



Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap *Burnout* pada Mahasiswa Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Fakultas Ekonomi UKI Toraja

Srisetyawanie Bandaso^{1*}, Ratih Pundissing²

^{1,2} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

bandasowanie@gmail.com^{1*}, ratihpundissing@gmail.com²

Alamat: Jl. Mayor Jendral Sutoyo No.2, RT.5/RW.11, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Korespondensi penulis: bandasowanie@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the impact of workload and role conflict on burnout in students of the Recognitive Learning of Past (RPL) program of the University of UKI. Burnout, a condition of mental, emotional, and physical exhaustion, can have a significant impact on the academic performance of RPL students who have generally had work experience. Using a quantitative approach, the study involved a sample of 66 RPL students selected through cluster sampling. The data is collected using validated questionnaires and analyzed using the double linear regression method. The results of the *t* test showed that the workload had a significant influence on burnout with a *t* count value of $9,252 > 1,669$ *t* tables. Similarly, the conflict of roles proved to have a significant impact on burnout with the *t* count of $11,392 > 1,669$ *t* tabels. These findings indicated that both independent variables had a strong positive influence upon burnout, with the role conflict showing a greater influence. The results of this study emphasize the importance of workload management and role conflict resolution in the context of RPL education to prevent burnout, improve student academic success and improve the quality of work.

Keywords: Workload, Role Conflict, Burnout, Recognition of Past Learning (RPL), Students

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap burnout pada mahasiswa program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Fakultas Ekonomi UKI Toraja. Burnout, kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik, dapat berdampak signifikan pada performa akademik mahasiswa RPL yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan sampel 66 orang mahasiswa RPL yang dipilih melalui metode *cluster sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tervalidasi dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai *t* hitung $9,252 > 1,669$ *t* tabel. Demikian pula, konflik peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai *t* hitung $11,392 > 1,669$ *t* tabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap burnout, dengan konflik peran menunjukkan pengaruh yang lebih besar. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan resolusi konflik peran dalam konteks pendidikan RPL untuk mencegah burnout, meningkatkan kesuksesan akademik mahasiswa dan meningkatkan kualitas kerja

Kata kunci: Beban Kerja, Konflik Peran, Burnout, Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), Mahasiswa

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh pengakuan atas kompetensi yang dimiliki melalui jalur pendidikan non-formal dan informal, pemerintah Indonesia meluncurkan program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Program ini merupakan salah satu kebijakan yang dianggap strategis dalam rangka mewujudkan Pembangunan nasional khususnya dalam bidang Pendidikan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Program RPL ini diperuntukkan bagi orang yang sudah bekerja dan yang telah memiliki pengalaman bekerja

dan atau pelatihan yang sesuai dengan program studi yang akan ditempuh. Program ini bisa memberikan kesempatan bagi orang yang sudah bekerja untuk dapat meraih pendidikan yang tinggi (Kemendikbud 2021). Melalui capaian pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman bekerja atau pelatihan yang bersertifikasi dapat ditetapkan untuk meraih satuan kredit semester (sks).

Mahasiswa RPL adalah individu yang sudah lebih matang dari segi usia daripada mahasiswa non RPL, mereka adalah orang yang lebih berpengalaman dari kebanyakan mahasiswa dengan pemikiran tentang pembelajaran yang lebih luas. Mahasiswa RPL memiliki peran ganda dengan bekerja dan juga menjadi mahasiswa mereka cenderung lelah secara fisik dan mental sehingga mereka sering merasa bingung dan tidak paham mengenai peran mereka, ditambah dengan beban mereka dalam pekerjaan dan akademik mereka.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tanggungjawab`nya di suatu perusahaan atau instansi. Beban kerja ini bisa menjadi sesuatu yang berdampak baik atau buruk tergantung pada variabel atau keadaan yang dialami oleh pegawai ataupun karyawan. Jika seorang pegawai atau karyawan dapat menyesuaikan diri dan dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak dapat menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai atau karyawan tidak bisa atau tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya maka hal tersebut dapat mejadi suatu beban kerja. Beban kerja dapat menjadi salah satu aspek yang harus menjadi perhatian oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan atau pegawai mengalami burnout sehingga sering absen, menurunnya kualitas kerja, adanya keinginan pindah ataupun resign.

