

Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja Berlebih (*Workload*) terhadap Karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi

Anik Pratami Agustin^{1*}, Dessy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email Korespondensi: anikpratamiagustin@gmail.com

ABSTRAK

Burnout menjadi salah satu masalah yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik peran yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan serta beban kerja berlebih (*workload*) yang melebihi kapasitas kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout* secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 53 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai signifikan sebesar $0.032 < 0.05$. Beban kerja berlebih (*workload*) juga berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Secara simultan konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,209 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan *burnout* sebesar 20,9%. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola konflik peran dan beban kerja karyawan secara lebih efektif. Pengelolaan yang baik diharapkan dapat mengurangi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, sehingga mampu mendukung terciptanya kinerja yang optimal serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Konflik Peran; Beban Kerja Berlebih (*Workload*); *Burnout*.

ABSTRACT

Burnout is one of the issues that can reduce employee performance. Role conflict arising from conflicting job demands and excessive workload exceeding work capacity are suspected factors influencing employee burnout at PT Vins Teknik Internusa, Bekasi City. This study aims to analyze the influence of role conflict and excessive workload on burnout, both partially and simultaneously. This study used quantitative statistical methods with a saturated sampling technique involving 53 employees as respondents. The results showed that role conflict had a significant effect on burnout with a significance value of $0.032 < 0.05$. Excessive workload also had a significant effect on burnout with a significance value of $0.005 < 0.05$. Simultaneously, role conflict and excessive workload had a significant effect on burnout with a significance value of $0.001 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.209 indicates that the two variables can explain 20.9% of burnout. This research provides practical implications for companies in managing role conflict and employee workload more effectively. Good management is expected to reduce employee burnout levels, thereby supporting optimal performance and helping companies achieve organizational goals more effectively and sustainably.

Keywords: Role Conflict; Workload; Burnout.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan, sehingga keberadaannya menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal, produktif, dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi yang perlu dikelola dan dikembangkan agar mampu memberikan kinerja yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan, tetapi juga mencakup upaya menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi fisik dan mental yang baik akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dibandingkan dengan karyawan yang mengalami kelelahan fisik maupun psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan sering menghadapi berbagai tuntutan organisasi, seperti target kerja yang tinggi, penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas, serta tanggung jawab pekerjaan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis apabila terjadi secara terus-menerus. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi *burnout* yang ditandai dengan menurunnya energi, motivasi, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu tertentu. Menurut *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sikap menjauh secara emosional dari orang lain (*depersonalization*), serta penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). *Burnout* tidak hanya memberikan dampak negatif bagi individu, tetapi juga bagi organisasi karena dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, menurunnya kualitas pekerjaan, hingga meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Burnout menjadi salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kondisi karyawan maupun kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan efisiensi dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada karyawan apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Kondisi tersebut semakin berisiko apabila perusahaan belum mampu mengelola faktor-faktor yang dapat memicu *burnout*.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *burnout* adalah konflik peran. Menurut (McShane & Von Glinow, 2018) konflik peran merupakan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan harapan peran yang harus dijalankan sehingga menyulitkan individu dalam memenuhi seluruh tuntutan tersebut secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kebingungan, ketidaknyamanan, serta tekanan psikologis dalam bekerja. Pada sektor manufaktur dan *engineering*, konflik peran sering muncul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang beragam serta kebutuhan untuk menjalankan beberapa tanggung jawab secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada karyawan. Menurut Rita (2025) konflik peran yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan emosional serta menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Selain konflik peran, faktor lain yang memengaruhi *burnout* adalah beban kerja berlebih (*workload*). Menurut (Tarwaka, 2019) beban kerja berlebih (*workload*) merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang dimiliki. Beban kerja berlebih (*workload*) terjadi ketika jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas atau kemampuan individu dalam waktu tertentu. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rotinsulu et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selain itu Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula risiko terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan.

