

Pengaruh Kelebihan Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin Melalui Stres Kerja

Didik Kurniawan¹, Almasdi²

Program Magister Manajemen,

Institute Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: didikkurniawan3344@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh 1) Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap stres kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. 2). Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. 3). Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. 4). Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. 5). Pengaruh konflik kerja terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. 6). Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dengan stres kerja sebagai variabel intervening. 7). Pengaruh konflik kerja terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin sebanyak 32 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Disamping itu, kelebihan beban kerja, konflik kerja serta stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

Kata Kunci : Kelelahan Emosional, Kelebihan Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to see the effect of 1) The effect of work overload on police work stress at the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. 2). The effect of work conflict on police work stress at the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. 3). The effect of work stress on emotional exhaustion of the police of the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. 4). Effect of work overload on emotional exhaustion of the Merangin Police Criminal and Investigation Unit. 5). The effect of work conflict on emotional exhaustion of the police of the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. 6). The effect of work overload on police emotional exhaustion at the Merangin Police and Criminal Investigation Unit with work stress as an intervening variable. 7). The effect of work conflict on emotional exhaustion of the Merangin Police and Criminal Investigation Unit with work stress as an intervening variable. The population and sample in this study were all 32 police officers from the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. The technique of

determining the number of samples using total sampling. The data analysis technique used path analysis by fulfilling the requirements of the classical assumption test of normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results of this study indicate that work overload and work conflict have a significant effect on police work stress at the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. In addition, work overload, work conflict and job stress also significantly affect the emotional exhaustion of the Merangin Police Criminal and Investigation Unit.

Keywords: Emotional Fatigue, Work Overload, Work Conflict, Work Stress

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan bekerja, manusia berharap akan memperoleh suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dalam memilih pekerjaan, pertimbangan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja masih kurang diperhatikan, karena masalah yang sering disoroti adalah masalah upah, padahal kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan persoalan penting dan akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan buruh pabrik dalam bekerja.

Satuan Reserse Kriminal di singkat Sat Reskrim Polisi Resort (Polres) Merangin merupakan sebuah satuan yang sedang mengalami masalah kepuasa kerja anggota. Satuan ini adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Reskrim dipimpin oleh Kepala Satuan Reserse Kriminal disingkat Kasat Reskrim yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres. Satuan ini bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan operasional dan adminitrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan-ketentuan dan peraturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas dan pencapaian visi organisasi Satreskrim Polres Merangin dituntut polisi yang mempunyai kinerja maksimal. Tuntutan kinerja maksimal ini membuat para polisi Satreskrim Polres Merangin mengalami kelelahan emosional.

Berdasarkan hasil survey awal yang di lakukan banyak polisi Satreskrim Polres Merangin menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan. Pada pernyataan 1 “Banyaknya pekerjaan membuat saya kurang tidur” responden menjawab setuju sebanyak 60 % sedangkan yang tidak setuju hanya 40 %. Pernyataan 4 “Saya sering merasa tegang menghadapi pekerjaan” dijawab setuju sebanyak 70 % oleh responden sedangkan yang menjawab setuju hanya 30 %. Begitu juga dengan pernyataan terakhir “Pekerjaan yang tertunda membuat saya berdebar-debar” 65 % menjawab setuju sedangkan 35 % menjawab tidak setuju. Dari hasil survei ini memperlihatkan bahwa telah terjadi kelelahan emosional polisi Satreskrim Polres Merangin. Tentunya kondisi ini harus menjadi perhatian institusi agar tidak mengganggu pencapaian visi dan misi institusi.

Tingkat kelelahan (emosional) yang tinggi dapat mengakibatkan gangguan hubungan interpersonal (hubungan individu dengan orang lain) di tempat kerja atau dalam kehidupan secara umum. Selain itu, juga mengakibatkan munculnya gangguan klinis pada individu, seperti kelelahan emosi dan ketidakefektifan dalam bekerja (Herujito, (2019). Kelelahan emosional dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu kelebihan beban kerja, konflik kerja dan stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas dalam sebuah karya tulis ilmiah tentang “ Pengaruh Kelebihan Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Polisi Satreskrim Polres Merangin Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Intervening”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh polisi Satreskrim Polres Merangin sebanyak 32 orang dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja

