

Pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju

Rizqia Meilika¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Zunaidah³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya

*rizqiameilika5@gmail.com*¹, *ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id*², *zunaidah@unsri.ac.id*³

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of workload and burn out on employee work stress of Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju. The population in this study were all employees at Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju which consists 54 employees. This study uses a saturated sampling technique. The data used in this study is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research shows that Workload has a positive and significant effect on Employee Work Stress, Burn Out has a positive and significant effect on Employee Work Stress and Workload and Burn Out has a positive and significant effect on Employees Work Stress at Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju.

Keywords: *Workload, Burn Out, Employee Work Stress*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene RU III Plaju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Pama Persada Tanjung Enim yang berjumlah 54 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, *Burn Out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Beban Kerja dan *Burn Out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene RU III Plaju.

Kata kunci: *Beban Kerja, Burn Out, Stres Kerja.*

PENDAHULUAN

Menjalankan fungsi sebagai karyawan adalah peran yang sangat penting selain mencapai tujuan dan kelancaran jalannya perusahaan atau organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tentunya tak lepas dari karyawan yang dominan dan berperan aktif pada kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Agastya & Satrya, 2018). Untuk menciptakan SDM yang kompeten dalam kemampuan dan keterampilan, perusahaan harus memberikan kenyamanan saat bekerja agar tidak terjadi stres kerja yang

menyebabkan gangguan dalam menjalankan kegiatan kerja. Menurut Puspitasari et al., (2021), Karyawan dapat mengalami stres, kemudian berkembang menjadi karyawan mengalami sakit fisik dan mental sehingga tidak akan bekerja dengan maksimal. Jika tak diatasi dengan baik, stres kerja menyebabkan dampak negatif pada karyawan tersebut. Sehingga sangat penting untuk perusahaan dapat mengatasi dan mengelola stres dan faktor-faktor pemicu stres karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014), stres kerja adalah suatu keadaan seseorang dalam ketegangan maupun tekanan yang menimbulkan terjadinya keadaan fisik dan psikis yang tidak stabil/imbang, dan dapat berhubungan dengan emosi, kognisi dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja merupakan keluhan yang sering dikeluhkan oleh karyawan. Pada kawasan asia pasifik, ternyata tren stres kerja mencapai 48% dan merupakan angka yang sudah melewati rata-rata global. Menurut survei yang telah dilakukan Regus (2012), mendapatkan hasil bahwa di Singapura stres pada karyawan mencapai 63%, Malaysia 57%, Hongkong 62%, China 73%, Thailand 75%, Vietnam dan Indonesia sebesar 71% (Habibi & Jefri, 2018). Indonesia memiliki tingkat stres kerja yang melebihi 50% dan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam negeri meliputi faktor individu dan pekerjaan itu sendiri. Bagi perusahaan, dapat berdampak terhadap keefektifan dan kinerja perusahaan.

Stres kerja jika tidak ditangani akan berdampak buruk bagi psikologis, fisiologis dan sikap. Jika beban kerja terlalu banyak maka dapat mengakibatkan turunnya produktivitas dan stres. Munculnya stres ini mengakibatkan karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Beban kerja diartikan juga sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan mengerahkan proses mental dan kemampuan dalam jangka waktu tertentu (Rizki et al., 2022). Menurut Panggabean (2018), cara terbaik menghilangkan stres kerja dengan meminimalisir adanya beban kerja.

Di berbagai kasus perusahaan, masih banyak perusahaan yang menurun produktivitas akibat banyaknya beban kerja yang menyebabkan tingginya tingkat kejenuhan karyawan sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja. Dapat kita lihat pada Pertamina RU III Plaju. PT Pertamina adalah perusahaan BUMN yang berjalan dibidang energi dan merupakan penyumbang deviden terbesar di Indonesia. Tahun 2022, Pertamina *Refinery Unit* III mengembangkan bahan bakar nabati yang berbasis *Crude Palm Oil* dengan tujuan untuk mendukung target kemandirian energi nasional dan bauran energi nasional dengan memperbanyak penggunaan energi terbarukan yang berkelanjutan. Karena hal ini, banyak karyawan pada Pertamina Refinery Unit III yang mengalami penambahan jam kerja demi mewujudkan pengembangan bahan bakar nabati tersebut, terutama pada karyawan bagian kilang polypropylene. Area ini merupakan area produksi minyak mentah menjadi bahan jadi dengan menggunakan mesin yang memiliki tingkat resiko dan tingkat kejenuhan kerja yang tinggi sehingga memicu stres kerja. tanda dari gejala fisiologis dari stres kerja.

