

**BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN, DAN *BURNOUT* DALAM PERSPEKTIF
*RESOURCE BASE VIEW***

Rita Mutiarni

ritam@itebisdewantara.ac.id

Institut Teknologi Dan Bisnis PGRI Dewantara

Abstrak

Fenomena burnout sering kali terjadi pada individu yang menghadapi beban kerja tinggi dan konflik peran, terutama pada mahasiswa pekerja yang harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan studi mereka. Hal ini berpotensi menyebabkan stres dan penurunan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap burnout, serta menguji peran Manajemen Strategik berbasis Resource-Based View (RBV) sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis). Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuisioner. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa pekerja dengan teknik sampling menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Selain itu, Manajemen Strategik berbasis RBV berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan burnout. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pengelolaan beban kerja dan konflik peran yang efektif, disertai dengan penerapan Manajemen Strategik berbasis RBV, dapat mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan kesejahteraan individu.

Kata kunci: Beban kerja, Konflik peran, Burnout, Manajemen Strategik, RBV, ITEBIS PGRI Dewantara Jombang

Abstract

The phenomenon of burnout often occurs in individuals who face high workloads and role conflicts, especially in working students who have to balance the demands of their work and studies. This has the potential to cause stress and decreased well-being. This study aims to analyze the effect of workload and role conflict on burnout, and to test the role of Resource-Based View (RBV)-based Strategic Management as a mediator in the relationship. The research method uses a quantitative approach with path analysis. The data used are primary data sourced from questionnaires. The sample used was working students with a sampling technique using purposive sampling. The results of the study show that workload and role conflict have a positive and significant effect on burnout. In addition, RBV-based Strategic Management acts as a significant mediator in the relationship between workload, role conflict, and burnout. The conclusion of this study is that effective management of workload and role conflict, accompanied by the implementation of RBV-based Strategic Management, can reduce the level of burnout and improve individual well-being.

Keywords: *Workload, Role Conflict, Burnout, Strategic Management, RBV, ITEBIS PGRI Dewantara Jombang*

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya guna mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Salah satu sumber daya paling penting dan strategis adalah sumber daya manusia (SDM), yang berperan krusial dalam

keberhasilan operasional dan inovasi organisasi. Menurut teori Resource-Based View (RBV), sumber daya yang bernilai, langka, tidak mudah ditiru, dan tidak dapat digantikan menjadi fondasi utama bagi keunggulan kompetitif organisasi (Wahyudi & Pratama, 2024). Dalam konteks ini, kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan aset strategis yang harus dilindungi

dan dikembangkan melalui manajemen yang tepat agar organisasi dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.

Tantangan global menuntut kualitas Sumber Daya Manusia yang kompeten. Pendidikan menjadi sarana utama dalam membangun SDM unggul, namun biaya pendidikan yang terus meningkat menjadi hambatan. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) mencatat rata-rata kenaikan biaya pendidikan mencapai 10% hingga 15% per tahun. Salah satu isu utama adalah kenaikan Uang Kuliah Tunggal (UKT) di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Mahasiswa kini menghadapi tekanan ekonomi yang meningkat, mendorong sebagian dari mereka untuk bekerja sambil kuliah sebagai strategi bertahan. Fenomena ini mencerminkan semangat kemandirian, namun membawa tantangan dalam manajemen waktu dan energi. Penelitian Riyanto et al., (2022) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki tanggung jawab tinggi, tetapi juga lebih rentan terhadap kelelahan atau *burnout*. Hal ini jamak terjadi pada mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi termasuk juga mahasiswa di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang.

Institut Teknologi dan Bisnis (ITEBIS) PGRI Dewantara Jombang merupakan salah satu perguruan tinggi yang terdiri dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan program studi Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis Digital, serta memiliki Fakultas Informatika dengan program studi Sistem dan Teknologi Informatika. ITEBIS menyediakan kelas reguler (A) dengan jam perkuliahan pagi hingga sore hari, serta kelas reguler (B) atau kelas karyawan bagi mahasiswa yang bekerja atau memiliki kesibukan lain pada jam kerja reguler. Dari hasil pengamatan awal peneliti, banyak ditemukan keluhan dari para dosen pengajar yang menyatakan bahwa banyak mahasiswa yang tidak memenuhi Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK). Selanjutnya, melalui penelusuran lanjutan, ditemukan fakta bahwa mayoritas mahasiswa yang tidak memenuhi Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) adalah mahasiswa yang memiliki peran ganda atau disebut mahasiswa pekerja. Kondisi ini menjadikan ITEBIS PGRI Dewantara Jombang sebagai lokasi yang relevan untuk penelitian mengenai tingkat *burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada mahasiswa program studi Manajemen dan

Akuntansi angkatan 2021 yang bekerja, yang juga rentan mengalami *burnout*.

