

PERAN *ROLE STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP *PROFESSIONAL COMMITMENT* KARYAWAN PT. BUANA INTI PERMAI DENPASAR

**Cokorda Gede Rama Putra Trisnu¹
I Gusti Made Suwanda²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: cokrama_trisnu@yahoo.com

ABSTRAK

Makalah penelitian ini menguji pengaruh *role stress* serta *burnout* terhadap *professional commitment* karyawan di PT. Buana Inti Permai Denpasar yang bergerak dibidang penjualan pelumas oli rekanan PT. Pertamina. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *role stress* terhadap *professional commitment* karyawan dan untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *professional commitment* karyawan. Jumlah sampel 50 responden melalui metode *sensus* menggunakan pengujian teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis memberikan jawaban *role stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment* karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar. *Burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment* karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar. Pihak manajemen harus memperhatikan tingkat *role stress* yang di alami karyawan dan mengatasi sikap *burnout* pada karyawan.

Kata kunci : *role stress, burnout, professional commitment*

ABSTRACT

This research paper examines the influence of role stress and burnout on professional commitment of employees in PT. Buana Inti Permai Denpasar engaged in the sale of lubricants oil PT partner. Pertamina. The purpose of this research is to analyze the influence of role stress on professional commitment of employees and to analyze the influence of burnout to professional commitment of employees. The sample size was 50 respondents using census method and multiple linear regression analysis technique. The result of the analysis shows that role stress has a significant negative effect on professional commitment of PT. Buana Inti Permai Denpasar. Burnout has a significant negative effect on professional commitment of employees of PT. Buana Inti Permai Denpasar. The management must pay attention to the level of role stress experienced by the employees and overcome the burnout attitude on the employees.

Keywords: *role stress, burnout, professional commitment*

PENDAHULUAN

Kemajuan industri migas yang pesat, mengakibatkan industri ini menilai pentingnya unsur sumber daya manusia dalam menjalankannya. Sumber daya manusia sebagai pekerja merupakan sumber penggerak utama dalam industri apapun di dalam era globalisasi saat ini (Siwi, 2005). Suatu organisasi seharusnya tidak dapat dipisahkan dengan pekerja karena merekalah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Eduard, 2011).

Fereshti dan Fatkhurohman (2012) mengatakan agar karyawan tidak terlalu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stress, karyawan harus mampu menjaga kesehatan mentalnya, yang pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stress. PT. Inti Buana Permai adalah perusahaan agen pelumas (*oli*) pertamina. Untuk melayani permintaan pelanggan karyawan dituntut untuk profesional, berwawasan global, berkemampuan tinggi, bercorak kerja yang tinggi dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan (Andika dan Imam, 2015).

Data PT. Buana Inti Permai dalam rentang waktu 2015 menjelaskan tingginya *role stress* dan *burnout* yang dialami karyawan di PT. Buana Inti Permai ini, mendorong karyawan untuk melakukan pengunduran diri. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan HRD PT. Buana Inti Permai yang menerima rata-rata 1-3 surat pengunduran diri karyawan kurun waktu tiga bulan pada tahun 2015. Pihak manajemen PT. Buana Inti Permai

harus memperhatikan orientasi kerja karyawan, serta menerapkan *professional* komitmen pada diri karyawan agar mampu bekerja secara professional untuk kemajuan perusahaan.

Organisasi atau perusahaan memiliki peran krusial dalam membantu karyawan membangun sikap *professional commitment*. Rivai (2006 : 261) menyatakan *professional commitment (PC)* secara umum dapat didefinisikan sebagai fokus karir dari suatu komitmen pekerjaan yang menekankan pada pentingnya profesi dalam suatu pekerjaan '*total life*' (Aslam, 2009). *Professional Commitment* merupakan topik yang atraktif yang mendapatkan banyak perhatian dari para akademisi dan praktisi (Madziatul, 2011). Melalui pemahaman para ahli, terdapat masalah *professional commitment* pada PT. Buana Inti Permai menjadi suatu hal yang penting. Adapun masalah *professional commitment* yang ditemui pada PT. Buana Inti Permai dengan melalukan hasil wawancara dengan sepuluh karyawan antara lain sikap karyawan yang tidak fokus dalam bekerja, tidak adanya keinginan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurangnya sikap profesional karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga menimbulkan *complain* dari pelanggan. Berbagai peran yang harus dipenuhi karyawan tersebut secara tidak langsung rentan memicu terjadi *role stress* pada diri karyawan (Fereshti dan Fatkhurohman, 2012). *Role stress* berkelanjutan berdampak negatif terhadap *professional commitment* dan juga memicu *burnout*.

Respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka untuk menghadapinya inilah pengertian dari stres menurut Santrock (2002). *Role stress* didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya yang lebih sulit untuk dilaksanakan (Rahmawati, 2008). Artinya apabila karyawan mengalami *role stress*, di saat itu seseorang karyawan dalam melaksanakan satu peran tertentu akan merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain (Jawwad and Mazhar, 2012). Melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Buana Inti Permai ditemukan masalah stress yang dialami karyawan seperti tingkat kerjasama yang kurang baik dalam melakukan pengiriman barang, minimnya waktu istirahat yang dimiliki karyawan karena jam lembur kerja, tuntutan perusahaan untuk segera menyelesaikan pekerjaan dengan minimnya peralatan yang disediakan sehingga karyawan merasa stress dalam bekerja. *Role stress* ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial di masyarakat sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Oleh karena itu, tingkat *stress* setiap orang cenderung berbeda terkait beban konflik yang dirasakan dan peran yang dialaminya.

Terlepas dari itu sikap karyawan yang mengalami *role stress* pada pekerjaan yang dapat memicu terjadi *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun mental pada karyawan. *Salah satu yang* menjadi masalah serius di lingkungan kerja yang berdampak pada rendahnya sikap profesional karyawan dalam bekerja adalah

burnout. Perampingan, *outsourcing*, dan restrukturisasi pekerja, hal-hal inilah yang terpaksa harus dilakukan oleh berbagai perusahaan di berbagai belahan dunia, yang menyebabkan karyawan di berbagai level merasa stres, tidak aman, disalah artikan, tidak berharga, dan sebagainya (Boris *et al.*, 2013).

Melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Buana Inti Permai ditemukan masalah *burnout* yang dialami karyawan seperti merasa kurang puas dengan hasil yang sudah dikerjakan, merasa gagal dalam bekerja karena tekanan dari atasan, dan karyawan merasa tidak sanggup kembali bekerja karena beban kerja terlalu tinggi. *Burnout* adalah kondisi seseorang yang merasa kehilangan energi dan terperas habis baik secara fisik maupun psikis (Xiaofei *et al.*, 2014). *Burnout* bisa terjadi tidak hanya karena dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor internal, seperti tingkat stress, kemampuan bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang (Madziatul, 2011). Sehingga sangat diharapkan bahwa *burnout* bisa terhindar dari karyawan sehingga mampu meningkatkan sikap profesional karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Muhammad *et al.*, 2012). Ditambahkan oleh Satriyo dan Survival (2014) bahwa stres kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout* yang mampu menimbulkan sikap tidak profesional dalam bekerja. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang sangat berat (Xiaofei *et al.*, 2014).

Mempertahankan dan membina sikap *professional commitment* karyawan dalam bekerja, pihak manajemen PT. Buana Inti Permai dituntut untuk memperhatikan serta memahami permasalahan yang dihadapi karyawan disamping memperhatikan keluhan mereka. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja tidak menimbulkan stress yang berakibat terhadap *burnout* dengan kata lain terciptanya *professional commitment* terhadap perusahaan (Khattak *et al.*, 2013).

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, didukung dengan karya ilmiah dan teori tujuan dari karya ilmiah ini yang hendak dicapai untuk mengetahui 1) Bagaimanakah pengaruh *role stress* terhadap *professional commitment* karyawan, 2) Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap *professional commitment* karyawan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *role stress* terhadap *professional commitment* karyawan dan untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *professional commitment* karyawan. Kegunaan dari penelitian ini adalah dari penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bukti empirik dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek *professional commitment* karyawan serta yang terkait dengan *burnout* yang tercipta oleh *stress* yang dialami karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan terhadap manajemen SDM PT. Buana Inti Permai Denpasar.

Professional Commitment mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi sebagai tujuan profesinya di perusahaan, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi di perusahaan (Eka, 2006). Aslam (2009) mengartikan *professional commitment* adalah kekuatan individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesinya di dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli maka dapat dinyatakan *professional commitment* adalah kekuatan identifikasi karyawan dengan keterlibatannya pada perusahaan secara khusus dengan suatu profesi untuk bersedia bertahan dengan tujuan membantu kemajuan perusahaan.