Jumlah karyawan yang memutuskan keluar sebanyak 6 orang. Dapat ditandai sebagai salah satu gejala perilaku dari stres kerja dan membuat karyawan pada kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju yang semula berjumlah 60 karyawan menjadi

54 karyawan. Tugas pokok yang bertambah dan lembur yang berlebihan dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan, apalagi jika hal tersebut terjadi pada beberapa tahun kedepan. Penelitian ini didukung oleh beberapa peneliiian sebelumnya, Berdasarkan penelitian Zulmaidarleni et al., (2019) yang memiliki hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian Agastya & Satrya (2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Begitu pula dengan pendapat Jayati & Sulistyan (2021) yang menyimpulkan beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Namun berbeda dengan penelitian Nafs (2020) yang menyatakan beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja dalam penelitiannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pertamina *Refinery Unit III* Plaju pada bagian kilang Polypropylene. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja, *burn out* dan volume stres kerja dari perusahaan yang mengembangkan bahan bakar nabati berbasis *Crude Palm Oil* dari tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene RU III Plaju. yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III yang berkantor di JL. Beringin I, Komperta, Plaju, Palembang yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, yaitu sebuah teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji statistik serta uji hipotesis untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III yang berisi daftar pernyataan kepada beberapa responden untuk menjawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapatan mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja(X)	Kondisi Pekerjaan	Pekerjaan yang terlalu banyak Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai	Ordinal
		Penggunaan Waktu Kerja	Melebihi jam kerja yang seharusnya Pekerjaan selalu berpacu dengan waktu Jam istirahat yang tidak sesuai dengan yang disepakati	
		Target yang harus dicapai	Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan Pekerjaan yang harus diselesaikan secepat mungkin Dituntut untuk mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan	
2.	<i>Burn Out</i> (X2)	<i>Exhaustion</i> (kelelahan)	Tidak tenang ketika mengerjakan pekerjaan Selalu lelah ketika akan memulainya Merasa kekurangan energi ketika menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		<i>Depersonalization</i> (<i>cynicism</i>)	Merasa acuh terhadap pekerjaan orang lain Pesimis atau mudah menyerah terhadap pekerjaan	
		<i>Reduced personal accomplishment</i>	Menghindari pekerjaan Mengerjakan pekerjaan sedikit demi sedikit sehingga proses menyelesaikan pekerjaan menjadi lama Sering tidak masuk kerja	
3.	Stres Kerja	Gejala Psikologis	Sulit Berkonsentrasi Merasa cemas mudah marah dan tersinggung Bosan mengerjakan suatu pekerjaan	Ordinal
		Gejala Fisiologis	Detak jantung meningkat Lelah dan mudah sakit Sakit kepala	
		Gejala Perilaku	Menunda pekerjaan Perubahan Pola makan Sering terlambat masuk kerja	

d

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen pernyataan sebagai alat tukar variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2018), Uji validitas dapat menggunakan metode *Product Moment* menggunakan aplikasi SPSS. Nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) yang ditemukan dengan nilai r tabel pada huruf signifikan 5% sebesar 0,374. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Beban Kerja (X1)

Butir Pernyataan	rhitung	rtabel (df = 28)	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,577	0,374	Valid
Pernyataan ke-2	0,504	0,374	Valid
Pernyataan ke-3	0,585	0,374	Valid
Pernyataan ke-4	0,424	0,374	Valid
Pernyataan ke-5	0,585	0,374	Valid
Pernyataan ke-6	0,468	0,374	Valid
Pernyataan ke-7	0,585	0,374	Valid
Pernyataan ke-8	0,462	0,374	Valid

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan kuisisioner variabel beban kerja lebih besar (>) dibandingkan rtabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel *Burn Out* (X2)

Butir Pernyataan	rhitung	rtabel (df = 28)	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,674	0,374	Valid
Pernyataan ke-2	0,532	0,374	Valid
Pernyataan ke-3	0,406	0,374	Valid
Pernyataan ke-4	0,730	0,374	Valid
Pernyataan ke-5	0,422	0,374	Valid
Pernyataan ke-6	0,536	0,374	Valid
Pernyataan ke-7	0,453	0,374	Valid
Pernyataan ke-8	0,469	0,374	Valid

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan kuisisioner variabel *burn out* lebih besar (>) daripada rtabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Stres Kerja (Y)

Butir Pernyataan	rhitung	rtabel (df = 28)	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,710	0,374	Valid
Pernyataan ke-2	0,788	0,374	Valid
Pernyataan ke-3	0,771	0,374	Valid
Pernyataan ke-4	0,737	0,374	Valid
Pernyataan ke-5	0,646	0,374	Valid
Pernyataan ke-6	0,630	0,374	Valid
Pernyataan ke-7	0,519	0,374	Valid
Pernyataan ke-8	0,590	0,374	Valid
Pernyataan ke-9	0,516	0,374	Valid
Pernyataan ke-10	0,458	0,374	Valid

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rhitung untuk setiap butir pernyataan kuisisioner variabel stres kerja lebih besar (>) daripada rtabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataandinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Beban Kerja (X1)	0,620	Reliabel
Burn Out (X2)	0,641	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,841	Reliabel