Adapun konflik peran atau *role conflict* adalah suatu situasi yang terjadi ketika individu mengalami pertentangan perilaku, pola pikir, dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga menyebabkan seseorang dapat mengalami kesulitan saat ingin melakukan sesuatu tindakan atau dalam mengambil keputusan. Konflik peran ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Akibat dari konflik peran yang dihadapi individu atau seseorang dapat mengalami stres yang disebabkan dari tekanan salah satu peran sehingga dapat mempengaruhi peran lain sehingga menghasilkan stress kerja yang dapat berujung pada burnout yang tidak dapat dikendalikan.

Masalah *burnout* merupakan permasalahan umum yang kurang banyak dimengerti padahal permasalahan ini berpotensi mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu. *Burnout* dalam istilah manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan kejenuhan dalam

bekerja. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon seseorang atau individu terhadap stres ditempat kerja (Maslach dan Leiter. 2016). Hal ini terjadi ketika individu merasa kewalahan dan tidak mampu memenuhi tuntutan yang terus-menerus. Efek negatif dari *burnout* dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan mulai dari kehidupan pribadi, pekerjaan, hingga kehidupan sosial. *Burnout* tidak hanya terjadi pada dosen, guru, dokter, dan pemberi layanan umum, tetapi juga diberbagai bidang pekerjaan lain dalam organisasi dan industri termasuk dengan mahasiswa Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL).

Mahasiswa RPL di UKI Toraja awalnya melalui rutinitas dengan bekerja tapi dengan mengikuti program RPL ini mereka harus beradaptasi dengan lingkungan kampus yang baru dan berbaur dengan mahasiswa lainnya yang cenderung masih minim pengalaman dan pengetahuan akan dunia kerja. Dapat dilihat bahwa mahasiswa RPL di UKI Toraja mengikuti program ini karena ingin melanjutkan studi sehingga dapat menambah gelar yang diperlukan cenderung memerlukan gelar untuk melakukan promosi kenaikan jabatan atau ingin mendaftar CPNS, hal ini membuktikan bahwa adanya dedikasi yang tinggi dalam menjalankan peran yang dilakukan para mahasiswa RPL itu sehingga ada masanya mereka berada dalam kondisi jenuh dan merasa lelah entah secara fisik maupun psikologis dengan peran ganda yang mereka jalani serta dengan beban kerja maupun akademik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis memilih untuk mengangkat masalah ini dalam proposal tugas akhir dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap *Burnout* pada Mahasiswa RPL di UKI Toraja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Beban kerja yang dialami perindividu dapat berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan dan seberapa tinggi tingkat stress yang dialami di individu. Gonzalez- Gancedo et al. (2022) Beban kerja adalah jumlah total aktivitas dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu, yang dapat melebihi kapasitas atau kemampuan pekerja tersebut. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Konflik Peran

Peran dapat didefinisikan sebagai ekspektasi tentang perilaku social serta fungsi yang dilakukan oleh seseorang untuk suatu organisasi atau perusahaan dengan posisi yang dijalankan dalam sebuah organisasi. (Kopelman, Waheed. 2016), konflik peran adalah ukuran tekanan yang dialami oleh orang dimana satuperan tidak dapat berbaur dengan peran yang lain. Konflik peran merupakan ketidaksesuaian ekspektasi peran dan situasi dimana seorang individu diharapkan dapat melakukan dua atau lebih peran yang berbeda (Cooper, Bako2016).

Konflik peran adalah situasi atau kondisi dimana seseorang dihadapkan pada pemenuhan harapan akan tuntutan lebih dari satu peran yang dimana dalam penelitian ini konflik peran yang mengacu pada mahasiswa RPL atau yang bekerjadalam upaya untuk memenuhi tuntutan dan tekanan dalam bekerja dan berkuliah secara bersamaan (Waheed 2016) sehingga dalam menjalankan perannya sebagai mahasiswa yang sudah bekerja menjadi lebih sulit karena adanya tekanan pada perannya yang juga sebagai seorang mahasiswa dengan itu cenderung tidak terpenuhinya peran akibat adanya tuntutan dari peran yang lainnya.