Aslam (2009) menyatakan untuk mengetahui indikator-indikator yang akan digunakan sebagai alat ukur *professional commitment* yaitu, keinginan yang kuat adalah keinginan karyawan yang kuat dalam penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai perusahaan, kesediaan adalah kesediaan karyawan untuk berusaha yang sebesar besarnya untuk perusahaan sebagai pekerja, kepastian adalah keinginan yang pasti karyawan untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam profesi sebagai pekerja di perusahaan.

Role stress sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, peristiwa, atau situasi yang menempatkan tuntutan psikologis pada seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2008:351) mendefinisikan. Lebih lanjut, Kreitner dan Kinicki (2008) *role stress*

tidak dapat dihindari, namun *role stress* dapat dikelola dan dikurangi agar tidak menimbulkan dampak negatif pada seseorang. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik *role stress* akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2008) membedakan antara *distress* yakni kekuatan destruktif atau stres negatif yang sering menimbulkan masalah fisik maupun mental pada seseorang dan *eustress* yakni stres yang positif atau stres yang menghasilkan suatu hasil yang positif.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, sulit tidur, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, merokok berlebihan, gugup, tegang, cemas, mengalami gangguan pencernaan dan tekanan darah meningkat (Mangkunegara, 2011:28).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli maka dapat dinyatakan *role stress* adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, karyawan merasa tidak tenang merasa terganggu sehingga menimbulkan beberapa kecenderungan emosi yang tidak stabil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kreitner dan Kinicki (2008:79) gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain: 1) Keterlambatan masuk kerja, 2) Bekerja melewati batas kemampuan, 3) Kesalahan yang sembrono, 4) Lupa akan janji yang telah dibuat

dan kegagalan diri sendiri, 5) Kesulitan membuat keputusan, 6) Ketidakhadiran pekerjaan, 7) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan, 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain, 9) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan. 10) Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat,

Karakteristik pekerjaan yang menyebabkan sumber stres kerja secara konseptual terdiri dari lima dimensi yaitu, *Role Insufficiency* adalah mengindikasikan suatu kondisi dimana pendidikan, training, keterampilan, dan pengalaman pegawai tidak sesuai dengan *job requirements*. *Role conflict* adalah mengindikasikan suatu tingkatan dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara permintaan dan komitmen dari suatu peran. *Physical Environment* adalah lingkungan tempat bekerja yang tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja yang baik. *Role Overload* adalah mengindikasikan suatu tingkatan dimana permintaan kerja melebihi kemampuan pegawai dan sumber daya lainnya, serta suatu keadaan dimana pegawai tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang direncanakan. *Role Ambiguity* adalah mengindikasikan suatu tingkatan dimana kriteria prioritas, harapan (*expectations*), dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas kepada pegawai (Febrianty, 2012).

Eduard (2011) menjelaskan indikator yang dipakai untuk mengukur *role stres* yaitu, Stress kelompok adalah hubungan kerjasama yang kurang biakan, Stress ekstra organisasi adalah kurangnya peralatan yang mendukung pekeaik dengan rekan sekantor, Stress individual adalah kurangnya waktu istirahat yang

disedrjaan, Stress organisasi adalah tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan.

Baron & Greenberg (2003:129) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. *Burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Gonul and Gokce, 2014). *Burnout* dapat tercipta apabila seseorang mengalami kegagalan dengan tingkat stress yang dialaminya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli maka dapat dinyatakan *burnout* adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada perusahaan yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya dalam melaksanakan pekerjaan apa yang didapatkan untuk dirinya sendiri.

Burnout adalah kondisi merasa kehilangan energi dan terperas habis secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut. Kelelahan emosional adalah rasa takut untuk kembali bekerja dan mudah terpancing emosi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Depersonalisasi adalah memandang rendah dan meremehkan klien sehingga mengabaikan kebutuhan klien. Evaluasi adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif atas ketidakpuasan terhadap diri sendiri dalam hal pekerjaan yang belum terselesaikan. Kemunduran kepribadian (*diminished personal accomplishment*)

adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan (Eduard, 2011).

