

KONFLIK PERAN DAN TARGET KERJA TERHADAP RISIKO KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA DRIVER TRUCK

Marchello *¹
Nurul Komari ²
Karsim ³
Rizky Fauzan ⁴
Pramana Saputra ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

*e-mail: marchello@student.untan.ac.id¹, nurul.komari@ekonomi.untan.ac.id²,
karsim@ekonomi.untan.ac.id³, rizky.fauzan@ekonomi.untan.ac.id⁴,
pramana.saputra@ekonomi.untan.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja fisik dan risiko kerja terhadap kinerja driver transportasi atau jasa pengiriman di Indonesia. Tujuannya adalah menganalisis hubungan antara konflik peran, target kerja, stres kerja, dan risiko kerja pada driver truk. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 4, data dikumpulkan dari 160 responden di Kalimantan Barat melalui kuesioner daring dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan target kerja, tetapi target kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan risiko kerja. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap risiko kerja. Mediasi stres kerja menunjukkan bahwa konflik peran tidak memengaruhi risiko kerja secara signifikan, tetapi target kerja berpengaruh signifikan terhadap risiko kerja melalui mediasi stres kerja. Studi ini relevan karena menggambarkan tantangan nyata driver truk, menawarkan solusi melalui pengelolaan target kerja untuk mengurangi stres dan risiko, serta memunculkan pertanyaan tentang efektivitas manajemen konflik peran dalam pekerjaan berisiko tinggi.

Kata kunci: Konflik Peran, Risiko Kerja, Sopir Truk, Stres Kerja, Target Kerja.

Abstract

This study examines the impact of physical workload and occupational risks on the performance of transportation or delivery drivers in Indonesia. It aims to analyze the relationship between role conflict, work targets, work stress, and work risks among truck drivers. Using a quantitative approach with PLS-SEM analysis via SmartPLS 4, data were collected from 160 respondents in West Kalimantan through online questionnaires using purposive sampling. The results indicate that role conflict does not significantly affect work stress or work targets, but work targets significantly influence work stress and work risks. Work stress also significantly impacts work risks. Mediation analysis shows that role conflict does not significantly affect work risks through work stress, whereas work targets significantly influence work risks via work stress mediation. This case study is relevant as it highlights real challenges faced by truck drivers, offers solutions through better work target management to reduce stress and risks, and raises questions about the effectiveness of role conflict management in high-risk occupations.

Keywords: Role Conflict, Truck Driver, Work Target, Work Stress, Work Risk.

PENDAHULUAN

Industri transportasi darat, khususnya sektor pengemudi truk, merupakan sektor kerja dengan tingkat tekanan dan risiko yang tinggi. Pengemudi truk dihadapkan pada berbagai tantangan berat seperti jadwal kerja panjang dan tidak teratur, target pengiriman yang ketat, kondisi jalan yang tidak selalu mendukung, hingga tekanan psikologis akibat harus menyeimbangkan peran profesional dan kebutuhan pribadi. Dalam konteks ini, konflik peran menjadi salah satu pemicu tekanan psikologis yang krusial. *Role Theory* (Kahn et al., 1964) yang menjelaskan bahwa konflik peran muncul ketika seseorang menerima ekspektasi yang saling bertentangan dari lingkungan kerja, misalnya seorang pengemudi yang dituntut untuk menyelesaikan pengiriman secepat mungkin, tetapi juga diminta patuh terhadap standar

keselamatan yang ketat (Ilham Syamsul et al., 2022; Dodanwala et al., 2021). Ketidaksesuaian ini menimbulkan dilema operasional yang berisiko menurunkan kualitas pengambilan keputusan dan meningkatkan potensi kecelakaan. Konflik peran didefinisikan sebagai salah satu aspek penting dalam dinamika organisasi yang dapat berdampak langsung terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Konflik peran terjadi ketika individu dihadapkan pada ekspektasi peran yang saling bertentangan atau tidak konsisten, baik dari atasan, rekan kerja, maupun sistem organisasi. Ketidakselarasan ini memicu tekanan psikologis yang dapat menurunkan kinerja serta keseimbangan kehidupan kerja (Dodanwala et al., 2021; Asfahani, 2022).

Tak hanya konflik peran, target kerja juga merupakan sumber tekanan signifikan. *Goal Setting Theory* oleh Locke & Latham, (1990) menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat memotivasi kinerja, namun ketika target tersebut tidak realistis atau tidak mempertimbangkan kapasitas pekerja, maka justru dapat menciptakan tekanan berlebihan (Liu et al., 2024; Kloutsiniotis et al., 2022). Pada praktiknya, pengemudi truk sering kali dihadapkan pada ekspektasi pengiriman dalam waktu terbatas, tanpa memperhatikan kondisi lalu lintas, cuaca, atau kelelahan fisik. Ren et al. (2023) menyatakan bahwa pengemudi yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu memiliki risiko kelelahan tujuh kali lipat lebih tinggi. Target kerja semacam ini menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang dapat mendorong pengemudi mengambil keputusan berisiko, seperti mengurangi waktu istirahat atau mempercepat laju kendaraan (Pourabdian et al., 2020; Mack et al., 2021).