Burn Out

Pemahaman mengenai *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger adalah seorang psikiater pada tahun 1974. Menurut pengamatannya *burnout* dapat timbul saat kondisi tubuh dan pikiran yang terus menerus tegang dalam menghadapi tingkat stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan keadaan seseorang yang merasa bingung antara prioritas dan pekerjaan yang mereka inginkan yang khawatir mengenai keamanan kerja dan ingin dihargai dan mengharapkam bayaran yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. (Bikar, S, Marziyeh, A & Pourghaz A, 2018) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi yang termasuk dalam gejala kelelahan, pola yang mengabaikan kebutuhan diri sendiri, bekerja terlalu lama dan terlalu intens, dan merasa tertekan oleh keadaan yang berasal dari dalam dirinya sendiri. *World Health Organization* atau WHO menjelaskan *burnout* atau kelelahan kerja diartikan sebagai sindrom yang terjadi akibat stres kronik yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan kehabisan energi atau kelelahan yang meningkatkan aktivitas mental pada pekerjaan atau perasaan yang negatif dan sinis terkait dengan pekerjaan yang menjadikan berkurangnya efektivitas profesionalitas kerja.

Burnout dapat tercipta saat seseorang atau individu yang mengalami kegagalan dalam mengelola tingkat stres yang mereka alami sehingga dengan keadaan yang lebih jauh bisa mengalami burnout yang merupakan kondisi atau keadaan kehilangan energi yang terperas habis secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung

atau yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dari kebutuhan setiap individu sehingga akan menimbulkan rasa takut untuk kembali bekerja dan mudah terpancing emosi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Trisnu, 2017). Kondisi *burnout* terjadi karena hilangnya motivasi dan semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan individu. Pada kondisi ini pekerja cenderung menjadi lebih aktif dan agresif secara emosional. (Pines dalam Christina, 2020) mengemukakan *burnout* merupakan kondisi emosional yang mana seorang individu merasa kelelahan dan kejenuhan secara fisik yang diakibatkan dari tuntutan tugas dan pekerjaan yang meningkat.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sedang diselidiki kebenarannya dan yang masih memerlukan pembuktian. Hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Hubungan antara beban kerja dan *burnout*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nandavati Syamsu, Djahmur Hamid, dan Eka Afnan Troena dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening 2018 menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan burnout adalah beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya burnout pada karyawan. Ketika karyawan terus-menerus mengalami tekanan dan tuntutan yang melebihi kapasitas mereka, hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, ketidakmampuan untuk merespon dengan baik terhadap pekerjaan, serta perasaan putus asa dan kurang berdaya. Sehingga hasilnya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout karyawan PT. EDI Indonesia, hal ini berarti apabila beban kerja karyawan berlebih, maka kelelahan bekerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis pertama yang diduga:

H1: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *burnout*.

b. Hubungan antara konflik peran dan burnout

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dian Anggraini dan Debbie Aryani Trimasari, dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Burnout pada Karyawan 2019, hubungan antara konflik peran dan *burnout*, konflik peran dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya *burnout* pada karyawan. Konflik peran terjadi ketika individu harus memenuhi tuntutan dari dua peran yang saling bertentangan atau saling bersaing. Sehingga hasilnya menyatakan bahwa bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout* pada karyawan bank. Berdasarkan pemahaman

penelitian tedahuluu diatas, maka hipotesis kedua yang diduga:

H2: Terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap *burnout*.