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga kuesioner berada diatas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48778846
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102

	Negative	-.073
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar (>) dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.954	1.048
<i>Burn Out</i>	0.954	1.048

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Hasil estimasi pada tabel 7. di atas menunjukkan nilai VIF pada variabel Beban kerja 1,048 lebih kecil (<) dari 10 dan nilai *tolerance* 0,954 lebih besar (>) dari 0,10. Variabel *Burn Out* dengan nilai VIF sebesar 1,048 lebih kecil (<) dari 10 dan nilai *tolerance* 0,954 lebih besar (>) dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

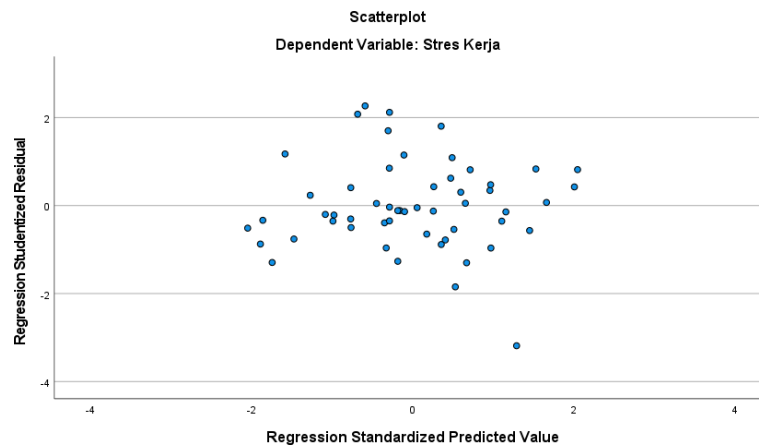
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.163	3.331		.649	.519
Beban Kerja	-.022	.099		-.031	.219
<i>Burn Out</i>	.065	.101		.092	.641

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0,827 dan *burn out* sebesar 0,524 yang masing-masing nilai tersebut lebih besar (>) dari pada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Selain itu, dapat kita lihat melalui grafik *scatter plot* antara variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa (1) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0; (2) titik-titik data tidak berkumpul hanya di atas dan di bawah saja;

(3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.527a	0.278	0.249	4.574938	1.704

Sumber : Data primer, diolah 2023

Dari tabel 9 di atas menunjukkan nilai dw sebesar 1,704 sehingga untuk jumlah populasi (n) sebanyak 54 dan k=2 diperoleh hasil dari tabel *durbin watson* yaitu:

$$\begin{aligned}
 dL &= 1,5230 \\
 du &= 1,5983 \\
 d-dL &= 1,704 - 1,5230 = 0,181 \\
 4-dL &= 4 - 1,5230 = 2,477 \\
 4-du &= 4 - 1,5983 = 2,4017
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa nilai du (1,5983) lebih kecil (<) dari nilai d (1,704) dan nilai d lebih kecil (<) dari 4-du (2,4017). Sehingga $du < dw < 4-du$ (1,5983 < 1,704 < 2,4017) dapat kita simpulkan pada model regresi ini tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.439	5.011			1.085	.283
Beban Kerja	.505	.150	.411		3.373	.001
Burn Out	.317	.153	.253		2.079	.043

Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai *Constant* (a) sebesar 5,943, sedangkan nilai koefisien regresi (b) dari variabel beban kerja sebesar 0,505 dan variabel *burn out* sebesar 0,317. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,439 + 0,505X_1 + 0,317X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan (a) sebesar 5,439 yang berarti apabila sama sekali tidak adanya beban kerja dan *burn out* maka nilai stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju adalah sebesar 5,439.
2. Koefisien regresi pada variabel X₁ sebesar 0,505 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja mengalami penambahan 1 pada satuan sesuai dengan dimensi variabelnya yakni kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pada karyawan maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,505.
3. Koefisien regresi pada variabel X₂ sebesar 0,317 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel *burn out* mengalami penambahan 1 pada satuan sesuai dengan dimensi variabelnya yakni *Exhaustion* (kelelahan), *Depersonalization (cynicism)* dan *Reduced Personal Accomplishment* maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,317.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Korelasi Determinasi (R²)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.527a	0.278	0.249	4.574938

Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,527, nilai ini berada di interval koefisien 0,40– 0,599. Artinya beban kerja dan *burn out* memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan stres kerja. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,278, hal ini menjelaskan bahwa 27,8% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja dan *burn out*. Sedangkan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Seperti variabel *Work life balance*, *Quality of Work life*, tekanan dan pola kepemimpinan yang tidak sesuai serta keadaan tempat kerja.