Berdasarkan situasi tersebut, maka stres kerja menjadi manifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas pribadi. *Job Demand-Control Model* oleh Karasek, (1979) yang menjelaskan bahwa stres kerja meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan kontrol yang cukup. Stres kerja bukan hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak langsung pada performa dan keselamatan kerja. Onninen et al. (2022) dan Xia et al. (2025) mengemukakan bahwa stres berkorelasi dengan penurunan konsentrasi dan kewaspadaan saat berkendara. Data dari Schmidbauer et al. (2025) bahkan menunjukkan bahwa 60,2% pengemudi truk mengalami stres kerja berat, yang secara signifikan meningkatkan risiko kecelakaan (Suprpto et al., 2024).

Risiko kerja pada penelitian ini mencakup potensi terjadinya kecelakaan atau insiden akibat kondisi kerja yang tidak aman, keputusan kerja berisiko, serta tekanan mental dan fisik berkepanjangan. *Reason's Swiss Cheese Model* (Reason, 1990) yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja kerap terjadi karena akumulasi dari berbagai celah sistemik, termasuk lemahnya budaya keselamatan, prosedur kerja yang tidak adaptif dan perilaku tidak aman dari individu. Penelitian Geng et al. (2022) menunjukkan bahwa tekanan target kerja dan perilaku mengemudi berisiko adalah dua parameter tertinggi dalam insiden kecelakaan truk di jalan dua lajur. Selain itu, Crissey, (2021) dengan Klaue et al., (2025) juga menemukan bahwa penggunaan ponsel saat berkendara sebagai salah satu bentuk perilaku berisiko yang dipicu stres yang menjadi penyebab umum kecelakaan pengemudi truk.

Secara konseptual, stres kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara konflik peran dan target kerja terhadap risiko kerja. Ketika pengemudi menghadapi ekspektasi yang saling bertentangan atau target yang tidak rasional, mereka cenderung mengalami stres berkepanjangan yang menurunkan konsentrasi dan mengganggu stabilitas emosi (Mensah, 2021; Heaton & Mumbower, 2021; Crizzle et al., 2020). Dalam kondisi ini, risiko kerja tidak hanya bersumber dari faktor eksternal seperti cuaca atau kondisi jalan, tetapi juga dari tekanan internal yang bersifat psikososial (Ebrahimi et al., 2024).

Namun demikian, meskipun banyak penelitian telah menyoroti konflik peran dan target kerja dalam konteks stres atau kepuasan kerja di berbagai sektor (Kalra et al., 2023; Latunusa et al., 2023; Skaalvik & Skaalvik, 2021; Said & El-Shafei, 2021), masih sangat terbatas studi yang

secara menyeluruh menguji hubungan antara konflik peran dan target kerja terhadap risiko kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks kerja fisik dan logistik tinggi seperti pengemudi truk. Sementara studi-studi seperti Gerber et al. (2020), Rasool et al. (2021), dan Li et al. (2021) telah menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan burnout, fokus mereka belum banyak menyentuh sektor transportasi yang penuh tantangan fisik dan emosional (Suprpto et al., 2024).

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa diperlukan kajian yang lebih kontekstual, khususnya untuk sektor jasa transportasi yang memiliki karakteristik unik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran dan target kerja terhadap risiko kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pengemudi truk. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur psikologi kerja dan manajemen risiko, serta rekomendasi praktis dalam menyusun kebijakan keselamatan kerja berbasis pendekatan psikososial (Siregar et al., 2024).

Berdasarkan hasil kajian literatur, konflik peran diyakini sebagai penyebab utama stres kerja. Unguren dan Arslan (2021) menyebut bahwa ekspektasi peran yang saling bertentangan dari atasan, rekan kerja, dan sistem kerja memicu tekanan psikologis. Sonnentag dan Kruel (2020) menambahkan bahwa stres akibat konflik peran menghambat pemulihan mental setelah bekerja, menurunkan kreativitas, fleksibilitas berpikir, serta komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, konflik peran diasumsikan mendorong peningkatan stres kerja.

Target kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap stres. Wu et al. (2020) menjelaskan bahwa beban dan tenggat waktu berlebihan meningkatkan tekanan psikologis. Menurut Schmidbauer et al. (2025), dukungan sosial dan kepuasan kerja memang dapat menyeimbangkan tekanan tersebut, tetapi tekanan target tetap menjadi pemicu utama stres, terutama pada pekerjaan fisik seperti pengemudi truk. Selain memicu stres, konflik peran juga berkaitan langsung dengan risiko kerja. Dodanwala et al. (2022) menunjukkan bahwa tekanan peran meningkatkan kelelahan emosional dan kebingungan tugas. Dodanwala dan Shrestha (2020) menegaskan bahwa ketidakjelasan peran memperburuk fokus kerja, sehingga memperbesar potensi kecelakaan. Maka, konflik peran diasumsikan memperparah risiko kerja.

Target kerja yang tidak realistis juga meningkatkan risiko. Lu et al. (2022) menunjukkan bahwa pengemudi cenderung mempercepat laju kendaraan dan mengabaikan istirahat demi memenuhi target. Mogaji et al. (2022) menambahkan bahwa target yang terlalu tinggi menyebabkan burnout, menurunkan efektivitas kerja, dan mendorong niat keluar dari pekerjaan. Stres kerja itu sendiri memberi dampak langsung terhadap risiko. Van Der Molen et al. (2020) menyebut bahwa tekanan kerja menurunkan konsentrasi dan kewaspadaan, sehingga memicu kecelakaan. Joseph et al. (2023) juga membuktikan bahwa stres, ditambah postur kerja yang buruk dan tuntutan berat, meningkatkan gangguan muskuloskeletal dan risiko keselamatan.