c. Hubungan antara beban kerja dan konflik peran terhadap burnout.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah Rahayuningsih dan Ani Suryanidalam jurnal yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Indonesia 2020, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap terjadinya burnout, sedangkan konflik peran mengacu pada ketidakcocokan atau ketidaksesuaian antara tuntutan peran yang diberikan kepada individu dalam konteks pekerjaan dan peran yang diharapkan atau diharuskan dalam kehidupan pribadi atau sosialnya. Sehingga hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout* pada perawat. Semakin tinggi beban kerja dan konflik peran yang dialami, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan perawat. Berdasarkan pemahaman dari penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis ketiga yang diduga:

H3: Terdapat pengaruh antara beban kerja dan konflik peran terhadap *burnout*

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika (Sugiyono,2017). Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Universitas Kristen Indonesia Toraja, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Universitas Kristen Indonesia Toraja. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 66 orang mahasiswa Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Toraja.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel 1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban kerja ialah situasi dimana seorang individu memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan dengan waktu yang terbatas	seorang kondisi pekerjaan yang penggunaan waktu kerja yang target yang harus dicapai

Konflik Peran (X2)	Konflik peran ialah petentangan yang dialami oleh individu dalam menjalani perana ganda dan tentang peran yang harus diprioritaskan	Memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk waktu yang mana tersedia Merasa tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua tugas Mengalami tekanan karena beban kerja yang berlebihan
Burnout	Burnout adalah kondisi dimana seseorang dalam keadaan yang tidak stabil fisik maupun mental	Physical Exhaustion, yaitu kekurangan energi Emotional Exhaustion (kelelahan emosional)

Low of Person Accomplishment (penurunan pencapaian prestasi pribadi)

Depersonalization (sikap sinis)

Sumber: data diolah (2024)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Deskripsi tentang Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah jumlah total aktivitas dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu, yang dapat melebihi kapasitas atau kemampuan pekerja tersebut. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan (Gonzalez-Gancedo et al. 2022)

Tabel 2 di penyebaran data hasil jawaban

No	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Rata-rata	Ket
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Kondisi Pekerjaan													
X1.1.1	9	13,6	28	42,4	27	40,9	1	1,5	1	1,5	66	3,65	T
X1.1.2	1	1,5	17	25,8	44	66,7	4	6,1	-	-	66	3,23	CT
X1.1.3	1	1,5	11	16,7	43	65,2	11	16,7	-	-	66	3,03	CT
Total Rata-rata											3,30	CT	
Penggunaan waktu bekerja													
X1.2.4	-	-	2	3,0	48	72,7	16	24,2	-	-	66	2,79	CT
X1.2.5	-	-	8	12,1	51	77,3	8	10,6	-	-	66	3,02	CT
X1.2.6	-	-	6	9,1	45	68,2	15	22,7	-	-	66	2,86	CT
Total Rata-rata											2,89	CT	
Target Yang Harus Di Capai													
X1.3.7	-	-	19	28,8	42	63,6	5	7,6	-	-	66	3,21	CT
X1.3.8	-	-	6	9,1	48	72,7	12	18,2	-	-	66	2,91	CT
X1.3.9	1	1,5	10	15,2	44	66,7	11	16,7	-	-	66	3,02	CT
Total Rata-rata											3,04	CT	
Rata-Rata Total Jawaban Responden											3,08	CT	

Sumber: Data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap beban kerja yang berdasarkan pada indikator beban kerja yang berupa; Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban kurang setuju sebesar 65%, yang diikuti jawaban tidak setuju sebesar 17%, jawaban setuju sebesar 15%, jawaban sangat setuju 2% dan jawaban

sangat tidak setuju sebesar 1%.

b. Deskripsi tentang Konflik Peran (X2)

Konflik peran adalah ukuran tekanan yang dialami oleh orang dimana satu peran tidak dapat berbaur dengan peran yang lain. Konflik peran merupakan ketidak sesuaian ekspektasi peran dan situasi dimana seorang individu diharapkan dapat melakukan dua atau lebih peran yang berbeda (Cooper, Bako 2016).

