangnya bimbingan, dukungan, atau rasa berdaya.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan *burnout* karyawan. Beban kerja yang tinggi ditandai oleh besarnya tuntutan fisik dan emosional, kepadatan jam kerja, serta adanya ketidakpastian yang muncul dalam lingkungan kerja (Sofiani *et al.*, 2023). Menurut I Komang Budiasa (2021) terdapat dua faktor beban kerja, yaitu : (1) Faktor internal, dimana kondisi fisik menjadi hal yang mendasar, sebab usia, jenis kelamin, kesehatan, stamina, dan daya tahan tubuh akan menentukan seberapa lama serta seefektif apa seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya. (2) Faktor eksternal, biasanya terkait dengan tuntutan organisasi maupun kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor utama adalah tuntutan pekerjaan, misalnya jumlah tugas, tingkat kesulitan, target yang ditetapkan, dan kompleksitas tanggung jawab. Selain itu, beban kerja juga dikategorikan menjadi beberapa jenis: (1) Beban Kerja Fisik, beban kerja yang berkaitan dengan penggunaan tenaga tubuh, misalnya duduk terlalu lama atau menatap layar monitor terlalu lama. (2) Beban Psikologis, merupakan beban yang muncul akibat tuntutan kognitif atau emosional, seperti konsentrasi tinggi dan pengambilan keputusan kompleks. (3) Beban Kerja Sosial, merupakan beban yang dipengaruhi oleh interaksi sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja. (4) Beban Kerja Waktu (*Time Pressure*), merupakan beban yang berhubungan dengan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Semakin sempit waktu yang diberikan, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.

2.3 Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika seseorang dihadapkan pada dua atau lebih tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Situasi ini sering kali menyebabkan kebingungan dan ketegangan bagi individu, karena mereka dipaksa untuk memilih antara dua atau lebih kewajiban yang tidak dapat dijalankan sekaligus tanpa mengorbankan kualitas atau efisiensi pekerjaan. Konflik peran tumbuh sebab ketidaksesuaian terhadap norma, aturan, etika, dan independensi profesional yang diakui dalam pelaksanaan pengaruh sistem birokrasi keorganisasian (Askolani Al Sayuti & Annisa Annisa, 2023). Menurut Geurts dan Demerouti dalam Khalil & Santoso (2022) faktor yang dapat memicu konflik peran antara lain : (1) Karakteristik Kepribadian, individu yang kurang mampu mengelola stres atau sulit menyeimbangkan prioritas cenderung lebih rentan terhadap konflik peran. (2) Karakteristik Keluarga, mencakup kondisi, tuntutan, dan peran yang ada dalam rumah tangga, dukungan dalam keluarga berpengaruh pada sejauh mana seseorang mengalami konflik peran. (3) Karakteristik Pekerjaan, kurangnya dukungan yang ada dalam organisasi dapat membuat individu merasa kurang dihargai dan menimbulkan spekulasi kurang baik pada diri sendiri, maka pekerjaan dengan dukungan organisasi yang baik dan kebijakan fleksibel dapat mengurangi konflik tersebut. Selain daripada faktor pemicu munculnya konflik peran, terdapat juga dampak dari adanya konflik peran. Menurut Khalil & Santoso (2022) dampak dari konflik peran yang dialami oleh seseorang meliputi keyakinan, kemampuan, serta perubahan perilaku pada seseorang. Individu akan sering merasa bimbang, mengalami tekanan emosional, atau bahkan kesulitan dalam mengambil keputusan mengenai perilaku yang tepat untuk dijalankan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif dimana penelitian tersebut merupakan penelitian yang datanya diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk diambil kesimpulan. Sumber data yang menjadi dasar pada penelitian ini adalah sumber data primer dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan konflik peran memengaruhi *burnout* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. JM Mutu Utama sebanyak 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi yang ada dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan.

3.1 Populasi dan Sampel

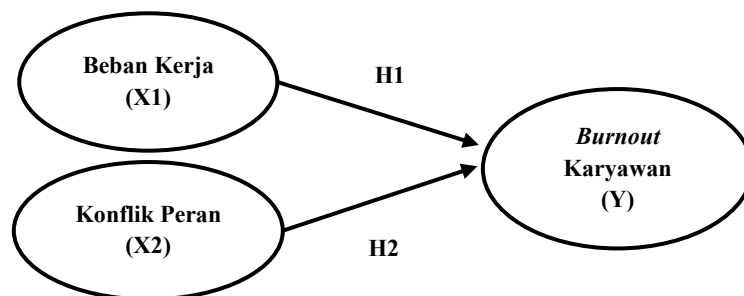
Menurut Sugiyono (2020) Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sebagaimana ditentukan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut, sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. JM Mutu Utama berjumlah 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh anggota populasi yang ada dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan.