Tabel 1. Profil Responden

| Karakteristik | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Jeni Kelamin | | |
| Pria | 29 | 91 |
| Wanita | 3 | 9 |
| Usia | | |
| 20 – 30 Tahun | 2 | 6 |
| 21 - 40 Tahun | 20 | 63 |
| 41 – 50 Tahun | 10 | 31 |
| 51 – 60 Tahun | 0 | 0 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA/Sederajat | 20 | 63 |
| DIII | 0 | 0 |
| S1 | 10 | 31 |
| S2 | 2 | 6 |
| Masa Kerja | | |
| 0 – 10 Tahun | 5 | 16 |
| 11 – 20 Tahun | 16 | 50 |
| 21 – 30 Tahun | 11 | 34 |
| 31 – 40 Tahun | 0 | 0 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil dalam penelitian ini menguraikan tentang Pengaruh Kelebihan Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Polisi Satuan Reserse Dan Kriminal Polres Merangin Melalui Stres Kerja. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil instrumen yang diberikan kepada responden yang berjumlah 32 responden. Secara umum hasil penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Ringkasan Hasil

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|----------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | N | Range | Min | Max | Sum | Mean |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic |
| Kelelahan emosional | 32 | 44,00 | 56,00 | 50,00 | 1372,00 | 4.17 |
| Kelebihan beban kerja | 32 | 28,00 | 72,00 | 50,00 | 1648,00 | 4.11 |
| Konflik kerja | 32 | 26,00 | 74,00 | 50,00 | 1627,00 | 4.32 |
| Stres kerja | 32 | 28,00 | 72,00 | 50,00 | 1163,00 | 4.24 |
| Valid N (listwise) | 32 | | | | | |
| | Std. Deviation | Variance | Item | | TCR | Ket |
| | Statistic | Statistic | Pertanyaan | | (%) | |

| | | | | | |
|------------------------------|---------|--------|----|------|------|
| Kelelahan emosional | 5,26934 | 27,766 | 10 | 83.4 | Baik |
| Kelebihan beban kerja | 3,43016 | 11,766 | 10 | 82.2 | Baik |
| Konflik kerja | 3,34374 | 11,181 | 10 | 86.4 | Baik |
| Stres kerja | 4,25119 | 18,073 | 10 | 84.8 | Baik |
| Valid N (listwise) | | | | | |

Sumber: Data Primer, Diolah IBM SPSS 24.0, 2022.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari setiap variabel memiliki rata-rata antara 4.11 – 4.32% dan tingkat capaian responden persentase rata-rata sebesar 84,8%, hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel responden memiliki respon berkategori rata-rata baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign. Kolmogrov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------|--------------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | .0000000 | .0000000 |
| | 4.32085062 | 4,32085062 |
| Most Extreme Differences | .741 | ,142 |
| | .027 | ,083 |
| | -.122 | -,142 |
| Test Statistic | | .134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .511 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output IBM SPSS 24.0, 2022.

Dari Tabel di atas yang merupakan Uji Normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,302 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variable kelebihan beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan kelelahan emosional berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali,2011). Multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------------------------------|------------|
| | Tolerance | VIF |
| | | |

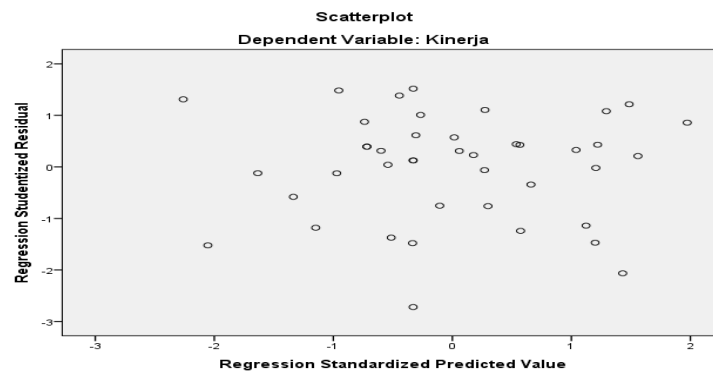
| | | | |
|---|-----------------------|-------|-------|
| | (Constant) | | |
| 1 | Kelebihan beban kerja | 0,733 | 1,365 |
| | Konflik kerja | 0,965 | 1,036 |
| | Stres kerja | 0,741 | 1,349 |

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Uji Multikolonieritas merupakan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 1,0$. Dari tabel 4.12 di atas diperoleh:

- Variabel Kelebihan beban kerja (X_1), Nilai *tolerance* = 0,733; dan $VIF = 1,365$.
Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas.
- Variabel Konflik kerja (X_2), Nilai *tolerance* = 0,965; dan $VIF = 1,036$.
Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas.
- Variabel Stres kerja (Y), Nilai *tolerance* = 0,741; dan $VIF = 1,349$.
Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Dari gambar di atas yaitu output *Scatterplots*, diketahui bahwa:

- Titik-titik penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol.
- Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini memenuhi syarat sebagai model yang baik dan ideal.