Stres juga berperan sebagai penghubung antara konflik peran dan risiko kerja. Dodanwala et al. (2023) menyatakan bahwa stres akibat konflik peran menurunkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Hal ini sejalan dengan temuan Cao et al. (2020) dan Mensah (2021) yang menunjukkan bahwa tekanan emosional memperlemah stabilitas kerja dan pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan potensi kecelakaan. Hal serupa terjadi pada target kerja. Javaid dan Ali (2023) menunjukkan bahwa stres akibat target tinggi menurunkan kestabilan mental dan mendorong keputusan tidak rasional. Anatasia et al. (2020) menyebut bahwa pekerja sering mempersingkat waktu istirahat atau mengabaikan keselamatan demi pencapaian target. Oleh karena itu, stres dipercaya menjadi jembatan antara target kerja dan risiko kerja.

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu menjadi acuan bagi perusahaan jasa transportasi dalam merancang sistem kerja yang realistis dan adaptif. Hal ini sejalan dengan pandangan Naevestad et al. (2015) yang menyatakan bahwa manajemen beban kerja dan budaya

keselamatan yang baik merupakan prasyarat utama dalam menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap mekanisme pengaruh konflik peran dan target kerja melalui stres kerja terhadap risiko kerja menjadi penting untuk mendukung keberlangsungan dan keselamatan tenaga kerja di sektor transportasi darat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh konflik peran dan target kerja terhadap risiko kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, pada pengemudi truk di perusahaan jasa transportasi. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terukur berdasarkan data lapangan. Subjek penelitian ini adalah driver truk yang bekerja pada perusahaan jasa transportasi di wilayah Kalimantan Barat. Berdasarkan data dari Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat tahun 2024, jumlah populasi kendaraan truk aktif tercatat sebanyak 6.242 unit yang diasumsikan mewakili jumlah driver aktif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: berdomisili dan bekerja di Kalimantan Barat, berjenis kelamin laki-laki, memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan, serta memahami tekanan kerja dan target kerja dalam profesinya. Responden juga harus bersedia mengisi kuesioner secara jujur.

Jumlah minimum sampel ditentukan melalui dua pendekatan. Pertama, menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan kebutuhan 374 responden. Kedua, sesuai metode analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang digunakan, jumlah minimum sampel disesuaikan dengan jumlah jalur indikator (16 indikator) sebagaimana direkomendasikan oleh Hair et al. (2021), yakni minimal 160 responden. Penelitian ini menetapkan target minimum 160 responden yang disesuaikan dengan waktu dan akses lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5. Variabel konflik peran diukur menggunakan lima indikator dari Homayed (2020): *conflicting job expectations*, *non-essential task demands*, *lack of operational support*, *policy-rule conflict*, dan *incompatible requests*. Variabel target kerja menggunakan tiga indikator dari Liu et al. (2020): *shared goals*, *affective-based trust*, dan *cognitive-based trust*. Sementara itu, stres kerja diukur melalui indikator dari Saadeh dan Suifan (2019), yaitu *work overload*, *work-life imbalance*, dan *psychological stress*. Risiko kerja diukur berdasarkan indikator dari Yilmaz (2021): *safety awareness and knowledge*, *perceived workplace safety*, serta *risk-taking attitude and safety violations*.

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Tahapan analisis meliputi pengujian validitas konstruk menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 dan *outer loading* > 0,708. Reliabilitas diuji melalui nilai *Composite Reliability* (CR) dalam rentang 0,70–0,90 dan *Cronbach's Alpha*. Validitas diskriminan diperiksa melalui nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) yang harus < 0,90. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* (R^2), yang dikategorikan sebagai tinggi ($\geq 0,75$), sedang (0,50), atau rendah (0,25). Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistik (> 1,65) dan *p-value* (< 0,05) untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Profil Responden

Category	Item	f	%
Lama bekerja sebagai Driver Truck	< 1 Tahun	39	24,4
	1-2 Tahun	12	7,5
	3-5 Tahun	73	45,6
	> 5 Tahun	36	22,5

Category	Item	f	%
	Total	160	100
Jenis Transportasi yang Dioperasikan	Truk ringan	58	36,3
	Truk berat	64	40,0
	Truk kontrainer	38	23,8
	Total	160	100
Faktor yang paling mempengaruhi tekanan kerja	Beban fisik dan mental	38	23,8
	Jam kerja yang panjang	46	28,8
	Kurangnya fasilitas pendukung	35	21,9
	Target kerja yang tinggi	41	25,6
	Total	160	100
Pernah mengalami stres kerja?	Ya	86	53,8
	Tidak	74	46,3
	Total	160	100
Alasan mengalami stres kerja (jika ya)	Beban kerja yang berat	46	28,8
	Tekanan dari atasan	27	16,9
	Tenggat waktu yang dekat	12	7,5
	Total	160	100

Sumber: Kuesioner yang telah diproses oleh penulis.

