



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23602-23611

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja, terhadap *Job Burnout* pada Karyawan di Sambal Bakar Garut Tasikmalaya

Irfan Nurmahmudi, Raisa Hilia Aini Syifa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya

irfanm160@gmail.com, raisa.hilia2019@uncip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan operasional, fluktuasi jumlah pelanggan, tekanan pelayanan, serta intensitas kerja pada jam sibuk yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan emosional. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh 33 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert berdasarkan indikator beban kerja, stres kerja, dan *job burnout*. Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel serta model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Secara parsial, beban kerja memiliki koefisien $-0,100$ dengan nilai signifikansi $0,615$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Sebaliknya, stres kerja memiliki koefisien $0,665$ dengan nilai signifikansi $0,000$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis dan kondisi emosional lebih dominan dalam memicu *burnout* dibandingkan besarnya tuntutan tugas. Perusahaan perlu memperkuat pengelolaan stres, pembagian kerja yang seimbang, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja kondusif untuk menjaga kesejahteraan serta kualitas pelayanan karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Job Burnout*, Karyawan, Sambal Bakar Garut Tasikmalaya.

1. Latar Belakang

Industri food and beverage (F&B) merupakan salah satu sektor bisnis yang terus berkembang di Indonesia seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan kuliner yang cepat dan berkualitas. Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia[1]. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan harus mampu bekerja secara cepat, tepat, dan konsisten dalam menghadapi tingginya permintaan pelanggan. Pada situasi tertentu, seperti jam operasional puncak, akhir pekan, maupun periode hari besar keagamaan, intensitas pekerjaan meningkat secara signifikan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*job burnout*) apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang baik[2].

Fenomena tersebut juga terjadi pada Sambal Bakar Garut Tasikmalaya sebagai salah satu restoran yang memiliki tingkat kunjungan pelanggan cukup tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal, aktivitas operasional restoran mengalami peningkatan yang signifikan terutama pada jam makan siang, malam hari, akhir pekan, serta menjelang waktu berbuka puasa pada bulan Ramadan[3]. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas dengan tuntutan pelayanan yang tetap optimal[4]. Selain menghadapi tingginya volume pekerjaan, karyawan juga dihadapkan pada tekanan untuk menjaga kualitas pelayanan, menyelesaikan pesanan secara tepat waktu, menghadapi komplain pelanggan, serta bekerja dalam lingkungan operasional yang dinamis[5]. Situasi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja dan stres kerja yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya *job burnout*[6].

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *job burnout*. Penelitian terdahulu melaporkan bahwa peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kelelahan emosional dan fisik yang berdampak pada munculnya *burnout*[7]. Penelitian lain juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*[8], bahkan dalam beberapa penelitian stres kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara beban kerja dan

job burnout[9]. Selain itu, tingginya tingkat *job burnout* diketahui berdampak pada menurunnya motivasi kerja, produktivitas, kualitas pelayanan, serta meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi[10].

Meskipun hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *job burnout* telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor perhotelan, rumah sakit, perusahaan jasa, perbankan, serta perusahaan manufaktur[11]. Penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut pada industri restoran, khususnya restoran dengan karakteristik pelayanan cepat di Kabupaten Tasikmalaya, masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik operasional restoran memiliki tingkat fluktuasi pelanggan yang tinggi pada waktu-waktu tertentu sehingga memberikan tekanan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor lainnya[12]. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh bukti empiris pada konteks industri kuliner.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya yang bergerak di bidang kuliner dengan karakteristik pekerjaan berintensitas tinggi. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout* menggunakan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh karyawan dijadikan responden. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi *job burnout* pada industri restoran sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan[13].