Tabel 3

Hasil Jawaban Kuesioner tentang Konflk Peran (X2)

No	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Rata-rata	Ket
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk waktu yang tersedia													
X2.1.1	10	15,2	38	57,6	16	24,2	2	3,0	-	-	66	3,70	T
X2.1.2	7	10,6	33	50,0	26	39,4	-	-	-	-	66	3,71	T
X2.1.3	11	16,7	28	42,4	26	39,4	1	1,5	-	-	66	3,85	T
Total Rata-rata											3,75	T	
Merasa tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua tugas													
X2.2.4	10	15,2	38	57,6	16	24,2	2	3,0	-	-	66	3,74	T
X2.2.5	8	12,1	34	51,5	23	34,8	1	1,5	-	-	66	3,50	T
X2.2.6	2	3,0	30	45,5	33	50,0	1	1,5	-	-	66	3,32	CT
Total Rata-rata											3,52	T	
Mengalami tekanan karena beban kerja yang berlebihan													
X2.3.7	1	1,5	20	30,3	44	66,7	1	1,5	-	-	66	3,32	CT
X2.3.8	10	15,2	21	31,8	31	47,0	4	6,1	-	-	66	3,58	T
X2.3.9	3	4,5	19	28,8	38	57,6	5	7,6	1	1,5	66	3,27	CT
Total Rata-rata											3,39	CT	
Rata-Rata Total Jawaban Responden											3,55	T	

Sumber: Data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan Gambar 3 diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap konflik peran yang berdasarkan pada indikator konflik peran yang berupa: memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk waktu yang tersedia, merasa tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua tugas, dan mengalami tekanan karena beban kerja yang berlebihan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada pernyataan kurang setuju dengan presentase 44%, setuju dengan angka presentase 43%, sangat setuju dengan presentase sebesar 10%, dan tidak setuju dengan presentase sebanyak 3%, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

c. Deskripsi Tentang Burnout (Y)

Bikar, S, Marziyeh, A & Pourghaz A, 2018 mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi yang termasuk dalam gejala kelelahan, pola yang mengabaikan kebutuhan diri sendiri, bekerja

terlalu lama dan terlalu intens, dan merasa tertekan oleh keadaan yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Berdasarkan gambar 4.6 diatas, menunjukkan Gambaran data hasil jawaban responden terhadap *burnout* yang berdasarkan pada indikator *burnout* yang berupa; *Physical Exhaustion* (Kekurangan Energi), *Emotional Exhaustions* (Kelelahan Emosional), *Low of Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi), dan *Depersonalization*.

Tabel 4

Hasil Jawaban Kuesioner tentang *Burnout* (Y)

No	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	Rata-rata	Ket
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<i>Physical Exhaustion (Kekurangan Energi)</i>													
Y1.1	2	3,0	42	63,6	22	33,3	-	-	-	-	66	3,70	T
Y1.2	-	-	8	12,1	51	77,3	7	10,6	-	-	66	3,02	CT
Y1.3	15	22,7	25	37,9	26	39,4	-	-	-	-	66	3,83	T
Total Rata-rata											3,51	T	
<i>Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosional)</i>													
Y2.4	1	1,5	10	15,2	42	63,6	13	19,7	-	-	66	2,98	CT
Y2.5	9	13,6	23	34,6	27	40,9	7	10,6	-	-	66	3,52	T
Y2.6	-	-	7	10,6	51	77,3	8	12,1	-	-	66	2,98	CT
Total Rata-rata											3,16	CT	
<i>Low of Personal accomplishment (Penurunan pencapaian prestasi pribadi)</i>													
Y3.7	4	6,1	17	25,8	38	57,6	7	10,6	1	1,5	66	3,27	CT
Y3.8	-	-	5	7,6	42	63,6	19	28,8	-	-	66	2,79	CT
Y3.9	1	1,5	7	10,6	38	57,6	17	25,8	1	1,5	66	3,00	CT
Total Rata-rata											3,02	CT	
<i>Depersonalization</i>													
Y4.10	1	1,5	10	15,2	43	65,2	12	18,2	-	-	66	3,00	CT
Y4.11	1	1,5	16	24,2	44	66,7	5	7,6	-	-	66	3,20	CT
Y4.12	-	-	5	7,6	42	63,6	19	28,8	-	-	66	2,29	R
Total Rata-rata											2,83	CT	
Rata-Rata Total Jawaban Responden											3,14	CT	