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian pribadi akibat stres berkepanjangan (Puspitarini et al., 2024). Mahasiswa yang bekerja menghadapi risiko *burnout* karena beban kerja berlebih dan konflik peran (Chen, L., & Li, 2024). Konflik ini muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan kuliah dan pekerjaan, memicu stres dan kelelahan emosional (Hariyadi & Ningtyas, 2024). Di lingkungan kerja profesional, *burnout* juga menjadi ancaman serius. Karyawan dengan beban kerja tinggi dan konflik peran menunjukkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan kecenderungan turnover. Beban kerja yang tidak proporsional memicu stres kronis, sementara konflik peran meningkatkan ketegangan psikologis yang memperburuk kelelahan emosional (Aristana & Hidayat, 2023).

Dalam perspektif RBV, *burnout* merupakan risiko strategis yang dapat merusak aset organisasi berupa SDM berkualitas. SDM yang mengalami *burnout* kehilangan kapasitas untuk berkontribusi secara optimal, sehingga menurunkan daya saing organisasi (Kusuma & Prasetyo, 2022). Oleh karena itu, Manajemen strategis SDM (SHRM) berbasis RBV menjadi krusial. Organisasi perlu merancang intervensi untuk mengelola beban kerja dan konflik peran secara efektif (Rahman et al., 2025). Dengan demikian, pengelolaan *burnout* penting baik dalam konteks pendidikan maupun kerja profesional. RBV memberikan landasan konseptual kuat untuk memahami pentingnya menjaga dan mengembangkan SDM sebagai aset strategis. Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah: 1) Apakah beban kerja mampu memengaruhi *burnout*?; 2) Apakah konflik peran mampu memengaruhi *burnout*?; 3) Apakah Manajemen RBV mampu memengaruhi *burnout*?; 4) Apakah Manajemen RBV mampu memediasi beban kerja dan konflik peran terhadap *burnout*?

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan maka dapat dinyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan konflik peran sebagai variabel independen dengan *burnout* sebagai variabel dependen, serta peran manajemen strategis berbasis Resource-Based View (RBV) sebagai kerangka teoretis dan dasar strategi mitigasi *burnout*. Penelitian ini

diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia melalui pengelolaan stres kerja yang sistematis. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi penting dalam pengembangan strategi SDM yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan – termasuk mahasiswa ITEBIS PGRI Dewantara yang bekerja - tetapi juga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. BURNOUT

Burnout merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukkan suatu jenis stres kerja. *Burnout* pertama kali diutarakan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Freudenberger mengatakan bahwa *burnout*, yaitu habisnya sumber daya fisik dan mental secara keseluruhan yang disebabkan oleh upaya yang berlebihan untuk mencapai tujuan kerja. mengungkapkan *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak pada individu terlihat adanya gangguan fisik seperti sulit tidur, rentan terhadap penyakit, maupun munculnya gangguan emosional yang meliputi penilaian yang buruk terhadap diri sendiri yang dapat mengarah pada terjadinya depresi. Sedangkan dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh para penerima pelayanan, hal ini terkait dengan pekerjaan individu itu sendiri.

Burnout menurut Ningtyas, (2024) didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis di tempat kerja, yang ditandai dengan tiga komponen utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosional mencerminkan perasaan kehabisan energi, depersonalisasi melibatkan sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan dan rekan kerja, sedangkan penurunan prestasi pribadi menggambarkan penurunan kemampuan dan pencapaian dalam pekerjaan (Sutanto & Rahmawati, 2024). Maslach menekankan bahwa *burnout* bukan hanya masalah individu, tetapi juga merupakan isu organisasi yang perlu ditangani secara komprehensif. Dia

menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, dan mendapatkan dukungan yang cukup.

Menurut Trinkenreich et al., (2023) ada beberapa faktor penyebab terjadinya *burnout* yaitu: 1) *Work Overload* /Beban kerja berlebihan; 2) *Lack of Control* /Kurangnya control; 3) *Insufficient Reward*/ kurangnya penghargaan; 4) *Unfairness* / Ketidakadilan; 5) *Breakdown of Community*/ Keruntuhan Komunitas; dan 6) *Role Conflict* (Konflik Peran)

2. Beban Kerja

Menurut Ningtyas (2024) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Prastiwi (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih.

Tista et al., (2021) menyatakan ada beberapa factor yang memmpengaruhi beban kerja diantaranya: 1) Tekanan waktu; 2) Waktu kerja; 3) Ambiguitas pekerjaan dan konflik peran; 4) Kebisingan; 5) Kelebihan informasi; 6) Suhu ekstrem; 7) Tindakan berulang; dan 8) Tanggung jawab.