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *job burnout*, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *job burnout*, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *job burnout* pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Objek penelitian meliputi tiga variabel, yaitu beban kerja sebagai variabel independen pertama (X1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan *job burnout* sebagai variabel dependen (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* (*sensus*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan telaah literatur yang relevan.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen. Data selanjutnya dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout*. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

2.1. Variabel Operasional Penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Beban Kerja	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu
2	Stres Kerja	1. Tekanan Kerja 2. Kondisi Emosional 3. Kelelahan 4. Lingkungan Kerja
3	Job Burnout	1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Prestasi/Pencapaian Diri

2.2. Instrumen dan Pengumpulan Data

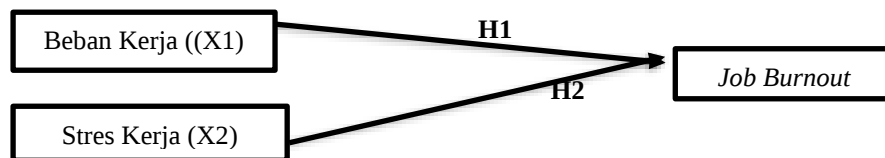
Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = netral, skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara berantai menggunakan Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

2.3. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahap awal analisis dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap variabel beban kerja, stres kerja, dan *job burnout*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur.

Selanjutnya, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout*. Pengaruh masing-masing variabel independen dianalisis melalui uji parsial (t-test), sedangkan pengaruh kedua variabel secara bersama-sama dianalisis menggunakan uji simultan (F-test). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variasi *job burnout*. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

2.4. Gambar



Gambar 1. Model Penelitian Data diolah 2026

3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian disajikan secara sistematis yang meliputi karakteristik responden, analisis deskriptif variabel, pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Selanjutnya, hasil pengujian tersebut dibahas untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *job burnout* serta dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

3.1. Hasil Uji Instrumen

3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk seberapa baik perangkat pengukuran menangkap subjek pengukuran. Menurut Sugiono (2023), menunjukkan tingkat ketetapan yang ada antara data peneliti dan data yang sebenarnya ada pada item.

Tabel 2. Beban Kerja

No	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Sig	Keterangan
1	BF 1	0.344	0.810	0.000	Valid
2	BF 2		0.828	0.000	Valid
3	BM 1		0.842	0.000	Valid
4	BM 2		0.870	0.000	Valid
5	BW 1		0.701	0.000	Valid
6	BW 2		0.811	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Tabel 3. Stres Kerja

No	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Sig	Keterangan
1	TK 1	0.344	0.880	0.000	Valid
2	TK 2		0.913	0.000	Valid
3	KE 1		0.932	0.000	Valid
4	KE 2		0.895	0.000	Valid
5	K 1		0.815	0.000	Valid
6	K 2		0.855	0.000	Valid
7	LK 1		0.855	0.000	Valid
8	LK 2		0.762	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Tabel 4. Job Burnout

No	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Sig	Keterangan
1	KE 1	0.344	0.835	0.000	Valid
2	KE 2		0.909	0.000	Valid
3	D 1		0.853	0.000	Valid
4	D 2		0.859	0.000	Valid
5	PP 1		0.770	0.000	Valid
6	PP 2		0.859	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap ketiga variabel penelitian, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Burnout*, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,344) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh 20 butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

3.1.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiono (2023), reliabilitas adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan memberikan hasil yang sama, dalam Penelitian ini menggunakan metode pengukuran Cronbach Alpha yaitu, Uji reliabilitas item pertanyaan pengetahuan, sikap, dan perilaku analisis mengenai pengetahuan, sikap, dan perilaku menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 artinya instrumen yang dinilai dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, item tersebut tidak dapat dianggap reliabel.

Tabel 5. Beban Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	6

Tabel 6. Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,951	8

Tabel 7. Job Burnout

Cronbach's Alpha	N of Items
0,922	6

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5 (Beban Kerja), Tabel 6 (Stres Kerja), dan Tabel 7 (*Job Burnout*), terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yaitu 0,886, 0,951, dan 0,922. Nilai tersebut seluruhnya berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel bersifat reliabel. Dengan demikian,

instrumen penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Asumsi yang perlu dipenuhi dalam model regresi adalah bahwa data memiliki distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Keterangan		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2680,24063180
	Absolute	0,081
Most Extreme Differences	Positive	0,070
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh jumlah sampel (N) sebanyak 33 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2023), Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yang umumnya ditunjukkan dengan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (atau lebih ketat VIF < 5 sesuai beberapa referensi).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1944,497	2001,273		0,972	0,339		
	Beban Kerja	-0,100	0,196	-0,094	-0,508	0,615	0,298	3,358
	Stres Kerja	0,665	0,135	0,911	4,934	0,000	0,298	3,358