Teori Kebutuhan Mc. Clelland (1961) dibagi menjadi tiga yaitu, Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dalam penelitiannya menemukan bahwa mereka yang memiliki *nAch* yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*), yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Kebutuhan untuk berkomitmen (*Need for committed*), yaitu orang yang berusaha berkomitmen mengutamakan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dan berkomitmen, dan berusaha untuk menghindari konflik.

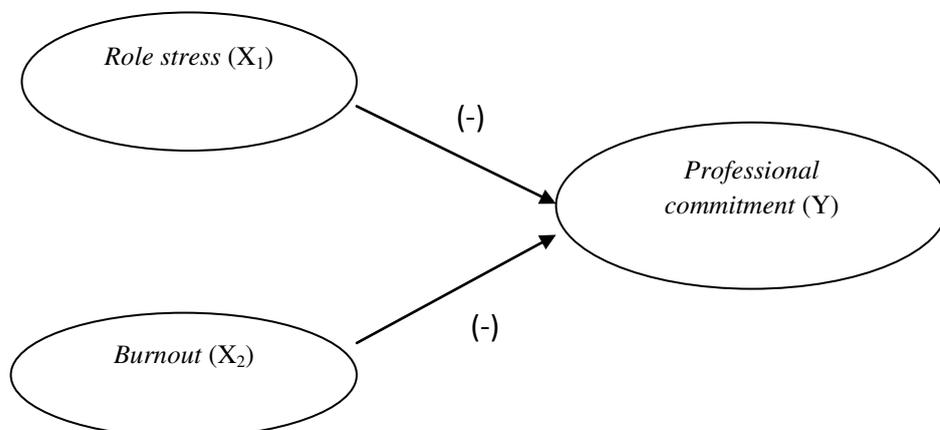
Role stress mempunyai hubungan tidak signifikan terhadap professional komitmen (Sarjito, 2012). Claude *et al.* (2013) mengatakan bahwa *role stress* memiliki keterkaitan terhadap professional komitmen yang rendah. Setiap karyawan harus mampu meminimalisir *role stress* yang terjadi sehingga professional komitmen karyawan akan tercipta dalam bekerja (Eka, 2006). Ajay *et al.* (2013) membuktikan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif pada professional komitmen karyawan. Dipertegas oleh Febrianty (2012) *role stress* yang dialami karyawan memiliki pengaruh negatif pada professional komitmen

karyawan di dalam bekerja. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁ : *role stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment*

Aslam (2009) *burnout* mempunyai pengaruh terhadap *professional commitment*. *Burnout* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *professional* karyawan untuk berkomitmen atau tidak pada perusahaan (Madziatul, 2011). Komitmen profesional karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan mampu mengatasi *burnout* dalam bekerja (Syed, 2014). Muhammad (2012) membuktikan *burnout* memiliki pengaruh negatif pada profesional komitmen karyawan. Satriyo dan Survival (2014) mengungkapkan hal yang sama *burnout* memiliki pengaruh negatif pada profesional komitmen karyawan sehingga memberikan hasil kerja yang buruk. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂ : *Burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment*.



Gambar 1. Peran *Role Stress* dan *Burnout* terhadap *Professional Commitment* Karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar

Sumber: Data Diolah, 2017

METODE PENELITIAN

Karya ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu sampai dua variabel atau lebih yang memfokuskan lokasi studi pada perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan pelumas mesin kendaraan (*oil*), yang bernama PT. Buana Inti Permai yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 101 Denpasar Bali. Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian melalui hasil observasi dan wawancara awal pada PT. Buana Inti Permai Denpasar ditemukan masalah mengenai obyek yang diteliti yaitu mengenai *professional commitment* karyawan mengingat pada perusahaan ini memerlukan tingkat *professional* karyawan yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya dukungan dari pendapat ahli yang digunakan oleh penulis bahwa *professional commitment* sebagai pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Obyek penelitian adalah suatu hal atau apa saja yang menjadi perhatian dan apa saja yang diteliti (kamus bahasa Indonesia, 2008). Sebagai obyek dalam penelitian adalah peran *role stress* dan *burnout* terhadap *professional commitment*. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang pada PT. Buana Inti Permai Denpasar. Variabel bebas adalah *role stress* (X_1), *burnout* (X_2) dan variabel terikat adalah *professional commitment* (Y).