Berdasarkan data dari Tabel 1 mengenai profil responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah driver truck yang telah bekerja selama 3 hingga 5 tahun (45,6%), diikuti oleh mereka yang memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun (22,5%). Jenis transportasi yang paling banyak dioperasikan adalah truk berat (40,0%), disusul oleh truk ringan (36,3%) dan truk kontainer (23,8%). Secara bentuk tekanan kerja, faktor paling dominan yang dirasakan responden adalah jam kerja yang panjang (28,8%) dan target kerja yang tinggi (25,6%). Sebanyak 53,8% responden mengaku pernah mengalami stres kerja, dengan beban kerja yang berat sebagai alasan utama (28,8%), disusul tekanan dari atasan (16,9%). Hasil ini mencerminkan tantangan nyata yang dihadapi oleh driver truck dalam industri jasa transportasi, dimana beban kerja dan ekspektasi yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya risiko stres kerja dan risiko kerja secara umum.

Model Pengukuran

Hasil uji kompatibilitas, validitas, dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

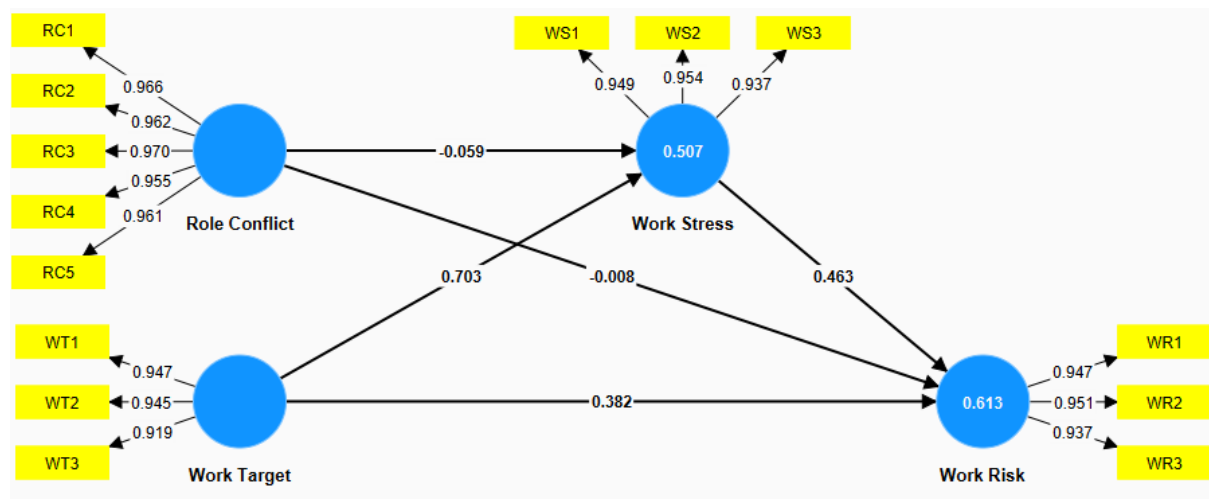
Tabel 2. Hasil Tes Validitas Dan Reliabilitas

Variable	Indicator	Validity Test	Reliability Test			
		LF	CA	CR	AVE	Decision
Role Conflict (RC)	Conflicting Job Expectations	0,966	0,981	0,994	0,927	Reliable
	Non-essential Task Demands	0,962				
	Lack of Operational Support	0,970				
	Policy-rule Conflict	0,955				
	Incompatible Requests	0,961				
Work Target (WT)	Shared Goals	0,947	0,930	0,933	0,878	Reliable
	Affective-based Trust	0,945				
	Cognitive-based Trust	0,919				

Variable	Indicator	Validity Test	Reliability Test			
		LF	CA	CR	AVE	Decision
Work Stress (WS)	Work Overload	0,949				
	Work-Life Imbalance	0,954	0,942	0,942	0,896	Reliable
	Psychological stress	0,937				
Work Risk (WR)	Safety Awareness and Knowledge	0,947				
	Perceived Workplace Safety	0,951	0,940	0,941	0,893	Reliable
	Risk-Taking Attitude and Safety Violations	0,937				

Sumber: Diolah dengan SEM PLS 4.0

Model Struktural Outer



Gambar 1. Output Outer Model PLS-SEM Algorithm

Validitas Konvergen

Model pengukuran dalam penelitian ini dievaluasi melalui uji validitas konvergen dan reliabilitas konstruk untuk memastikan bahwa setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk laten secara tepat. Mengacu pada Hair et al. (2021), indikator dikatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai loading factor di atas 0,708 dan *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50. Seperti ditunjukkan pada Tabel 2, seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, dengan nilai loading factor berkisar antara 0,919 hingga 0,970 dan AVE antara 0,878 hingga 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan konstruknya secara konsisten dan signifikan.

Reliabilitas Komposit

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan gabungan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) untuk menilai tingkat konsistensi internal. Hair et al. (2021) merekomendasikan pendekatan ini karena CR dianggap lebih representatif dibandingkan CA secara tunggal. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai CA dan CR di atas ambang batas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam model ini reliabel dan stabil dalam mengukur masing-masing konstruk yang diteliti.