Analisis Jalur

Jalur Model I

Koefisien Jalur Model I

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS ver. 24.0. Ringkasan hasil pengolahan data tersebut, adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil R Square Y (Stres kerja)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.713 | 0.508 | .647 | 4.848 |

a. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Kelebihan beban kerja

b. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Tabel 6. Regresi Pengaruh Kelebihan Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Y

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 56.246 | 13.975 | | 4.025 | .000 |
| | Kelebihan Beban Kerja | .487 | .095 | .141 | 5.115 | .000 |
| | Konflik Kerja | .213 | .059 | .074 | 3.581 | .013 |

a. Dependent Variable: Stres kerja

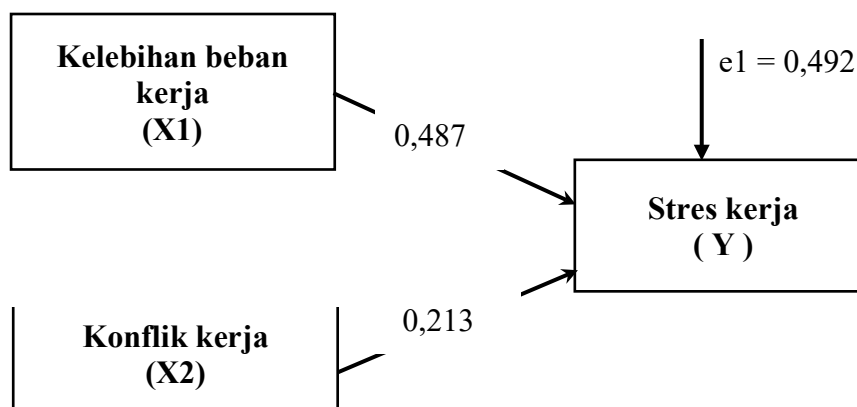
Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Kelebihan beban kerja (X_1) = 0,000 < 0,05, Hal ini berarti bahwa Kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja. Sedangkan variabel Konflik kerja (X_2) = 0,013 < 0,05 yang berarti Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,508 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 50,8% dan sisanya sebesar 41,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh $e1$ dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,508)} = 0,492$.

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Y = 0,487.X_1 + 0,213.X_2 + 56,246$$

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model I, sebagai berikut:



Gambar 2. Model I – Analisis Jalur

Koefisien Jalur Model II

Analisis regresi linier berganda masih tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur model dua, ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (Kelebihan beban kerja dan Konflik kerja) dan variabel *intervening* (stres kerja) terhadap variabel terikat (kelelahan emosional). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil R Square Z (Kelelahan emosional)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .864 | .746 | .637 | 5.637 |

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Konflik kerja, Kelebihan beban kerja

b. Dependent Variable: Kelelahan emosional

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Tabel 8. Regresi Pengaruh X₁, X₂, Y terhadap Z

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.982 | 8.240 | | 3.274 | .002 |
| | X ₁ | .509 | .089 | .617 | 5.701 | .000 |
| | X ₂ | .344 | .095 | .445 | 3.614 | .001 |
| | Y | .236 | .089 | .273 | 2.665 | .009 |

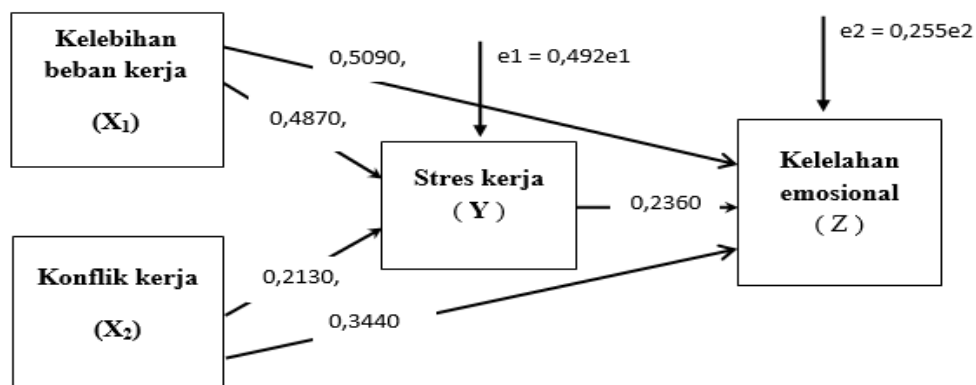
a. Dependent Variable: Kelelahan emosional