PT Vins Teknik Internusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi, *engineering*, dan instalasi teknik. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara teliti, cepat, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, adanya koordinasi dengan berbagai bagian dalam proses pekerjaan juga mengharuskan karyawan untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat kondisi dimana karyawan harus menangani beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran dan meningkatkan beban kerja berlebih (*workload*) yang diterima karyawan. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus, maka dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara konflik peran, beban kerja berlebih (*workload*), dan *burnout*. Berdasarkan penelitian terdahulu, konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) telah banyak diteliti pada berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, dan jasa. Namun, penelitian yang mengkaji Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja Berlebih (*Workload*) Terhadap *Burnout* pada perusahaan fabrikasi dan *engineering* masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperluas kajian mengenai *burnout* dengan menggunakan objek penelitian PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi yang bergerak di bidang fabrikasi dan *engineering*.

Berdasarkan uraian tersebut, konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) merupakan faktor yang diduga dapat memengaruhi tingkat *burnout*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Konflik Peran Dan Beban Kerja Berlebih (*Workload*) Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, khususnya dalam upaya mengurangi tingkat *burnout* serta meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah dibuat sebagai berikut: 1) Apakah konflik peran secara parsial berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi?; 2) Apakah beban kerja berlebih (*workload*) secara parsial berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi?; 3) Apakah konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat berbagai pengertian konflik yang dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya menurut Putman dan Pool dalam (Koswara et al., 2024) konflik diartikan sebagai proses interaksi yang terjadi antara individu, kelompok, maupun organisasi, di mana terdapat perbedaan tujuan atau makna yang saling bertentangan. Dalam kondisi ini, masing-masing pihak cenderung memandang pihak lain sebagai hambatan potensial dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Konflik peran terjadi saat individu menerima lebih dari satu tuntutan yang tidak sejalan, sehingga sulit untuk memenuhi semuanya secara bersamaan (Judge & Robbins, 2017). Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai pihak, seperti atasan, rekan kerja, maupun kebijakan organisasi yang kurang sinkron. Akibatnya, karyawan dapat mengalami tekanan secara psikologis karena harus menentukan prioritas atau menyesuaikan diri dengan tuntutan yang saling bertentangan tersebut.

Konflik peran tidak hanya memengaruhi pelaksanaan tugas, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan. Menurut Awwad et al. (2022) situasi ini dapat memicu meningkatnya stres kerja serta memperbesar risiko terjadinya *burnout*. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan emosional serta menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, konflik peran menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa konflik peran adalah kondisi dimana individu mengalami pertentangan tuntutan pekerjaan yang tidak selaras sehingga menimbulkan tekanan psikologis dalam menjalankan tugasnya.

Konflik peran yang dialami karyawan dapat menimbulkan tekanan psikologis akibat adanya tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Kondisi ini menyebabkan kebingungan dalam menentukan prioritas kerja sehingga berpotensi meningkatkan kelelahan emosional. Apabila berlangsung secara terus-menerus, maka kondisi tersebut dapat berkembang menjadi *burnout*. Dengan demikian, konflik peran memiliki hubungan positif terhadap *burnout*, dimana semakin tinggi konflik peran, maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

Adapun indikator-indikator konflik peran menurut (Neha et al., 2023) sebagai berikut: a) Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan nilai dan prinsip pribadi individu. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya pertentangan antara tuntutan pekerjaan dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dimiliki individu sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan; b) Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab terjadi ketika individu tidak memperoleh informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, wewenang yang dimiliki, maupun tanggung jawab yang harus dipenuhi; c) Adanya instruksi yang berbeda atau saling bertentangan dalam menjalankan satu peran pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan

adanya perintah atau tuntutan yang tidak konsisten sehingga individu mengalami kebingungan dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan; d) Adanya pertentangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pertentangan ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi atau keluarga sehingga individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dijalankannya.