Tabel 3. Validitas Diskriminan – Kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT)

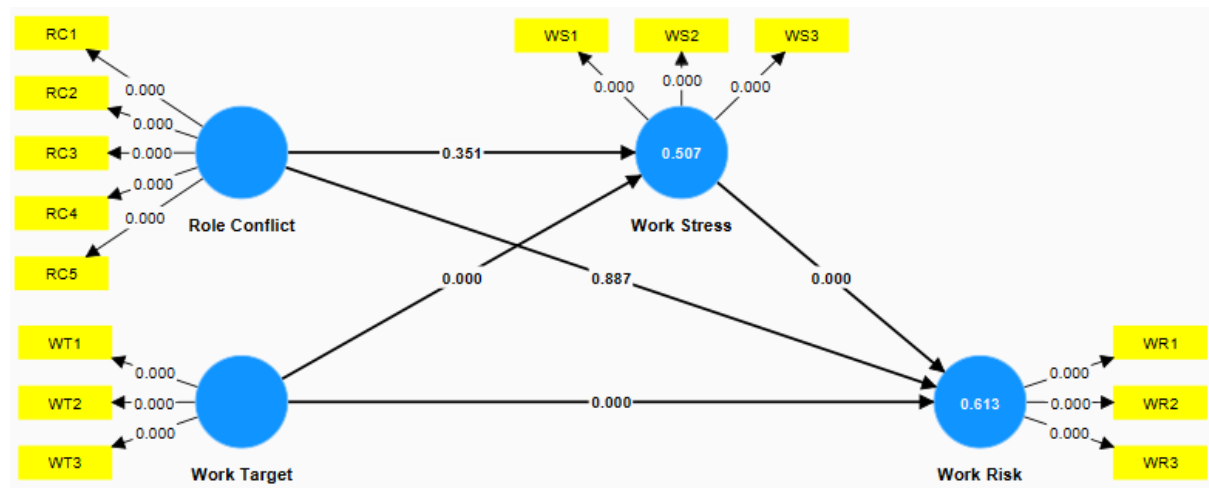
	<i>Role Conflict</i>	<i>Work Risk</i>	<i>Work Stress</i>	<i>Work Target</i>
<i>Role Conflict</i>	-			
<i>Work Risk</i>	0,121	-		
<i>Work Stress</i>	0,146	0,781	-	
<i>Work Target</i>	0,122	0,760	0,757	-

Sumber: Diolah dengan SEM PLS 4.0

Reliabilitas Komposit

Validitas diskriminan dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki keunikan dan tidak tumpang tindih secara konseptual. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4, seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas maksimum 0,90 yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2021). Nilai HTMT antara konstruk Role Conflict, Work Risk, Work Stress, dan Work Target berkisar dari 0,124 hingga 0,778. Hal ini menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan indikator miliknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga model ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dapat dianggap memadai untuk analisis lebih lanjut.

Model Struktural Inner



Gambar 2. Hasil Model Bootstrapping

R Square

Tabel 4. R-Square

Variables	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Work Stress</i>	0,613	0,605
<i>Work Risk</i>	0,507	0,501

Sumber: Diolah dengan SEM PLS 4.0

Hasil analisis *R-Square* yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* memiliki nilai R^2 sebesar 0,605 yang berarti sekitar 60,5% variansnya dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen dalam model. Sementara itu, variabel *Work Risk* memperoleh nilai R^2 sebesar 0,501, mengindikasikan bahwa sebesar 50,1% perubahan pada konstruk ini dijelaskan oleh variabel lain dalam model struktural. Mengacu pada Hair et al., (2021) bahwa nilai R^2 dalam rentang ini dikategorikan sedang hingga kuat yang berarti model ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel-variabel endogen yang diteliti. Selisih kecil antara nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square* (misalnya, 0,605 dan 0,501 untuk Work Risk) menunjukkan bahwa model bersifat stabil dan relevan meskipun mempertimbangkan jumlah konstruk

prediktor.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Analisis dilakukan dengan teknik bootstrapping, yang menghasilkan estimasi nilai koefisien jalur, t-statistic, dan p-value sebagai dasar pengambilan keputusan. Mengacu pada Hair et al. (2021), suatu hubungan dianggap signifikan apabila nilai p-value berada di bawah 0,05 dan t-statistic melebihi ambang batas 1,96.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hyphotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Result
H1: RC → WS	-0,059	-0,060	0,063	0,142	0,351	Rejected
H2: WT → WS	0,703	0,694	0,074	9,560	0,000	Accepted
H3: RC → WR	-0,008	-0,008	0,055	0,142	0,887	Rejected
H4: WT → WR	0,382	0,379	0,072	5,273	0,000	Accepted
H5: WS → WR	0,463	0,458	0,071	6,512	0,000	Accepted

Sumber: Diolah dengan SEM PLS 4.0

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, terlihat bahwa hanya tiga dari lima hipotesis yang diterima. Hipotesis pertama (H1) yang menguji pengaruh langsung Role Conflict terhadap Work Stress menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,142 dan p-value sebesar 0,351 yang berarti tidak signifikan pada level signifikansi 5%, sehingga hipotesis ini ditolak. Hal serupa terjadi pada H3 (Role Conflict → Work Risk) dengan nilai t-statistik sebesar 0,142 dan p-value sebesar 0,887 yang juga menandakan tidak adanya pengaruh signifikan. Sebaliknya, hipotesis kedua (H2) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Work Target terhadap Work Stress dengan t-statistik 9,560 dan p-value 0,000. Begitu pula H4 (Work Target → Work Risk) dan H5 (Work Stress → Work Risk) yang keduanya signifikan (masing-masing $t = 5,273$ dan $6,512$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa target kerja yang tinggi berkontribusi langsung dalam meningkatkan stres, yang kemudian berdampak terhadap risiko kerja, memperkuat temuan bahwa tekanan kerja operasional merupakan salah satu faktor krusial dalam industri transportasi.