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kelebihan beban kerja (X_1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Sedangkan variabel konflik kerja (X_2) = 0,001 < 0,05 yang berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Dan untuk variabel stres kerja (Y) = 0,009 < 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Serta untuk nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel 4.16 Model Summary adalah 0,745 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 24,58% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh e_2 dengan cara $e_2 = \sqrt{(1 - 0,746)} = 0,254$. Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Z = 0,509.X_1 + 0,344.X_2 + 0,236.Y + 26,982$$

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model II, sebagai berikut:



Gambar 4 Model Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

Dari dua model analisis jalur maka penulis memperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Analisis pengaruh kelebihan beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y);
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kelebihan beban kerja (X_1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
2. Analisis pengaruh konflik kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik kerja (X_2) = 0,013 < 0,05. Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
3. Analisis pengaruh variabel stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel stres kerja (Y) = 0,009 < 0,05. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional.
4. Analisis pengaruh kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kelebihan beban kerja (X_1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional.
5. Analisis pengaruh variabel konflik kerja (X_2) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik kerja (X_2) = 0,001 < 0,05. Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional.
6. Analisis pengaruh kelebihan beban kerja (X_1) melalui stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z) sebesar 0,509. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,487 \times 0,236 = 0,115$. Maka pengaruh total yang diberikan Kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z) adalah = $0,509 + 0,115 = 0,624$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,509 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,115, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kelebihan beban kerja (X_1) melalui stres kerja (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional (Z).
7. Analisis pengaruh Konflik kerja (X_2) melalui stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Konflik kerja (X_2) terhadap kelelahan emosional (Z) sebesar 0,344. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,213 \times 0,236 = 0,050$. Maka pengaruh total yang diberikan konflik kerja (X_2) terhadap kelelahan emosional (Z) adalah = $0,344 + 0,050 = 0,394$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,344 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,050, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Konflik kerja (X_2) melalui stres kerja (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kelelahan emosional (Z).

kelelahan emosional (Z).

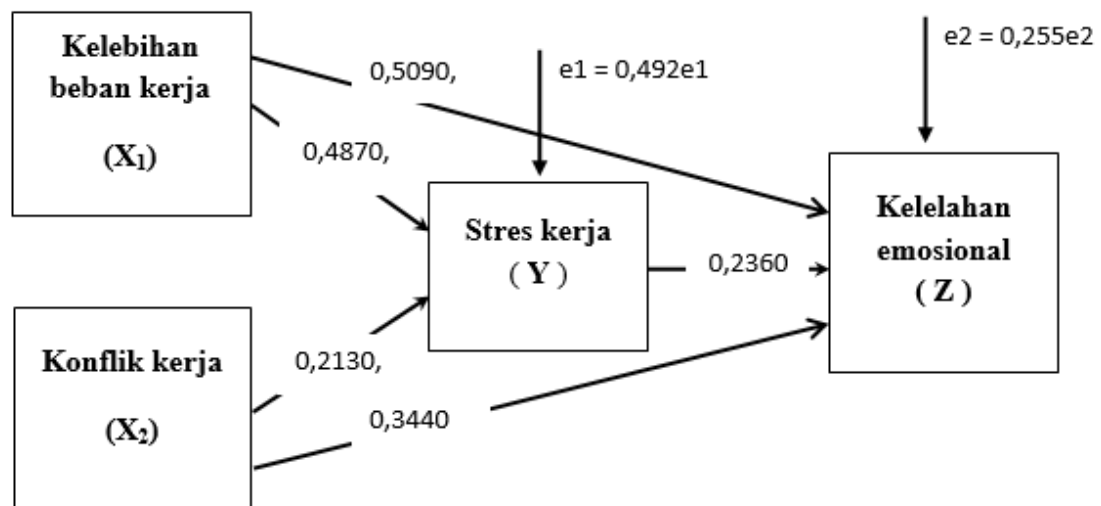
Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square, yang dapat dilihat pada tabel 4.16 Hasil R Square Z (Kelelahan emosional), sebelumnya. Dari tabel 4.16 tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,746 (nilai 0,745 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,864 \times 0,864 = 0,746$), dimana besaran angka koefisien determinasi (R Square) 0,746 sama dengan 74,6 %. Hal ini berarti kelebihan beban kerja, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 74,6\% = 24,4\%$), dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain tersebut sering disebut sebagai error (e).

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara (mediasi), fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Berikut ini analisis jalur untuk menguji hubungan antara lamanya kelebihan beban kerja dan konflik kerja terhadap kelelahan emosional dan apakah hubungan kelebihan beban kerja dan konflik kerja terhadap kelelahan emosional dimediasi oleh stres kerja dengan gambar seperti di bawah ini:



Gambar 5 Model Analisis Jalur

1. Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa kelebihan beban kerja mempunyai hubungan langsung dengan kelelahan emosional.
2. Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa konflik kerja mempunyai hubungan langsung dengan kelelahan emosional.