Pembahasan

Hasil dari Analisa data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Beban Kerja (X1) dan Konflik Peran (X2) terhadap *Burnout* (Y) pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi di UKI Toraja. Adapun penjelasan masing-masing hipotesis variable sebagai berikut:

- a. Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada Mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi di UKI Toraja.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai statistic t dengan kriteria pengambilan Keputusan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel, sehingga dengan pengambilan Keputusan dapat diterima jika H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1

diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Utami dan Puja, 2020).. Pada hasil uji secara parsial ditemukan adanya pengaruh secara parsial dari beban kerja terhadap *burnout*. Hal ini berdasarkan perhitungannya nilai $t_{hitung} 11,392 > t_{tabel} 1,669$.

Indikator “kondisi pekerjaan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 pada yang paling dominan pada variabel beban kerja yang mempengaruhi *burnout* hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan fisik dimana ruang kerja yang dirasa tidak nyaman, bising, dan pencahayaan yang buruk, sumber daya yang tidak memadai seperti kekurangan peralatan teknologi dapat menciptakan perasaan tidak berdaya, ketidakseimbangan effort-reward akibat usaha yang dikeluarkan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima atau bahkan tidak mendapat reward,

Indikator “target yang harus dicapai” memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,04 yang menunjukkan bahwa indikator ini merupakan aspek yang memiliki pengaruh dalam variabel beban kerja yang berpengaruh terhadap *burnout* hal ini dapat disebabkan oleh tekanan waktu dikarenakan target yang harus dicapai disertai dengan waktu yang terbatas dan mendesak, ekspektasi yang tidak realistis dimana target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit untuk dicapai, konflik work-life balance dimana untuk mencapai target dapat mengakibatkan jam kerja yang Panjang yang menyebabkan ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan social.

Indikator “penggunaan waktu kerja” memiliki rata-rata sebesar 2,89 dalam variabel beban kerja yang juga menjadi aspek yang harus diperhatikan karena indikator ini juga berpengaruh terhadap *burnout* ini dapat disebabkan oleh intensitas kerja dimana waktu kerja yang padat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, kurangnya waktu untuk refreshing dan istirahat, penurunan produktivitas karena penggunaan waktu yang tidak efisien dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja. Penelitian ini didukung oleh Nandavati Syamsu, 2018 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*, hal ini dapat menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya *burnout* dimana pekerja terus menerus merasa mengalami tekanan dan tuntutan yang diluar batas kemampuan atau kapasitas mereka sehingga dapat membuat seseorang lebih emosional, perasaan kurang berdaya dan kurang baik dalam merespon pekerjaan.

b. Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Burnout pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai statistic t dengan kriteria pengambilan Keputusan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sehingga

dengan pengambilan Keputusan dapat diterima jika H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Utami dan Puja, 2020). Pada hasil uji secara parsial ditemukan adanya pengaruh secara parsial dari konflik peran terhadap *burnout*. Hal ini berdasarkan perhitungannya nilai $t_{hitung} 9,252 > t_{tabel} 1,669$.

Indikator “memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk waktu yang tersedia” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,75 dalam variabel konflik peran yang paling dominan terhadap peningkatan *burnout* yang dapat dipengaruhi oleh tekanan waktu akan beban kerja pekerja, adanya konflik peran akibat banyaknya tanggungjawab dan peran yang harus dijalani sehingga terjadi kebingungan prioritas, menurunnya kreativitas dan inovasi karyawan, dan banyaknya tugas dalam waktu yang terbatas dapat menurunkan kualitas kerja.