3.2 Metode Analisis Data

Data-data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan software statistik SPSS. Terdapat beberapa langkah yang akan digunakan dalam menganalisis data, yaitu :

- 1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas : uji validitas dan reliabilitas sebagai alat untuk mengukur dan memastikan instrumen penelitian. Uji validitas menilai sejauh mana instrumen mampu mengukur sesuai tujuan, sedangkan uji reliabilitas melihat konsistensi hasil pengukuran.
- 2) Uji Normalitas : digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian dalam model regresi terdistribusi secara normal.
- 3) Uji Multikolinearitas : uji ini bertujuan untuk melakukan identifikasi apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi.
- 4) Uji Heteroskedastisitas : Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidakkonsistenan varian residual dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi : uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Serta menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan kerangka berpikir pada gambar 1 diatas, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) H1 : Terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Burnout* Karyawan (Y) pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan.
- 2) H2 : Terdapat pengaruh Konflik Peran (X2) terhadap *Burnout* Karyawan (Y) pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase %
< 25 Tahun	9	11,25
26 – 30 Tahun	16	20
31 – 35 Tahun	23	28,75
> 36 Tahun	32	40
Total	80	100

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	63	78,75
Perempuan	17	21,25
Total	80	100

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
SMA/Sederajat	5	6,25
D3/D4	7	8,75
S1	33	41,25
S2	24	30
S3	11	13,75
Total	80	100

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan relevan. Suatu model dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai r hitung > r tabel maka instrument dinyatakan valid, sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Beban Kerja (X1)			Keterangan
	r-hitung	>	r-tabel	
Instrumen 1	0,649	>	0,2199	Valid
Instrumen 2	0,725	>	0,2199	Valid
Instrumen 3	0,677	>	0,2199	Valid
Instrumen 4	0,623	>	0,2199	Valid
Instrumen 5	0,738	>	0,2199	Valid

RESEARCH ARTICLE

Instrumen 6	0,716	>	0,2199	Valid
Instrumen 7	0,641	>	0,2199	Valid
KonflikPeran (X2)				
Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,674	>	0,2199	Valid
Instrumen 2	0,810	>	0,2199	Valid
Instrumen 3	0,737	>	0,2199	Valid
Instrumen 4	0,830	>	0,2199	Valid
Instrumen 5	0,632	>	0,2199	Valid
Instrumen 6	0,822	>	0,2199	Valid
Burnout Karyawan (Y)				
Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,688	>	0,2199	Valid
Instrumen 2	0,647	>	0,2199	Valid
Instrumen 3	0,638	>	0,2199	Valid
Instrumen 4	0,739	>	0,2199	Valid
Instrumen 5	0,720	>	0,2199	Valid
Instrumen 6	0,662	>	0,2199	Valid
Instrumen 7	0,675	>	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel 4 diatas, seluruh instrumen dari variabel beban kerja (X1), konflik peran (X2), dan burnout karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung > r tabel, maka seluruh instrumen pada penelitian dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

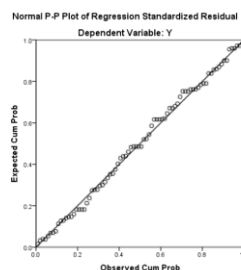
Pada uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,600 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Beban Kerja	0.804	0.600	Reliabel
Konflik Peran	0.845	0.600	Reliabel
Burnout Karyawan	0.797	0.600	Reliabel

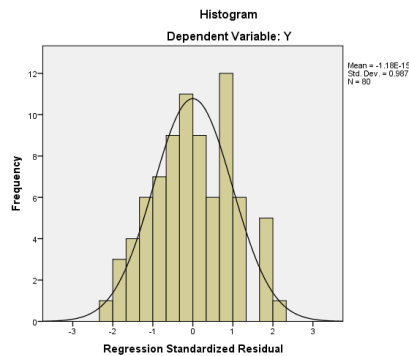
4.1.3 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

RESEARCH ARTICLE



Gambar 3. Histogram

Berdasarkan hasil grafik Normal P–P Plot dan Histogram, dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian pada model regresi dengan variabel-variabel yang dianalisis berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

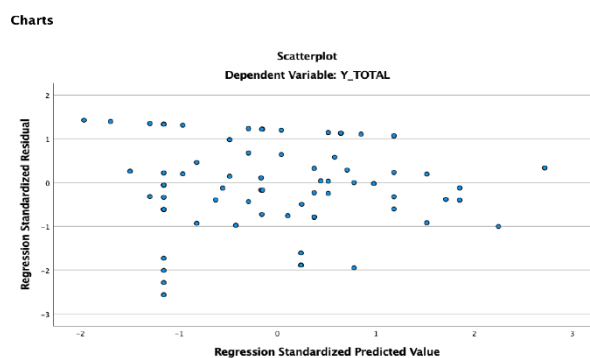
Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_Beban Kerja	.856	1.169
	Total_Konflik Peran	.856	1.169

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Berdasarkan tabel, VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $1.169 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0.856 > 0,10$. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinieritas antarvariabel independent.