Beban kerja berlebih (*workload*) merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan jumlah tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam suatu organisasi, beban kerja berlebih (*workload*) menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Beban kerja berlebih (*workload*) yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, tekanan kerja, penurunan konsentrasi, hingga menurunnya produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja berlebih (*workload*) yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu meningkatkan efektivitas dan kualitas pekerjaan.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja berlebih (*workload*) merupakan keseluruhan tugas atau kegiatan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi, yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan antara jumlah pekerjaan dengan standar waktu penyelesaiannya. Sementara itu, (Mahawati et al., 2021) mendefinisikan beban kerja berlebih (*workload*) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang menjadi tanggung jawab individu atau unit organisasi tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut (Aulia & Rachmawati, 2025; Febriana & Kustini, 2022) memandang beban kerja berlebih (*workload*) dapat dipandang sebagai bentuk tekanan yang muncul ketika individu mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu, kemampuan yang dimiliki, serta berbagai faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, situasi organisasi, dan tuntutan pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, beban kerja yang diterima seseorang seharusnya disesuaikan dengan kemampuan fisik, kapasitas mental, serta keterampilan yang dimilikinya agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Beban kerja berlebih (*workload*) yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik secara fisik maupun psikologis. Karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami kelelahan, kesulitan berkonsentrasi, serta meningkatnya tekanan kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan sumber daya dan waktu yang memadai, maka dapat menyebabkan penurunan kinerja serta meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, beban kerja berlebih (*workload*) menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam menjaga kesehatan dan produktivitas karyawan.

Tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas dapat menguras energi fisik dan mental individu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan berkepanjangan yang pada akhirnya mengarah pada *burnout*. Dengan demikian, beban kerja memiliki hubungan positif terhadap *burnout*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialaminya.

Adapun indikator-indikator konflik peran menurut (Neha et al., 2023) sebagai berikut: a) Jumlah pekerjaan yang diterima melebihi kapasitas individu. Jumlah pekerjaan yang diterima melebihi kapasitas individu merupakan kondisi ketika seseorang memperoleh pekerjaan dalam jumlah yang terlalu banyak dibandingkan dengan kemampuan yang dimilikinya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan menimbulkan tekanan dalam bekerja; b) Tingkat kesulitan dan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Tingkat kesulitan dan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu merupakan kondisi ketika pekerjaan yang diberikan menuntut konsentrasi, ketelitian, dan kemampuan yang tinggi sehingga dirasakan melampaui kapasitas individu. Kondisi ini dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya; c) Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya tuntutan untuk bekerja cepat. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya tuntutan untuk bekerja cepat merupakan kondisi ketika individu harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas dan di bawah tekanan tenggat waktu tertentu. Keadaan tersebut dapat menimbulkan perasaan tertekan dan meningkatkan beban kerja yang dirasakan individu.

Burnout adalah kondisi kelelahan yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam waktu lama, terutama pada situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara intens. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Menurutny, *burnout* merupakan kondisi kelelahan yang terjadi ketika individu mengerahkan tenaga, waktu, dan kemampuannya secara berlebihan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga sumber

daya fisik maupun mental menjadi terkuras. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, tetapi juga dapat memengaruhi lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian Rita (2025) Pada tingkat individu, *burnout* dapat ditandai dengan berbagai gangguan kesehatan, seperti sulit tidur, menurunnya daya tahan tubuh, serta munculnya masalah emosional. Tekanan psikologis tersebut dapat memunculkan gejala fisik seperti sakit kepala, kesulitan berkonsentrasi, dan mudah terserang penyakit. Selain itu, sifatnya yang akumulatif membuat kondisi ini tidak mudah untuk diatasi dalam waktu singkat. Individu yang mengalami *burnout* cenderung memiliki pandangan negatif terhadap dirinya sendiri yang dalam kondisi tertentu dapat berkembang menjadi depresi. Dampak *burnout* juga dapat dirasakan oleh pihak lain, terutama dalam pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan, karena kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas interaksi dan pelayanan yang diberikan kepada penerima layanan.

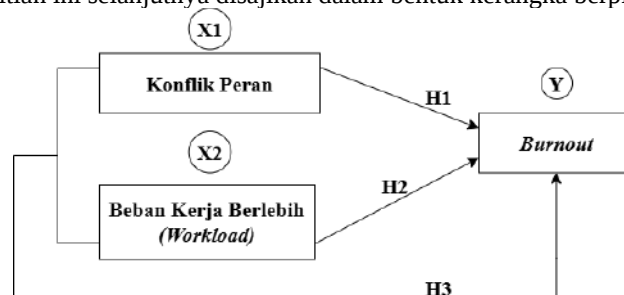
Menurut (Alsahle et al., 2021) *burnout* didefinisikan sebagai suatu keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang tinggi dan intens yang timbul dari keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut dan menantang secara emosional. Sementara itu, (Karakolias, 2025) menjelaskan bahwa *burnout* ditunjukkan melalui perubahan sikap dan perilaku, seperti kecenderungan menjaga jarak dari orang lain, bersikap sinis, sering tidak masuk kerja, datang terlambat, hingga munculnya keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan.