Indikator “merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas” memiliki nilai rata-rata 3,52 dalam variabel konflik peran yang menunjukkan bahwa indikator ini cukup besar kontribusinya terhadap peningkatan *burnout* hal ini dapat disebabkan oleh tekanan waktu yang membuat karyawan merasa dikejar deadline dan perasaan selalu kehabisan waktu dapat menyebabkan kecemasan, tidak mampu menyelesaikan semua tugas akibat perasaan tidak mampu dan merasa gagal, kurangnya dukungan dan motivasi hal ini dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan kewalahan, dan adanya konflik prioritas karena kesulitan menyeimbangkan berbagai tuntutan. Dengan memahami dampak dari signifikan tentang perasaan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan permasalahan tentang *burnout* organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung. Ini tidak hanya akan mengurangi risiko *burnout*, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Indikator “mengalami tekanan akibat beban kerja berlebihan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,39 yang menunjukkan bahwa indikator ini memiliki pengaruh dalam variabel konflik peran terhadap peningkatan *burnout* yang dapat disebabkan kelelahan fisik dan mental, adanya penurunan kualitas kerja dapat menyebabkan rasa tidak puas dalam bekerja, penurunan motivasi kerja dan semangat kerja, gangguan Kesehatan yang dapat mencakup gangguan tidur, masalah pencernaan dan pengurangan sistem imun.

Maka dapat dinyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap *burnout* pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi di UKI Toraja. Hal ini terjadi disebabkan mahasiswa sering merasa bahwa sulit untuk membagi waktu dengan menjadi pekerja dan juga sebagai mahasiswa dan untuk kehidupan sosialnya. Sulit untuk membagi waktu dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja dan juga sebagai mahasiswa kategori masih harus beradaptasi dengan

lingkungan kampus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dian Anggranidan Debbie Aryani Trimasari 2019.

- c. Beban Kerja dan Konflik Peran berpengaruh terhadap Burnout pada Mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi di UKI Toraja.

Berdasarkan hasil pengujian dan penjelasan yang telah dilakukan dan dijelaskan diatas pengaruh Beban Kerja (X1) dan Konflik Peran (X2) secara simultan terhadap Burnout (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai Fhitung 94,494

$> F_{tabel} 3,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dapat bahwa bebankerja dan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Ini dapat terjadi karena suatu keadaan dimana seseorang merasa terlalu terbebani akan situasi yang menekan emosi seseorang akibat dari ambiguitas peran yang menyulitkan seseorang untuk memilih peran yang harus diprioritaskan yang dapat mengakibatkan seseorang mengalami konflik dan pertentangan terhadap ekspektasi yang orang lain harapkan dan kurangnya dukungan dan motivasi dari orang sekitar. Hal ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indah Rahayuningsih dan Ani Suryani (2020) Pembahasan berisi tentang diskusi mengenai interpretasi hasil dan temuan atas masalah penelitian yang dikaitkan dengan kajian pustaka.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, dan analisis data yang telah dilakukan tentang beban kerja dan konflik peran terhadap burnout maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dengan nilai $11,392 > 1,669$, maka dapat dinyatakan bahwa beban dapat menjadikan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi *burnout* yang dialami mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja
- b. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dengan nilai $9,252 > 1,669$ hal ini dapat menunjukkan bahwa konflik peran juga dapat mempengaruhi terjadinya burnout yang dialami oleh mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja.
- c. Beban kerja dan konflik peran berpengaruh secara bersama-sama terhadap *burnout* pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Åkerstedt, C., Björkman, G., & Gillberg, J. (2022). *Burnout dan kepuasan kerja di antara staf keperawatan di perawatan psikiatri: Tinjauan sistematis dan meta-analisis. Jurnal Internasional Studi Keperawatan.*, 128. 104191.
- Al-Shammari, M. A., Alenezi, M. M., & Al-Shammari, A. S. (2019). *Burnout and its relation to job satisfaction among nurses in Saudi Arabia. International Journal of Nursing Sciences*, 6(4), 439-446.
- Anggraini, D., & Trimasari, D. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Karyawan. Jurnal Manajemen*, 8(2), 112-124.
- Anggraini, D., & Trimasari, D. A. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Burnout pada Karyawan di Jakarta. Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 123-136.
- Atmaja, I Gede Indra Wira; Suana, I Wayan., *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. E-Jurnal Manajemen* (2019)
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, W. (2019). *Pengaruh Self-Efficacy dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan. Jurnal Psikologi*, 15(2), 124- 135.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Demerouti, E. (2021). *Burnout and its relation to job satisfaction among nurses in Saudi Arabia. International Journal of Nursing Sciences*, 26(3), 355-375.
- Bikar, S., Marziyeh, A., & Pourghaz, A. (2018). *Menentukan hubungan antara stres kerja dan burnout di kalangan perawat. Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 5(2), 44-51.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2022) *Beban kerja dan kesejahteraan karyawan: Tinjauan literatur. Jurnal Perilaku Organisasi*, 43(2), 187-206
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). *Sebuah kajian meta-analitik tentang korelasi dan konsekuensi potensial dari beban kerja, jam kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga. Jurnal Manajemen.*, 41(6), 1518-1539.
- Christina, W. Y. (2020). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat di rumah sakit. Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 6(2), 87-96.
- Cooper, C. L., & Bako, M. (2016). *Peran gender dan hubungan karyawan di tempat kerja: Sebuah studi tentang konflik peran dan ambiguitas peran. Jurnal Psikologi Manajerial*, 31(3), 821-837.
- Eliyana, A. (2016). *Burnout ditinjau dari self-efficacy dan persepsi lingkungan kerja pada perawat. Jurnal Psikologi Integratif*, 4(1), 1-10.
- Gonzalez-Gancedo, J., Fernández-Martínez, E., & Sotos-Prieto, M. (2022). *Job stress in the hospitality industry: Prevalence of burnout syndrome and its associated factors. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 906.