Jenis data Data Kualitatif yang dipergunakan seperti teori-teori yang mendukung penelitian. Data Kuantitatif yang dipergunakan seperti adalah data tanggapan responden terhadap kuisisioner yang diberikan, jumlah populasi dan sampel responden pada PT. Buana Inti Permai Denpasar. Sumber data untuk mendukung makalah studi ini seperti sumber data primer dan sekunder. Data primer melalui data yang dikumpulkan dari tangan pertama, catatan dan dipergunakan langsung dari pendapat karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner. Data sekunder diperoleh dari tempat objek penelitian dalam bentuk jadi untuk pendukung karya ilmiah ini melalui sejarah, struktur organisasi PT. Buana Inti Permai Denpasar.

Jumlah sampel dalam hal ini karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar sebanyak 50 orang di klasifikasikan berdasarkan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dengan melakukan tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden yang terkait untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan Kuisisioner melalui pertanyaan terstruktur yang telah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden yang telah dipilih dan dipergunakan untuk memperoleh data konsumen atau responden.

Data diuji untuk mengetahui peran *role stress* dan *burnout* terhadap *professional commitment*. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan

tersebut dengan program computer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS)* versi 17.0 for Windows dengan model persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *professional commitment*
- α = konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2$ = koefisien regresi
- X₁ = *role stress*
- X₂ = *burnout*
- ε_1 = variabel pengganggu

Uji asumsi klasik meliputi Uji normalitas untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Uji Multikolonieritas sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Uji heteroskedastisitas dalam perhitungan *SPSS* untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik heteroskedastisitas dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *distandardized*. Ketepatan model regresi sampel data menaksir nilai aktual yang dapat diukur dari *goodness offit-nyn*. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien uji statistik F (F- test) dan Uji regresi parsial (t-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas masih-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan

dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	<i>Role stress</i> (X_1)	X1.1	0,718	<i>Valid</i>
		X1.2	0,761	<i>Valid</i>
		X1.3	0,823	<i>Valid</i>
		X1.4	0,796	<i>Valid</i>
2	<i>Burnout</i> (X_2)	X2.1	0,809	<i>Valid</i>
		X2.2	0,737	<i>Valid</i>
		X2.3	0,885	<i>Valid</i>
		X2.4	0,860	<i>Valid</i>
3	<i>Profesional comitment</i> (Y)	Y1	0,841	<i>Valid</i>
		Y2	0,863	<i>Valid</i>
		Y3	0,902	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang samayang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Role stress</i>	0,775	<i>Reliabel</i>
2	<i>Burnout</i>	0,842	<i>Reliabel</i>
3	<i>Profesional comitment</i>	0,823	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah, 2017

Analisis regresi linear berganda menjelaskan ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi dengan program *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Koefisien Regresi	t	Sig
--	-------------------	---	-----

	B	Std. error		
(constant)	.000	.073	.000	
<i>Role stress</i>	-.382	.149	-2.570	.013
<i>Burnout</i>	-.510	.149	-3.433	.001
Dependen variabel	: <i>Profesional comitment</i>			
F Statistik	: 68.856			
Sig F	: 0.000			
R ²	: 0.746			
Adjusted R ²	: 0.735			

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3 menjelaskan persamaan regresi linear berganda yang disajikan sebagai berikut.

$$Y = 0,000 - 0,382 X_1 - 0,510 X_2$$

Dimana :

Y = *Professional commitment*

X_1 = *Role stress*

X_2 = *Burnout*

R² = Koefisien determinasi

Berdasarkan persamaan hasil regresi linear berganda melalui uji *SPSS*, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 0,000 menunjukkan bahwa bila *role stress* (X_1), *burnout* (X_2) sama dengan nol, maka nilai *professional commitment* (Y) konstant sebesar 0,000 satuan. Nilai koefisien $\beta_1 = -0,382$ berarti menunjukkan bila *role stress* (X_1) bertambah 1 satuan, maka nilai dari *professional commitment* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,382 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = -0,510$ berarti menunjukkan bila *burnout* (X_2) bertambah 1 satuan, maka nilai dari *professional commitment* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,510 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa $F_{hitung} = 68,856$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (2:47)$ adalah sebesar 3,23. Oleh karena F_{hitung} (68,856) lebih besar dari F_{tabel} (3,23) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *role stress* dan *burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *professional commitment* karyawan. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk mempresentasikan karena hasil *goodness of fitnya* baik. Selain itu dari nilai koefisien determinasi R^2 juga memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,746 hal ini menandakan bahwa sebesar 74,6 persen variasi *professional commitment* dapat dijelaskan oleh *role stress* (X_1) dan *burnout* (X_2) sedangkan sisanya 25,4 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji normalitas akan ditampilkan pada Tabel 4 hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,892 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50443131
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positif	0.081
	Negatif	-0.070
Kolmogorov-Smirnov Z		0.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.902