Burnout yang dialami individu dapat memberikan dampak langsung, baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan sekitarnya. Dalam konteks organisasi, *burnout* dapat terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan, tingginya angka pengunduran diri, serta menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, dampak *burnout* juga dirasakan dalam kehidupan pribadi, termasuk dalam lingkup keluarga. Individu yang mengalami *burnout* cenderung merasakan kelelahan emosional, depresi, mudah marah, serta menunjukkan sikap apatis. Mereka juga kerap menghadapi berbagai permasalahan, baik dalam lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun menunjukkan respons negatif terhadap masukan atau saran yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian, *burnout* dapat diartikan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang, yang berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan individu.

Roloff et al. (2022) berpendapat, indikator-indikator *burnout* sebagai berikut: a) Menurunnya energi fisik dan mental dalam bekerja. Menurunnya energi fisik dan mental dalam bekerja merupakan kondisi ketika individu merasa kelelahan, kehilangan energi, dan mengalami kejenuhan akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini menyebabkan individu tidak lagi memiliki semangat dan tenaga yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya; b) Perubahan sikap menjadi lebih dingin dan menjaga jarak terhadap pekerjaan maupun rekan kerja. Perubahan sikap ini ditunjukkan dengan munculnya kecenderungan individu untuk bersikap acuh, menjaga jarak, dan mengurangi keterlibatan emosional dengan pekerjaan maupun rekan kerja sebagai bentuk respons terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan; c) Menurunnya penilaian terhadap kemampuan dan pencapaian diri dalam bekerja

Kondisi ini menggambarkan perasaan tidak mampu, kurang percaya diri, serta anggapan bahwa diri tidak berhasil mencapai hasil kerja yang diharapkan. Individu cenderung menilai dirinya kurang produktif dan tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran disusun dengan mengkaji hubungan antara konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) sebagai variabel independen (X) dengan *burnout* sebagai variabel dependen (Y). Konflik peran muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak selaras atau saling bertentangan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi tersebut dapat memicu ketegangan emosional yang berpotensi meningkatkan tingkat *burnout* pada karyawan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini selanjutnya disajikan dalam bentuk kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: (olah peneliti, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris. Hipotesis disusun berdasarkan teori, kerangka berpikir, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Bekasi.

H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh antara konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) secara simultan terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh antara konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) secara simultan terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta melihat hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang karyawan yang aktif bekerja di perusahaan tersebut.

Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 53 karyawan, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

Serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian sudah layak, valid, dan reliabel sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini, uji kualitas data dilakukan melalui dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai suatu metode statistik untuk mengetahui dan memperkirakan nilai variabel dependen (Y) berdasarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel independen (X).

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 53 orang karyawan PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Pengolahan data untuk pengujian validitas dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Konflik Peran (X1)

Pernyataan X ₁ , X ₂ , Y	r hitung (X ₁)	r hitung (X ₂)	r hitung (Y)	r hitung/Keterangan
1	0.663	0.418	0.438	0,279/Valid
2	0.579	0.439	0.642	
3	0.634	0.517	0.664	

4	0.670	0.744	0.567
5	0.518	0.582	0.623
6	0.656	0.752	0.566
7	0.641	0.508	0.650
8	0.608	0.536	0.622
9	0.521	0.574	0.653

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Sebelum dilakukan interpretasi hasil validitas, terlebih dahulu ditentukan nilai r tabel sebagai berikut

$Degre\ of\ Freedom = n-2$

$Degre\ of\ Freedom = 53-2 = 51$

Jadi nilai r tabel = 0,279

Berdasarkan Tabel 1 Uji Validitas pada variabel konflik peran (X_1), beban kerja berlebih (*workload*) (X_2), dan ariabel *burnout* (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel 0,279 yang berarti bahwa secara seluruh indikator variabel independen dan dependen dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur jawaban responden melalui kuesioner. Kriteria pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