- Hidayatullah, M. S. (2016). *Hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada perawat di rumah sakit umum daerah. Jurnal Psikologi Kepribadian*, 5(2), 1-9.
- Inggis Lineuwih Intan et al., Volume 3 Tahun 2022, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan.*, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan.*,
- Islas-Rivera, E. L., Rapp, J. J., & Klein, H. C. (2021). *The impact of burnout on turnover intentions among human service workers: The moderating role of social support. Work*, 68(3), 707-721.
- Jurnal Teknik Industri*, 19(1), 25-34.
- Kemendikbud. (2021). *Laporan Kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2021. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.*
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja di industri manufaktur.*
- Kopelman, R. E., & Waheed, S. (2016). *Konflik peran dan ambiguitas sebagai penyebab burnout pekerjaan: Tinjauan dan agenda penelitian masa depan. Dalam Buku Panduan Stres dan Burnout di Bidang Perawatan Kesehatan* (pp. 137-151). Nova Science Publishers, Inc.
- Lineuwih, I. I., Susilawati, I. D. A. M., & Astuti, N. N. S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45-58.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Memahami pengalaman burnout: Penelitian terbaru dan implikasinya bagi psikiatri. Psikiatri Dunia*, 15(2), 103-111.
- Nandavati, Soelton, Nanda, Linggarnusantra, dan Pebriani: *Bagaimana... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 1, Yasa, I. W. (2017). "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan". Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Nawabi, S. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada karyawan PT. XYZ. Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 87-101.
- Orpina, S., & Prahara, SA *Jurnal Konseling Pendidikan Indonesia, Volume 3, Edisi 2, (2019). Self-Efficacy dan Burnout Akademik pada Mahasiswa yang Bekerja*
- Putro, B. S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta.*
- Soelton, Mochamad & Fazriyanti, L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kreatifitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Meruya Selatan Jakarta Barat. Prosiding Forum Manajemen Indonesia*, 2(3), 456-467.
- Trisnu, B. (2017). *Burnout pada perawat ditinjau dari konflik peran ganda. Jurnal Psikologi*, 14(1), 37-46.
- Urquijo, C., Iglesias, M. J., & Fernandez-Berrocal, P. (2022). *Burnout dan hubungannya*

dengan kecerdasan emosional pada guru: Sebuah tinjauan sistematis dan meta-analisis. Tinjauan Penelitian Pendidikan, 35, 100431.

Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara)". Diponegoro Journal of Management, 4 (1)*