Tabel 6. Hasil Efek Indirect

Hyphotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Result
H6: RC → WS → WR	-0,027	-0,028	0,030	0,920	0,358	Rejected
H7: WT → WS → WR	0,325	0,319	0,063	5,169	0,000	Accepted

Source: Processed with SEM PLS 4.0

Tabel 7 menyajikan hasil analisis jalur tidak langsung dengan variabel mediasi *Work Stress*. Pada jalur pertama (H6), efek tidak langsung dari *Role Conflict* terhadap *Work Risk* melalui *Work Stress* menunjukkan t-statistik sebesar 0,920 dengan p-value 0,358 yang artinya tidak signifikan. Dimana, meskipun konflik peran dapat memicu tekanan psikologis, namun dari penelitian ini tidak ditemukan bukti yang cukup bahwa stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran dan risiko kerja. Sementara itu, hipotesis ketujuh (H7) yang menguji pengaruh tidak langsung dari *Work Target* terhadap *Work Risk* melalui *Work Stress* menunjukkan hasil yang signifikan dengan t-statistik sebesar 5,169 dan p-value 0,000. Artinya, stres kerja terbukti menjadi jalur penting yang menghubungkan beban target kerja dengan meningkatnya risiko kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (H1: $t = 0,142$, $p = 0,351$) maupun risiko kerja (H3: $t = 0,142$, $p = 0,887$), termasuk secara tidak langsung melalui stres kerja (H6: $t = 0,920$, $p = 0,358$). Berdasarkan teori konflik peran (Dodanwala et al., 2021; Asfahani, 2022), ekspektasi peran yang bertentangan seharusnya menimbulkan tekanan psikologis, khususnya ketika individu harus memilih antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa pengemudi truk dapat menghadapi dinamika peran yang kompleks tanpa mengalami tekanan signifikan. Hal ini dapat dikaitkan dengan tingginya fleksibilitas kerja, pengalaman kerja lapangan yang kuat, serta budaya industri transportasi yang menekankan ketahanan dan kemandirian (Karim, 2022).

Eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel konflik peran mengungkap bahwa pengemudi truk sering kali berada dalam situasi ketidakjelasan peran misalnya, dimana mereka harus menjalankan perintah operasional perusahaan sekaligus mengatur kebutuhan personal seperti waktu istirahat atau komunikasi dengan keluarga. Konflik ini dapat menimbulkan dilema psikologis, terutama saat tuntutan perusahaan tidak selaras dengan kondisi fisik atau mental mereka. Namun, dalam banyak kasus, pengemudi telah terbiasa menghadapi ritme kerja yang tidak pasti dan tekanan dari atasan, sehingga konflik peran tidak lagi dipersepsikan sebagai beban emosional yang berat. Pengemudi cenderung mengembangkan strategi koping, seperti manajemen waktu fleksibel, normalisasi stres, atau fokus pada insentif kerja, yang secara tidak langsung mengurangi dampak negatif konflik peran terhadap stres dan risiko kerja. Selain itu, budaya kerja yang maskulin dan berorientasi pada produktivitas turut membentuk persepsi bahwa konflik peran adalah bagian wajar dari pekerjaan, bukan sumber tekanan yang perlu dikhawatirkan.

Pada analisis dari penelitian ini, hipotesis pada konflik peran berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (H1), risiko kerja (H3), serta risiko kerja melalui mediasi stres kerja (H6) adalah ditolak. Hasil ini justru sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran terhadap stres maupun risiko kerja tidak dapat signifikan yang tergantung pada faktor dan jenis bidang pekerjaan dan faktor pendukung di lingkungan kerja. Morrisette & Kisamore (2020), melalui meta-analisisnya yang menemukan bahwa konflik peran memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif organisasi yang mengindikasikan bahwa tidak semua bentuk konflik peran berdampak langsung pada tekanan psikologis atau hasil kerja yang buruk. Hal ini mendukung hasil penelitian ini, bahwa konflik peran tidak selalu memicu stres atau meningkatkan risiko kerja secara langsung. Selain itu, Yin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa konflik peran memiliki hubungan terhadap pengaruh dari karakteristik lingkungan kerja, seperti adanya dukungan sosial, fleksibilitas kerja, serta kapasitas individu dalam menghadapi tekanan. Seperti pekerjaan yang menuntut mobilitas yang tinggi atau memiliki rutinitas kerja yang relatif konsisten seperti pengemudi truk, dimana individu cenderung mengembangkan strategi adaptif yang mengurangi dampak negatif dari konflik peran. Lacobucci et al. (2023) juga menyoroti bahwa peningkatan risiko kerja di kalangan pengemudi tidak semata-mata disebabkan oleh konflik peran, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti tekanan waktu, volume pengiriman yang tinggi, dan kelelahan fisik. Sehingga, ketidaksignifikan hubungan antara konflik peran dengan stres kerja dan risiko kerja dalam penelitian ini dapat dimaknai sebagai bukti bahwa variabel tersebut bukan merupakan satu-satunya atau faktor utama penyebab risiko kerja dalam konteks pekerjaan pengemudi truk.