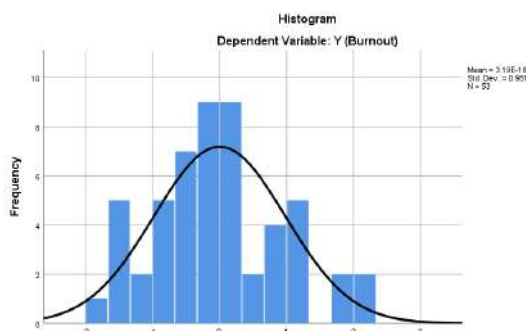
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Konflik Peran (X_1)	0,787	> 0,6	Reliabel
Beban Kerja Berlebih (<i>Workload</i>) (X_2)	0,723	> 0,6	Reliabel
<i>Burnout</i> (Y)	0,777	> 0,6	Reliabel

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

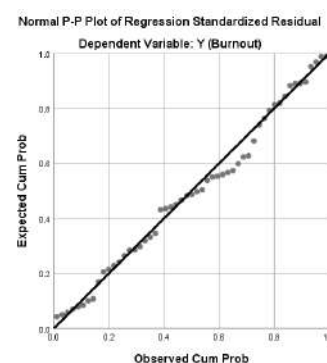
Berdasarkan Tabel 2 Uji Reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel konflik peran (X_1), beban kerja berlebih (*workload*) (X_2), *burnout* (Y) menunjukkan angka di atas batas minimum 0,6, maka hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel penelitian memiliki distribusi yang normal. Pengujian ini menggunakan alat ukur histogram, metode grafik, serta *metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji normalitas:



Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)
 Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)
 Gambar 3. Hasil Uji Normal Probability

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, digunakan metode *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Pada grafik gambar no 2 ini, distribusi normal akan membentuk garis diagonal lurus, sedangkan sebaran data residual akan diplot untuk melihat kesesuaiannya terhadap garis tersebut. Apabila residual berdistribusi

normal, maka titik-titik data akan mengikuti atau mendekati garis diagonal yang terbentuk. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas menggunakan normal *probability plot*.

Berdasarkan Gambar 3 grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji statistik lain yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

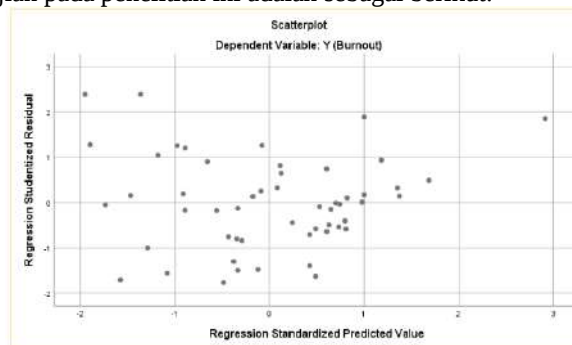
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	
Model	Unstandardized Residual
N	53
Asymp. Sig. (2- tailed)	.200

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 3 Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0.200 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan pola penyebaran titik pada grafik *scatterplot*. Apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, maupun menyempit, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4 hasil Uji Heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1_Konflik Peran	.980	1.020
X2_Beban Kerja Belebih	.980	1.020
(Workload)		

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 4 Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa variabel konflik peran (X_1) dan beban kerja berlebih (*workload*) (X_2) memiliki nilai *tolerance* sejumlah $0,980 > 0,10$, serta nilai VIF sejumlah $1,020 < 10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memenuhi kriteria uji multikolinearitas.