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Stres Kerja) masing-masing sebesar 0,298, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 3,358. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 ($0,298 > 0,10$) dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 ($3,358 < 10$) menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian,

variabel Dewan Komisaris Independen dan *Leverage* tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2023), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	276,005	1052,239		0,262	0,795
1 Beban Kerja	0,040	0,103	0,123	0,391	0,699
Stres kerja	0,051	0,071	0,229	0,726	0,473

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 10, menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,699 dan Stres Kerja sebesar 0,473, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,699 > 0,05$ dan $0,473 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai signifikansi pada konstanta sebesar 0,795 juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2023), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka disebut terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	0,695	0,675	2768,14062	2,627

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 11, nilai R sebesar .834 menunjukkan hubungan yang lemah antara variabel independen dan *Job Burnout*. Nilai R Square sebesar 0,695 berarti variabel independen mampu menjelaskan 69,5% variasi *Job Burnout*, sedangkan 30,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,627 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

3.2.5 Uji Linearitas

Menurut [14], jika nilai Sig. pada Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear. Sebaliknya, jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel tidak linear.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	801,133	16	50,071	3,511	0,008
<i>Job Burnout</i>	Linearity	500,068	1	500,068	35,062	0,000
Beban Kerja	Deviation from Linearity	301,065	15	20,071	1,407	0,253
Within Groups		228,200	16	14,263		
Total		1029,333	32			

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	932,250	18	51,792	7,469	0,000
<i>Job Burnout</i>	Linearity	741,735	1	741,735	106,963	0,000
Stres Kerja	Deviation from Linearity	190,515	17	11,207	1,616	0,185
Within Groups		97,083	14	6,935		
Total		1029,333	32			

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 12 dan Tabel 13, diperoleh nilai signifikansi deviation from Linearity untuk hubungan Beban Kerja terhadap *Job Burnout* perangkat desa sebesar 0,253, serta hubungan Stres Kerja terhadap *Job Burnout* pegawai Sambal Bakar Garut sebesar 0,185. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi linearitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.3 Hasil Uji Statistik

3.3.1 Regresi Linear Berganda

Menurut [15] model regresi yang menggunakan model regresi berganda variabel independen. Besarnya pengaruh yang ada antara variabel independen dan dependen diukur dengan menggunakan analisis regresi.

Tabel 14. Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1944,497	2001,273		0,972	0,339
	Beban Kerja	-0,100	0,196	-0,094	-0,508	0,615
	Stres Kerja	0,665	0,135	0,911	4,934	0,000

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 14, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,100 dengan nilai signifikansi 0,615 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Burnout*. Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,665 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Dengan demikian, Stres Kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap *Job Burnout* dibandingkan Beban Kerja.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t

Menurut , uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

Tabel 15. Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1944,497	2001,273		0,972	0,339
	Beban Kerja	-0,100	0,196	-0,094	-0,508	0,615
	Stres Kerja	0,665	0,135	0,911	4,934	0,000

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 15, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,615 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Burnout*. Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Job Burnout*. Dengan demikian, secara parsial hanya variabel Stres Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *Job Burnout*, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan.

3.4.2 Uji F (Uji Kesesuaian Model)

Menurut Ghozali (2023), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Uji F (Uji Kesesuaian Model)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525046831,224	2	262523415,612	34,260	.000 ^b
	Residual	229878075,019	30	7662602,501		
	Total	754924906,242	32			

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 16, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,260 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan. Dengan demikian, variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Burnout*.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2023), uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen melalui model regresi.

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	0,115	0,055	1455,44576

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan tabel 17. Diketahui nilai R Square 0,115 atau 11,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 11,5% dan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Pengujian Hipotesis

4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Job Burnout

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Beban Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,100 dengan nilai t sebesar -0,508 dan nilai signifikansi sebesar 0,615. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Job Burnout pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Job Burnout belum dapat dibuktikan secara empiris.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan belum menjadi faktor utama yang menyebabkan munculnya job burnout. Meskipun karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, mereka masih mampu menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri dengan kondisi kerja sehingga beban kerja yang diterima tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berkepanjangan.

Koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,100) menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara Beban Kerja dan Job Burnout. Namun, karena hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, arah hubungan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat job burnout. Dengan kata lain, perubahan pada beban kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap perubahan tingkat job burnout pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job burnout pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja. Berdasarkan hasil analisis penelitian, variabel Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Burnout, sehingga kondisi psikologis dan tekanan kerja yang dialami karyawan menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan besarnya beban kerja itu sendiri.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap job burnout. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik objek penelitian, sistem pembagian tugas, kemampuan adaptasi karyawan, serta adanya kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan tetap mampu mengelola tuntutan pekerjaan sehingga beban kerja yang diterima tidak berkembang menjadi burnout.