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil pengujian multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 <i>Role stress</i>	0.245	4.085
2 <i>Burnout</i>	0.245	4.085

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 5. dapat diketahui nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.368	.049			1.000
2	<i>Role stress</i>	.052	.100	-.152	-.516	.608
3	<i>Burnout</i>	.035	.100	.102	.348	.719

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 6. diatas dapat dilihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis
X_1	-2,570	1,684	$(-2,570) < (1,684)$	H_0 diterima
X_2	-3,433	1,684	$(-3,433) < (1,684)$	H_0 diterima

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian t hitung pada variabel *role stress* (X_1) Hipotesis ini menyatakan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap *professional commitment*. Tabel 7 menunjukkan *role stress* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = -2,570$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,684$ maka H_0 diterima, ini berarti *role stress* berpengaruh negatif terhadap *professional commitment*. Tidak positif, erat, dan tidak signifikan dalam arti kedua variabel antara *role stress* dengan *professional commitment* tidak saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *role stress* yang dialami karyawan, maka ada kecenderungan *professional commitment* semakin rendah.

Pengujian t hitung pada variabel *burnout* (X_2) Hipotesis ini menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *professional commitment*. Tabel 7. menunjukkan *burnout* (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = -3,433$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ maka H_0 diterima, ini berarti *burnout* berpengaruh negatif terhadap *professional commitment*. Tidak positif dan signifikan dalam arti kedua variabel antara *burnout* dengan *professional commitment* tidak saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya tindakan *burnout* pada karyawan dapat menurunkan *professional commitment* karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh *Role Stress* terhadap *Professional Commitment*. Hasil analisis data diketahui bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap *professional commitment* karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat

role stress yang dialami karyawan, maka ada kecenderungan *professional commitment* karyawan pada PT. Buana Inti Permai Denpasar semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sarjito (2012) menyatakan *role stress* mempunyai hubungan negatif terhadap profesional komitmen (Sarjito, 2012). Claude *et al.* (2013) mengatakan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif terhadap profesional komitmen yang rendah. Setiap karyawan harus mampu meminimalisir *role stress* yang terjadi sehingga profesional komitmen karyawan akan tercipta dalam bekerja (Eka, 2006). Ajay *et al.* (2013) membuktikan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif pada profesional komitmen karyawan.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Professional Commitment*. Hasil analisis data *burnout* berpengaruh negatif terhadap *professional commitment*, terlihat adanya *burnout* pada diri karyawan dapat menurunkan sikap *professional commitment* pada PT. Buana Inti Permai Denpasar secara keseluruhan. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Aslam (2009) *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap *professional commitment*. *Burnout* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *professional* karyawan untuk berkomitmen atau tidak pada perusahaan (Madziatul, 2011). Komitmen profesional karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan mampu mengatasi *burnout* dalam bekerja (Syed, 2014). Muhammad (2012) membuktikan *burnout* memiliki pengaruh negatif pada profesional komitmen karyawan. Satriyo dan Survival (2014) mengungkapkan hal yang sama *burnout* memiliki pengaruh negatif pada profesional komitmen karyawan sehingga memberikan hasil kerja yang buruk.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan yaitu, *Role stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment* karyawan pada PT. Buana Inti Permai Denpasar. *Burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *professional commitment* karyawan pada PT. Buana Inti Permai Denpasar.