Pada hasil target kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan risiko kerja (H2: $t = 9,560$; H4: $t = 5,273$; H7: $t = 5,169$, $p = 0,000$). Koefisien jalur 0,703 (target kerja $\rightarrow$ stres kerja) dan 0,325 (efek tidak langsung ke risiko kerja) menunjukkan hubungan yang kuat. Target kerja yang tidak realistis seperti tenggat ketat dan jam kerja panjang yang memicu tekanan psikologis tinggi yang berdampak pada keselamatan kerja (Kloutsiniotis et al., 2022; Suprpto et al., 2024; Mack et al., 2021). Supartha (2019) menegaskan bahwa beban target dalam pekerjaan transportasi menjadi sumber utama stres karena tekanan efisiensi waktu. Selain itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap risiko kerja (H5: $t = 6,512$, $p = 0,000$; koefisien 0,463). Berdasarkan teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2007), stres akibat tuntutan

tinggi tanpa dukungan organisasi atau waktu pemulihan yang cukup dapat menurunkan kapasitas kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan. Namun, Schmidbauer et al. (2025) menekankan bahwa keterikatan sosial dalam organisasi juga bisa menjadi pedang bermata dua dalam tekanan ekstrem, solidaritas justru memperparah kelelahan karena adanya beban emosional tambahan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa target kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja dan risiko kerja, sementara konflik peran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keduanya. Stres kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan antara target kerja dan risiko kerja, tetapi tidak memediasi hubungan antara konflik peran dan risiko kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban target kerja yang tinggi menjadi pemicu utama stres, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan terjadinya risiko kerja, terutama pada driver truk di perusahaan jasa transportasi. Penelitian ini memberikan kontribusi berarti terhadap pemahaman hubungan antar faktor psikologis dan beban kerja di lapangan. Kelebihannya terletak pada penggunaan variabel mediasi yang memperjelas jalur pengaruh antar variabel, sementara kekurangannya adalah keterbatasan objek penelitian yang hanya mencakup satu jenis pekerjaan dan perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu mewakili sektor lainnya. Ke depannya, disarankan agar penelitian serupa melibatkan beragam jenis profesi dan perusahaan, serta mempertimbangkan unsur lain seperti dukungan atasan atau budaya kerja, guna menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap penyebab risiko kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang tulus disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura serta semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. M., Handaru, W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta). *Journal of Research and Community Service (Devotion)*, 3(14), 2749–2757. <http://devotion.greenvest.co.id>
- Anatasia, K., Silitonga, A., Ahmad, F., Simanjuntak, C. W., & Atrizka, D. (2020). Exploring The Nexus Between The HR Practices and Work Engagement: The Mediating Role of Job Demand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 342–351.
- Asfahani, A. M. (2022). The impact of role conflict on turnover intention among faculty members: a moderated mediation model of emotional exhaustion and workplace relational conflict. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1087947.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443.
- Crizzle, A. M., McLean, M., & Malkin, J. (2020). Risk Factors for Depressive Symptoms in Long-Haul Truck Drivers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–8. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113764>
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 29(2), 62–75.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job

- satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.
- Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role conflict related job stress among construction professionals: The moderating role of age and organization tenure. *Construction Economics and Building*, 21(4), 21-37.
- Ebrahimi, H., Vosoughi, S., Hosseini, A. F., & Hatami, A. (2024). Comprehensive survey of the truck transportation process: The impact of team driving on health and safety conditions. *Heliyon*, 10(18), e37880. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37880>
- Galeazzo, A., Furlan, A., & Vinelli, A. (2021). The role of employees' participation and managers' authority on continuous improvement and performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 41(13), 34-64. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2020-0482>
- Geng, Z., Ji, X., Cao, R., Lu, M., & Qin, W. (2022). A conflict measures-based extreme value theory approach to predicting truck collisions and identifying high-risk scenes on two-lane rural highways. *Sustainability*, 14(18), 11212.
- Heaton, K., Mumbower, R., & Childs, G. (2021). Sleep and safety decision-making among Truck Drivers. *Workplace health & safety*, 69(3), 134-140.
- Homayed, A., Karkoulou, S., & Srour, F. J. (2025). Wait! What's my job? Role ambiguity and role conflict as predictors of commitment among faculty. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 17(2), 706-718.
- Homayuni, A., Hosseini, Z., Aghamolaei, T., & Shahini, S. (2021). Which nurses are victims of bullying: the role of negative affect, core self-evaluations, role conflict and bullying in the nursing staff. *BMC nursing*, 20(1), 1-9.
- Ilham Syamsul, M., Usman, J., & Indrawati, A. (2022). Factors Associated with Work Stress in Tronton Drivers of PT. Tirta Kencana Pratama At The Makassar Container Terminal. *Indonesia Timur Journal of Public Health ISSN Xx Universitas Indonesia Timur*, 1(1), 30-35.
- Jame Chenarboo, F., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The Influence of Physical And Mental Workload On The Safe Behavior of Employees In The Automobile Industry. *Heliyon*, 8(10), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
- Javaid, Z. K., & Ali, A. A. (2023). Mediating role of mindfulness between quality of life and workplace stress among working women. *Journal of Workplace Behavior (JoWB)*, 4(1).
- Joseph, L., Vasanthan, L., Standen, M., Kuisma, R., Paungmali, A., Pirunsan, U., & Silitertpisan, P. (2023). Causal relationship between the risk factors and work-related musculoskeletal disorders among professional drivers: a systematic review. *Human factors*, 65(1), 62-85.
- Karim, M. F. (2023). Role conflict in International Relations: the case of Indonesia's regional and global engagements. *International Relations*, 37(1), 96-116.
- Klaue, R., Steenbock, L., Yu, Q., & Klumpp, M. (2025). Human-centric Order Picking: Matching the Job-Demands-Resources Model and Empirical Insights. *Procedia Computer Science*, 253(1), 706-716. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.01.132>
- Lacobucci, E., McDonald, N. C., Naumann, R. B., & Kucera, K. L. (2023). Examining injury trends in parcel delivery drivers in the United States: Challenges and opportunities. *American journal of industrial medicine*, 66(6), 441-453.
- Lu, K., Sjörs Dahlman, A., Karlsson, J., & Candefjord, S. (2022). Detecting driver fatigue using heart rate variability: A systematic review. *Accident Analysis and Prevention*, 178(1). <https://doi.org/10.1016/j.aap.2022.106830>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494.
- Morrisette, A. M., & Kisamore, J. L. (2020). A meta-analysis of the relationship between role stress and organizational commitment: the moderating effects of occupational type and culture. *Occupational Health Science*, 4(1), 23-42.

- Naevestad, T. O., Phillips, R. O., & Elvebakk, B. (2015). Traffic Accidents Triggered By Drivers At Work - A Survey And Analysis of Contributing Factors. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 34(1), 94–107. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2015.07.024>
- Nurmalinda. (2023). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT Pratama Makmur Jaya. Universitas Medan Area.*
- Onninen, J., Pylkkönen, M., Hakola, T., Puttonen, S., Virkkala, J., Tolvanen, A., & Sallinen, M. (2022). The self-reported stress and stressors in tram and long-haul truck drivers. *Applied ergonomics*, 102(1), 103761.
- Pourabdian, S., Lotfi, S., Yazdanirad, S., Golshiri, P., & Hassanzadeh, A. (2020). Evaluation of the effect of fatigue on the coping behavior of international truck drivers. *BMC psychology*, 8(2), 1-10.
- Ren, X., Pritchard, E., van Vreden, C., Newnam, S., Iles, R., & Xia, T. (2023). Factors associated with fatigued driving among Australian truck drivers: a cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 2732.
- Schmidbauer, J., Niessen, C., Lubecki-Weschke, N., & Krupp, M. (2025). Staying in a Stressful Job? The Role of Job Embeddedness for Truck Drivers' Well-Being and Turnover Intentions. *Journal of Business and Psychology*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10011-0>
- Setiawan, A., Prasetyo, H. E., Novriani, S., Soerjatmodjo, I. S., & Hanif, F. (2024). Tingkat Keselamatan Pada Simpang Tiga Dengan Metode Traffic Conflict Technique Pada Persimpangan Jalan Raya Kalimalang–Jalan Raden Inten. *Konstruksia*, 15(2), 164-176.
- Siregar, Samosir, Silalahi, Kurnia, Manalu, Silaban, & Tarigan. (2024). Using Progressive Muscle Relaxation for Reducing Fatigue among Truck Drivers Article Info. *Journal of Health Education*, 1(1), 72. <https://doi.org/10.15294/jhe>
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2020). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. In *Work and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology (197-217)*. Psychology Press.
- Suprpto, J. C., Nandela, F. B., Siddiq, D. M., & Management, J. (2024b). The Impact Of Work-Life Balance, Work Safety, And Workload On Employee Retention In Indonesia's Port Industry. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)*, 4(1), 2808–1765. <https://ijhess.com/index.php/ijhess/>
- Üngören, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 45-58.
- Van Der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & De Groene, G. (2020). Work-Related Psychosocial Risk Factors for Stress-Related Mental Disorders: An Updated Systematic Review and Meta-Analysis. *BMJ Open*, 10(7), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 1(1), 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2020). The Relationship Between Job Stress and Job Burnout: The Mediating Effects of Perceived Social Support and Job Satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Xia, T., Pritchard, E., van Vreden, C., Collie, A., Newnam, S., Lubman, D. I., & Iles, R. (2025). Factors Associated With Psychological Distress Among Australian Truck Drivers: The Role of Personal, Occupation, Work, Lifestyle, And Health Risk Factors. *Journal of Transport and Health*, 41(1). <https://doi.org/10.1016/j.jth.2024.101973>
- Yin, Y., Tan, X., & Fan, J. (2023). Occupational fatigue and health of gas station workers: a review.

Work, 76(2), 707-726.