4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas didapatkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.009	3.291		12.764	.000
Total_Beban Kerja	.622	.093	.655	6.678	.000
Total_Konflik Peran	.279	.113	.242	2.466	.016

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606a	.367	.350	2.876

Nilai ini menghasilkan bahwa variabel Beban Kerja dan Konflik Peran mampu menjelaskan sebesar 36,7% variasi *Burnout* Karyawan, sedangkan 63,3% (100% - 36,7%) variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

4.1.6 Uji T

Uji *t* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.009	3.291		12.764	.000
Beban Kerja_Total	.622	.093	.655	6.678	.000
Konflik Peran_Total	.279	.113	.242	2.466	.016

Berdasarkan tabel 9, dari hasil perhitungan uji *t* di atas dapat diketahui dari variabel beban kerja nilai *t* hitung > *t* tabel (6,678 > 1,991) dengan nilai signifikan dari variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% artinya bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan (Y). Kemudian variabel konflik peran nilai *t* hitung > *t* tabel (2,446 > 1,991) dengan nilai signifikan dari variabel Konflik Peran (X_2) sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau 5% artinya bahwa variabel Konflik Peran (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut: $Y = 42,009 + 0,622X_1 + 0,279X_2$, di mana Y merupakan *burnout* karyawan, X_1 adalah beban kerja, dan X_2 adalah konflik peran. Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 42,009 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja dan konflik peran bernilai nol, maka tingkat *burnout* karyawan tetap berada pada angka 42,009. Nilai konstanta ini menggambarkan adanya tingkat *burnout* dasar yang tetap ada meskipun tanpa pengaruh langsung dari beban kerja dan konflik peran, yang dapat disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya, variabel beban kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,622. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menyebabkan peningkatan *burnout* karyawan sebesar 0,622 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *burnout* karyawan. Hasil uji *t* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, maka semakin besar pula risiko terjadinya *burnout*. Variabel konflik peran (X_2) juga menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,279, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan konflik peran akan meningkatkan *burnout* karyawan sebesar 0,279 satuan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan beban kerja, konflik peran tetap

RESEARCH ARTICLE

memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan burnout karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout karyawan, dengan beban kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi burnout. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan pengelolaan beban kerja serta pengaturan peran karyawan sebagai upaya menjaga kondisi kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan.

5. Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak merata serta ketidakjelasan peran kerja dapat memperbesar risiko kelelahan kerja secara emosional maupun fisik. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya dan berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi burnout karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja dan kejelasan peran guna menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi burnout, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara lebih proporsional serta memperjelas peran dan tanggung jawab karyawan guna meminimalkan konflik peran. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan koordinasi kerja agar tekanan kerja dapat dikurangi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menyertakan variabel tambahan yang relevan terhadap burnout karyawan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

6. Referensi

- Askolani Al Sayuti, & Annisa Annisa. (2023). Dampak independensi, struktur audit dan konflik peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.962>.
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- I Komang Budiasa. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. In Suparyanto dan Rosad (Eds.), *Vol. 5, Issue 3*.
- Khalil, R. A., & Santoso, M. B. (2022). Generasi sandwich: Konflik peran dalam mencapai keberfungsian sosial. *Share: Social Work Journal*, 12(1), 77. <https://doi.org/10.24198/share.v12i1.39637>.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work family conflict terhadap burnout karyawan. *Sinomika Journal*, 1(5), 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>.
- Mubdiyah, R. A., Rahmawati, N. A. D., & Ramadhan, Y. (2023). Dukungan sosial pada mahasiswa kerja yang mengalami burnout. *Parade Riset*, 1(1), 197–208.

RESEARCH ARTICLE

- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen sumber daya manusia. In Suparyanto dan Rosad (Eds.), *Vol. CV. EUREKA*.
- Sofiani, Y., Kamil, A. R., Agung, R. N., Nuraeni, N., & Suryani, S. (2023). Upaya menurunkan burnout syndrome perawat aliansi rumah sakit Islam Jakarta. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 6(5), 2086–2094. <https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i5.9536>.
- Stevani, H., Hidayah, N., & Ramli, M. (2024). Faktor penyebab burnout ditinjau dari organic-medic paradigm. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 368. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i1.16680>.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Syamsu, N. N., Soelton, 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(1–13), 127. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3910>.