Hasil Uji F-Simultan

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	410.156	2	205.078	9.798	0.000b
Residual	1067.433	51	20.930		
Total	1477.589	53			

Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 9,798 lebih besar (>) dari Ftabel sebesar 3,18. Selain itu nilai Sig. sebesar 0.000 lebih kecil (<) 0.05 yang artinya variabel *independent* (beban kerja dan *burn out*) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (stres kerja). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel beban kerja dan variabel *burn out* terhadap variabel stres kerja.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja	3.3732.008	0.001		t hitung > t tabel
Burn Out	2.0792.008	0.043		t hitung > t tabel

Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS 27

Dari tabel di atas didapatkan hasil uji t untuk variabel beban kerja memiliki thitung sebesar 3,373. Nilai thitung lebih besar (>) daripada ttabel sebesar 2,008. Dan variabel *burn out* memiliki t- hitung sebesar 2,079. Nilai thitung lebih besar (>) daripada ttabel sebesar 2,008. Maka dapat kita simpulkan sebagai berikut:

1. H₀ ditolak, H₁ diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja karyawan.
2. H₀ ditolak, H₂ diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel *burn out* terhadap variabel stres kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai thitung (3,373) > ttabel (2,008). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Sehingga, hipotesis diterima dengan dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Agastya & Satrya, (2018); Zulmaidarleni et al., (2019) dan Jayati & Sulistyan (2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Namun, terdapat penelitian sebelumnya yang tidak sejalan yaitu Nafs (2020) dan Nainggolan (2022) yang menyatakan beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja dalam penelitiannya.

Pengaruh *Burn Out* (X₂) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai thitung (2,079) > ttabel (2,008). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burn out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Artinya semakin tinggi tingkat kejenuhan atau *burn out* karyawan, maka stres kerja juga akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Sehingga, hipotesis diterima dengan dibuktikan bahwa *burn out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Pajow et al., (2020) dan Wardhani et al., (2020). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *burn out* terhadap stres kerja karyawan. Namun, terdapat penelitian sebelumnya yang tidak sejalan yaitu Rosanna et al., (2021) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X₁) dan *Burn Out* (X₂) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi mendapati nilai r sebesar 0,527, berada di interval koefisien 0,40–0,599. Artinya beban kerja dan *burn out* memiliki tingkat hubungan yang sedang atau normal dengan stres kerja. Sementara itu nilai *R Square* sebesar 0,278, hal ini berarti bahwa 27,8% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja dan *burn out*. Sedangkan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu *Work life balance*, *Quality of Work life*,

tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan wajar serta keadaan tempat kerja. Selain faktor lingkungan juga ada faktor dari individu itu sendiri, seperti masalah pribadi, masalah ekonomi dan masalah keluarga yang dialami oleh karyawan dapat mengganggu kondisi karyawan tersebut saat bekerja sehingga dapat menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih besar pada stres kerja karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Selanjutnya dapat dilihat berdasarkan hasil uji F bahwa nilai $F_{hitung} (9,798) > F_{tabel} (3,18)$. Selain itu nilai $Sig. sebesar 0.000 < 0.05$ yang artinya variabel *independent* (beban kerja dan *burn out*) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *dependent* (stres kerja). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka beban kerja dan *burn out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah & Chairunnisa (2021) mengatakan bahwa beban kerja dan *burn out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Ningsih et al., (2017) berpendapat bahwa *Burn out* atau kejenuhan kerja dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya karena beban kerja yang berlebihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.
2. *Burn Out* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.
3. Beban kerja dan *Burn Out* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.

Saran

1. Untuk mengurangi beban kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina *Refinery Unit* (RU) III Plaju disarankan untuk melakukan analisis beban kerja dan menambah tenaga kerja sehingga didapatkan beban kerja optimal untuk masing-masing karyawan.
2. Untuk mengurangi *Burn Out* atau kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan kilang polypropylene Pertamina *Refinery Unit* (RU) III Plaju disarankan agar atasan lebih mengatur waktu kerja pada karyawan agar karyawan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan menjadi tidak menumpuk.
3. Untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan kilang polypropylene Pertamina *Refinery Unit* (RU) III Plaju disarankan agar atasan mengurangi beban kerja dan mengatur strategi pembagian pekerjaan atau *jobdesc* karyawan menjadi lebih efektif agar karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebih dan tidak mengalami kejenuhan kerja atau *burn out*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Anisah, N., & Chairunnisa, L. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 22-29. <http://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JaManKu/article/view/411>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jayati, D. D., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Proceedings ...*, 4(1), 335-340.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199-208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nainggolan, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021. *Dohara Publisher Open Access Journal*, 11(6), 213-219. <http://dohara.r.id/index.php/hsk/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*. 1(1), 43.
- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Kemas*, 9(7), 29.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1-11.
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Rivai Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga*. Rajawali Pers.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6,8894-8899.
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *Ikesma*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.

- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83-97. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>