Uji linearitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear atau tidak. Dalam analisis regresi, uji ini penting karena model regresi hanya tepat digunakan jika hubungan antar variabel membentuk garis lurus (linear). Berikut ini adalah hasil uji linearitas:

Tabel 5. Uji Linearitas

	Deviation from Linearity Sig.
X_1 (Konflik Peran)	,738
X_2 (Beban Kerja Berlebih – <i>Workload</i>)	,920

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, Uji Linearitas antara variabel konflik peran (X_1) terhadap *burnout* (Y), diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,738 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel konflik peran (X_1) dengan *burnout* (Y). Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Linearitas antara variabel beban kerja berlebih (*workload*) (X_2) terhadap *burnout* (Y), diperoleh nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,920 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara beban kerja berlebih (*workload*) dengan *burnout*, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

4.3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized B</i>
(Constant)	5.631
X_1 (Konflik Peran)	.250
X_2 (Beban Kerja Berlebih (<i>Workload</i>))	.386

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 5.631 + 0.250X_1 + 0.386X_2$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5.631 menunjukkan bahwa apabila variabel konflik peran (X_1) dan beban kerja berlebih (*workload*) (X_2) dianggap bernilai 0, maka nilai *burnout* sebesar 5.631.
2. B1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0.250, menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel konflik peran akan meningkatkan *burnout* sebesar 0,250 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja berlebih (*workload*) tetap atau konstan.
3. B2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0.386, menunjukkan bahwa beban kerja berlebih (*workload*) berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel beban kerja berlebih (*workload*) akan meningkatkan *burnout* sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel konflik peran tetap atau konstan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan, maka dilakukan pengujian menggunakan uji t dan uji F.

Tabel 7. Uji t dan Uji F

Model	t	F	Sig.
(Constant)	1.207		.233
X_1 (Konflik Peran)	2.207		.032
	2.957		.005

X ₂ (Beban Kerja Berlebih (<i>Workload</i>) <i>Regression</i>		7.872	.001
--	--	-------	------

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Sebelum dilakukan interpretasi hasil uji t, terlebih dahulu ditentukan nilai t tabel sebagai berikut:

T tabel = t ($\alpha/2$, n-k-1)

t = [0.05/2, (53-2-1)]

t = (0,025, 50)

T tabel = 2.00856 atau 2.009

Berdasarkan hasil dari tabel 6 uji t di atas, jika ingin mengetahui apakah konflik peran (X₁) dan beban kerja berlebih (*workload*) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout*, yaitu dengan melalui hipotesis yang diuji sebagai berikut ini :

Berdasarkan hasil dari tabel 6 uji t di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki nilai p-value, atau tingkat signifikan sebesar 0.032. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 maka (0.032 < 0.05) dan berdasarkan t hitung sebesar 2.207 dan nilai t tabel 2.009, maka nilai t hitung lebih besar (>) daripada t tabel (2.207 > 2.009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh konflik peran terhadap *burnout* secara signifikan.

Berdasarkan hasil dari tabel 6 uji t di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih (*workload*) memiliki nilai p-value, atau tingkat signifikan sebesar 0.005. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 maka (0.005 < 0.05) dan berdasarkan t hitung sebesar 2.957 dan nilai t tabel 2.009, maka nilai t hitung lebih besar (>) daripada t tabel (2.957 > 2.009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout* secara signifikan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian menggunakan uji F. Adapun hasil uji f (simultan) dapat dilihat sebagai berikut:

Sebelum dilakukan interpretasi hasil uji F, terlebih dahulu ditentukan nilai F tabel sebagai berikut:

F tabel = F (α ; df1; df2)

df1 = k = 2

df2 = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50

Nilai F tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df1 = 2 dan df2 = 50, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18.

Sesuai pada Tabel 6, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh konflik peran (X₁) dan beban kerja berlebih (*workload*) (X₂) adalah sebesar 0.001 < 0.05 dan nilai F hitung 7.872 > nilai F tabel 3.18. Hal tersebut membuktikan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap *burnout*.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489	.239	.209	6.010