Namun demikian kelebihan beban kerja dan konflik kerja juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kelelahan emosional yaitu dari kelebihan beban kerja, serta dari kelebihan beban kerja ke stres kerja baru kemudian ke kelelahan emosional.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji kelayakan model ini di uji dengan metode Uji *F*, hasil uji *F* ini menentukan kelayakan suatu model penelitian. Berikut hasil Uji *F* dari pengolahan data penelitian yang menggunakan IBM SPSS *for Windows* 24.0.

**Tabel 9. Hasil Uji *F*
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 372,945 | 3 | 124,315 | 5,093 | ,002 ^b |
| | Residual | 765,460 | 28 | 20,144 | | |
| | Total | 1138,405 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kelelahan emosional

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Konflik kerja, Kelebihan beban kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Dapat di lihat dari tabel 9 di atas bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,093. Selanjutnya hasil tersebut akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Adapun mencari F_{tabel} adalah $df(k; n-k)$. Nilai k = jumlah variabel bebas = 3, dan n = responden = 32. Maka $df(k; n-k) = df(3; 32-3) = df(3; 29) = 2,85$.

Jadi $F_{hitung} = 5,093 > F_{tabel} = 2,85$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (kelebihan beban kerja, konflik kerja dan stres kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan emosional (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis Secara parsial (Uji *t*)

Uji *t* dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (kelebihan beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kelelahan emosional). Hasil uji *t* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 dan 10, pada perhitungan sebelumnya.

Berdasarkan hasil uji *t* (tabel 4.16), maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

1. Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap stres kerja
Pengaruh secara parsial antara kelebihan beban kerja terhadap stres kerja sebesar 4,022 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kelebihan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi pengaruh kelebihan beban kerja maka akan berpengaruh terhadap stres kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin .
2. Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja.
Pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap stres kerja 4,816 dengan sign. $0,013 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan ditolaknya hipotesis yang menyatakan Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi pengaruh konflik kerja maka tidak berpengaruh terhadap stres kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Berdasarkan hasil uji *t* (tabel 4.16), maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

3. Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kelelahan emosional
Pengaruh secara parsial antara kelebihan beban kerja terhadap kelelahan emosional sebesar 0,509 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kelebihan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, artinya semakin tinggi pengaruh kelebihan beban kerja maka akan berpengaruh terhadap kelelahan emosional Polisi

- Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.
4. Pengaruh konflik kerja terhadap kelelahan emosional
Pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap kelelahan emosional sebesar 2,679 dengan sign. $0,001 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, artinya semakin tinggi pengaruh konflik kerja maka akan berpengaruh terhadap kelelahan emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin .
 5. Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan emosional
Pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kelelahan emosional sebesar 3,076 dengan sign. $0,009 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, artinya semakin tinggi pengaruh stres kerja maka akan berpengaruh terhadap kelelahan emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis pengaruh kelebihan beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y);
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kelebihan beban kerja (X_1) = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin .
2. Analisis pengaruh konflik kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik kerja (X_2) = $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.
3. Analisis pengaruh variabel stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel stres kerja (Y) = $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.
4. Analisis pengaruh kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kelebihan beban kerja (X_1) = $0,000 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.
5. Analisis pengaruh variabel konflik kerja (X_2) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik kerja (X_2) = $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.
6. Analisis pengaruh Kelebihan beban kerja (X_1) melalui stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z) sebesar 0,509. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,487 \times 0,236 = 0,115$. Maka pengaruh total yang diberikan Kelebihan beban kerja (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z) adalah = $0,509 + 0,115 = 0,624$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,509 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,624, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kelebihan beban kerja

(X₁) melalui stres kerja (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional (Z).

7. Analisis pengaruh Konflik kerja (X₂) melalui stres kerja (Y) terhadap kelelahan emosional (Z).

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Konflik kerja (X₂) terhadap kelelahan emosional (Z) sebesar 0,344. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X₂ melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X₂ terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = 0,213 x 0,236 = 0,050. Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi (X₂) terhadap kelelahan emosional (Z) adalah = 0,344 + 0,050 = 0,394. Berdasar hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,344 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,394, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Konflik kerja (X₂) melalui stres kerja (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kelelahan emosional (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, A. &. (2011). *Perilaku Organisasi dalam Era Modern*. Badaose.
- Coper, L. (2010). *Behavioral Organization*. Pub. Inc.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Badaose.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Herujito. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- P. Siagian, S. (2012). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Robbins, S. P. dan M. C. (2015). *Manajemen*. Gramedia.
- Veithzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.