Berdasarkan simpulan, saran-saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen harus memperhatikan tingkat *role stress* yang di alami karyawan dalam hal ini memperhatikan segala jenis tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan supaya disesuaikan dengan kemampuannya. Pihak PT. Buana Inti Permai Denpasar harus memperhatikan dari segi peralatan yang mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengurangi tingkat kepanikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga memiliki kepribadian yang baik dalam melakukan pekerjaan untuk mengurangi terjadinya *role stress* karyawan. PT. Buana Inti Permai Denpasar sebagai agen resmi Pertamina untuk pelumas kendaraan diharapkan mampu mengatasi sikap *burnout* pada karyawan. Pimpinan harus menghargai segala usaha karyawan yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tidak takut untuk kembali bekerja, membina kerjasama sehingga adanya rasa saling menghargai terhadap hasil pekerjaan sendiri untuk membangun rasa puas karyawan dalam bekerja.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Buana Inti Permai Denpasar dan hanya meneliti tentang *professional*

commitment melalui *role stress* dan *burnout* sedangkan masih terdapat beberapa tempat lainnya dengan menggunakan indikator variabel lainnya. Penelitian hanya menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, sedangkan dapat dikembangkan lagi dengan teknik analisa yang lainnya, seperti: *SEM analisis*, *Path Analisis* dan *AMOS*. Penelitian melibatkan subyek yang terbatas, yakni 50 orang responden, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah besar.

REFERENSI

- Aaron, Cohen Mohamed Abedallah. 2015. The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Journal Management Research Review*, 38(1): 2-28
- Ajay, K. Jain., Sabir I. Giga., and Cary L. Cooper. 2013. Stress, Health and Well-Being: The Mediating Role of Employee and Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2(3): 4907-4924
- Andika, Pradana., dan Imam Salehudin. 2015. Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors In Greater Jakarta Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*. 9(2): 108-124
- Anja, Van den Broeck., Maarten Vansteenkiste, Hans De Witte., and Willy Lens. 2008. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Journal Work and Stress*. 22(3): 277-294
- Aslam, Muhammad Shakeel. 2009. The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment. *The academy of management journal*. 40: 1-12.
- Aslam, Muhammad Shakeel., Farhan Ahmad, Shamyla Anwar. 2012. Job Burnout and Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(8): 8120-8129

- Boris, Popov., Marijana Miljanovic, Maja Stojakovic., and Jelena Matanovic. 2013. Work Stressors, Distress, and Burnout: The Role of Coping Strategies. *Journal Primenjena Psihologija*, 6(4): 355-370
- Claude, Fernet., Stephani'e Austin, Sarah-Genevieve Tre'panier., and Marc Dussault. 2013. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 22(2): 123-137
- Eduard, Yohannis Tamaela. 2011. Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Jurnal Asset*. 13(2): 111-122
- Eka, Murtiasri. 2006. Anteseden dan konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap role stress model. *Jurnal Simposium Nasional*. 3(1): 1-27
- Febrianty, 2012. Pengaruh role conflict, role ambiguity and work-family conflict terhadap komitmen organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 2(3): 315-339
- Fereshti, Nurdiana Dihan., dan Fatkhurohman, 2012. Reducing role conflict and role overload: The case of burnout. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2): 1-8
- Gonul, Kaya Ozbag., and Gokce Cicek Ceyhun, 2014. The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management*. 3(3): 291-309
- Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. 2003. Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. *Third Edition*. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets
- Jawwad, Ahmad., and Mazhar Hussain. 2012. The impact of work-family conflicts on job stress and turnover-organizational commitment and job satisfaction as a mediator. *Journal Economic and Environmental Studies*. 12(4): 363-372
- Kreitner., dan Kinicki. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Selemba empat

- Madziatul, Churiyah. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16(2): 145-154
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark., and E.L. Lowell. 1961. *The Achievement Motive*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Muhammad, Arif Khattak., Quarat-ul-ain., and Nadeem Iqbal, 2013. Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 3(3): 28-39
- Rahmawati, Hanny Yustrianti. 2008. Pengaruh Flexible Work Arrangement, Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(3): 127-128
- Riduwan., dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santrock, John W. 2002. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Sarjito, Surya. 2012. Hubungan antara role conflict, role ambiguity, dan kepuasan kerja, dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. 4(2): 68-80
- Satriyo, Moh., dan Survival, 2014. Pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dan pengaruh *burnout* terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen & Akuntansi*. 3(2): 52-61
- Siwi, Tri. 2005. *Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, dan Self Efficacy terhadap Konflik Peran* (Studi Empiris pada Wanita Karis di Yogyakarta). Simposium Riset Ekonomi II.
- Syed, Harris Laeeque. 2014. Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40: 1-12

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV.Alfabeta.

Xiaofei, Li., Lili Guan., Hui Chang, Bo Zhang, 2014. Core Self-Evaluation and Burnout among Nurses: The Mediating Role of Coping Styles. *Journal Pone*. 9(12): 1-12