Sumber: (Hasil SPSS Versi 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran (X₁) dan beban kerja berlebih (X₂) mampu menjelaskan variabel *burnout* (Y) sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 79,1% yang dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Karena nilai koefisien determinasi sebesar 0,209 lebih mendekati angka 0 daripada 1, maka berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel konflik peran dan beban kerja berlebih terhadap *burnout* tergolong lemah atau rendah.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Konflik Peran (X₁) Terhadap *Burnout* (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari 53 responden dan hasil pengolahan data statistik, pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil pengujian

tersebut, diketahui bahwa variabel konflik peran (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *burnout* (Y). Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,207 dan t tabel 2,009, maka nilai t hitung lebih besar ($>$) daripada t tabel ($2.207 > 2.009$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka ($0,032 < 0,05$) sehingga Ha1 diterima dan H01 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Maslach dan Jackson (1981) yang menyatakan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan *burnout*. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, serta menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Abdou et al. (2024) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Berlebih (*Workload*) Terhadap *Burnout* (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari 53 responden dan hasil pengolahan data statistik, pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa variabel beban kerja berlebih (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *burnout* (Y). Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,957 > nilai t tabel 2,009 maka nilai t hitung lebih besar ($>$) daripada t tabel ($2.957 > 2.009$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka ($0,005 < 0,05$) sehingga Ha2 diterima dan H02 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berlebih berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja berlebih (*workload*) yang diterima karyawan, maka tingkat *burnout* juga semakin meningkat. Tingginya jumlah pekerjaan, deadline yang ketat, serta tuntutan untuk bekerja cepat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Jika kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat meningkatkan risiko *burnout*. Penelitian ini sejalan dengan teori Tarwaka yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih (*workload*) yang melebihi kapasitas individu dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis seseorang. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rotinsulu dkk. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

4.6.3 Pengaruh Konflik Peran (X1) dan Beban Kerja Berlebih (*Workload*) (X2) Terhadap *Burnout* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, kedua variabel independen yaitu konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu *burnout*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 7,872 dan nilai f tabel 3,18 ($7.872 > 3.18$), serta nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, Ha3 diterima dan H03 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa konflik peran dan beban kerja berlebih secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Maslach dan Jackson (1981) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan kerja dengan konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) berkontribusi terhadap meningkatnya *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga Ha1 diterima dan H01 ditolak. Dengan demikian, semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan.

Hasil beban kerja berlebih (*workload*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga Ha2 diterima dan H02 ditolak. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja berlebih yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

Konflik peran dan beban kerja berlebih (*workload*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Vins Teknik Internusa Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya, konflik peran dan beban kerja berlebih secara bersama-sama merupakan faktor yang memengaruhi tingkat *burnout* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran, bagi perusahaan, diharapkan dapat memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan agar tidak terjadi konflik peran dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja masing-masing individu sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

Sedangkan bagi karyawan, diharapkan mampu meningkatkan komunikasi serta koordinasi dalam pekerjaan agar perbedaan perintah maupun tuntutan kerja dapat diminimalisir. Karyawan juga diharapkan dapat mengatur waktu kerja dengan baik sehingga tekanan pekerjaan tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *burnout*, seperti stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda serta memperluas jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan akurat.

REFERENSI

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A.-M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almahayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Alsallhe, T. A., Chalhaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. L. (2021). Occupational Burnout Prevalence and Its Determinants Among Physical Education Teachers : A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15(December). <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Aulia, F., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 376–382. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.315>
- Awwad, R. I., Aljuhmani, H. Y., & Hamdan, S. (2022). Examining the Relationships Between Frontline Bank Employees' Job Demands and Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model. *Sage Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079880>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. . *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Karakolias, S. (2025). Seeing burnout coming: early signs and recognition strategies in health professionals. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1721220>
- Koswara, N., Suparman, Saadah, E., & Hedian, M. H. (2024). *Managemen Konflik dalam Pendidikan Berbasis Agama* .. 5(1), 106–115.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Pintaui, R. F., & Rahayu, P. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior* (8th Editio). McGraw-Hill Education.

- Neha, Sharma, Y., Yadav, A., Ramnarayan, & Swapna, G. (2023). Sustainability and role conflict: A bibliometric analysis of research themes, trends, and future research directions: 2013-2022. *E3S Web of Conferences*, 430, 01186. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202343001186>
- Rita, M. (2025). Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Burnout Dalam Perspektif Resource Base View. *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v17i1.108>
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How Strongly Is Personality Associated With Burnout Among Teachers? A Meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34(3), 1613–1650. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>
- Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, rudie Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Work-Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Pada Bank BNI KC Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*, 12(1), 1017–1027.
- Tarwaka. (2019). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* (Edisi 2). Harapan Press.