4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Job Burnout

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Stres Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,665 dengan nilai t sebesar 4,934 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Burnout pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat job burnout yang dirasakan.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan job burnout. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan, tuntutan operasional, kondisi emosional, kelelahan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun emosional karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka karyawan akan lebih rentan mengalami job burnout.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Stres Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Job Burnout dibandingkan Beban Kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi Stres Kerja yang positif dan signifikan, sedangkan Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, kondisi psikologis yang dialami karyawan memiliki peranan yang lebih besar dalam memengaruhi munculnya job burnout dibandingkan besarnya tuntutan pekerjaan itu sendiri.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi terjadinya job burnout. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, semakin besar pula kemungkinan munculnya kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri sebagai dimensi utama job burnout. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya pengelolaan stres kerja melalui pengaturan beban tugas, pemberian dukungan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar tingkat job burnout dapat diminimalkan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap job burnout pada karyawan Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. Berdasarkan temuan penelitian, beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap job burnout, sedangkan stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap job burnout. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami karyawan cenderung diikuti oleh meningkatnya tingkat job burnout. Selain itu, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap job burnout, dengan stres kerja menjadi faktor yang lebih dominan. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan stres kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian tugas yang seimbang, serta pemberian dukungan kepada karyawan agar tingkat job burnout dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan tetap terjaga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi job burnout serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] R. F. Fhauzan and H. Ali, "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja," vol. 2, no. 4, pp. 169–176, 2024.
- [2] N. Rindi, P. Astuti, and D. Rizana, "Pengaruh Job Insecurity , Job Burnout , Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT . Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen," vol. 4, no. 4, pp. 527–535, 2022.
- [3] I. N. Mardiani, P. Manajemen, U. P. Bangsa, N. Khamdanah, P. Manajemen, and U. P. Bangsa, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan," vol. 11, no. 3, pp. 741–749, 2022.
- [4] T. Intention, P. P. Working, and K. Samarinda, "Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Stres Kerja , Job Burnout , Dan Work- Life Balance Terhadap," vol. 4, no. 2, pp. 506–518, 2025.
- [5] P. Issn, "Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate," vol. 12, no. 3, 2023.
- [6] E. Manajemen, "Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap," vol. 9, no. 6, pp. 2308–2331, 2020.
- [7] W. Stress, "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan," vol. 1, no. 5, pp. 1235–1248, 2023.
- [8] P. Beban, K. Terhadap, and K. Karyawan, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui burnout syndrome pada pt. perkebunan nusantara x pabrik gula tjoekir," vol. 9, pp. 355–366, 2021.
- [9] M. F. Busti and H. A. Rivai, "Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi," vol. 5, pp. 632–640, 2023, doi: 10.37034/inf.v5i2.566.
- [10] M. F. Syahadat and A. Zainuddin, "Open Access HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL , BEBAN KERJA , STRES DAN MOTIVASI DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RSUD KOTA KENDARI TAHUN 2025 THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL , WORKLOAD , STRESS AND MOTIVATION WITH BURNOUT SYNDROME IN NURSES INPATIENT ROOMS IN KENDARI CITY HOSPITAL IN 2025," vol. 02, no. 03, pp. 751–761, 2025.
- [11] S. Umbu, G. Adung, and W. Wulandari, "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT YANG DIMEDIASI STRES PEKERJAAN (Studi pada PT . BestProfit Futures Di Kota Malang)," vol. 1, no. 4, pp. 289–303, 2023.
- [12] K. Abdi, "PENGARUH LAMA KERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP BURNOUT The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout Peni Pujiarti , Lia Idealistiana Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara," 2023.
- [13] R. Rengganis and M. A. Zona, "Oikonomia : Jurnal Manajemen Stres Kerja dan Burnout : Peran Mediasi Resilience pada Perawat di RSUD dr . Rasidin Padang," 2024.
- [14] D. Priyatno, "Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linear dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan EViews.," 2022.
- [15] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2, Cet. ke-5). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.," 2023.