3. Manajemen Resource Based-View (RBV)

Resource-Based View (RBV) adalah perspektif dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal perusahaan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif (Freudenberger, 1974). Konsep ini beranggapan bahwa keunggulan kompetitif yang

berkelanjutan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang unik, bernilai, dan sulit ditiru oleh pesaing. Menurut Barney (1991), perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan jika sumber daya yang dimilikinya memenuhi empat kriteria utama: value (nilai), rarity (kelangkaan), imitability (kesulitan untuk ditiru), dan non-substitutability (tidak dapat digantikan). Sumber daya yang memenuhi kriteria ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan strategi yang sulit ditiru dan memberikan manfaat jangka panjang.

Wood et al., (2024) menambahkan bahwa perusahaan harus fokus pada pengelolaan sumber daya internal daripada hanya melihat faktor eksternal atau persaingan pasar untuk membangun keunggulan kompetitif. Peteraf (1993) lebih lanjut memperkenalkan konsep VRIO (Value, Rarity, Imitability, Organization), yang menekankan bahwa selain memiliki sumber daya yang bernilai, perusahaan juga harus dapat mengorganisasikan dan mengelola sumber daya tersebut untuk mencapai potensi maksimal.

Konsep utama dalam RBV mencakup sumber daya, kapabilitas, dan karakteristik sumber daya yang bernilai (Barney, 2022). Sumber daya dalam RBV mencakup aset fisik (peralatan, teknologi), sumber daya manusia (pengetahuan, keterampilan), sumber daya keuangan (modal untuk investasi), dan sumber daya organisasi (struktur dan sistem yang mendukung operasional). Sumber daya ini, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi landasan untuk keunggulan kompetitif.

Kapabilitas merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mengelola dan mengkombinasikan sumber daya tersebut dengan efektif. Dalam RBV, keberhasilan sumber daya dalam menciptakan keunggulan kompetitif bergantung pada apakah sumber daya tersebut memenuhi kriteria VRIN/VRIO. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengorganisasikan sumber daya dengan baik untuk memaksimalkan manfaat yang dapat diperoleh.

Dengan demikian, RBV menganggap bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru, serta kemampuan untuk mengorganisasikan sumber daya tersebut secara efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei deskriptif dan kausal. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa pekerja ITEBIS PGRI Dewantara Jombang angkatan 2021. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Variabel pada penelitian ini adalah: 1) Beban Kerja yaitu Jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu sebagai X1; 2) Konflik Peran yaitu ketidaksesuaian atau pertentangan antara tuntutan peran yang dihadapi karyawan sebagai X2; 3) Burnout yaitu Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja kronis sebagai variabel terikat (Y) dan 4) Manajemen Strategik RBV: yaitu pendekatan yang memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal sebagai aset strategis untuk mengurangi risiko burnout sebagai mediator (M).

Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuisioner berisi opsi jawaban tertutup menggunakan Skala Likert 1 – 5. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, Uji validitas dan reliabilitas instrument, Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap burnout serta Analisis path untuk menguji peran manajemen strategik berbasis RBV sebagai variabel mediasi.

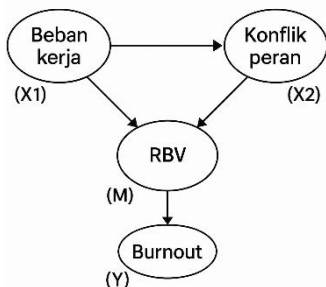
Hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah:

- H1** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap burnout.
- H2** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap burnout.
- H3** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV (Resource-Based View).
- H4** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV (Resource-Based View).
- H5** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Strategik berbasis RBV terhadap burnout.

C. METODE PENELITIAN

H6 : Manajemen Strategik berbasis RBV memediasi secara signifikan pengaruh antara beban kerja terhadap burnout.

H7 : Manajemen Strategik berbasis RBV memediasi secara signifikan pengaruh antara konflik peran terhadap burnout.



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif

Tabel 1: analisa statistic deskriptif variabel X1, X2, M dan Y

Variabel	Rata-rata	Std Dev	Min	Med	Maks
Beban Kerja (X1)	3.07	1.40	1	3.0	5
Konflik Peran (X2)	2.93	1.44	1	3.0	5
RBV (M)	2.95	1.06	1	3.0	5
Burnout (Y)	2.13	0.93	1	2.0	4

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) menunjukkan rata-rata 3,07 dengan deviasi standar 1,40, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa beban kerja mereka cukup tinggi, namun dengan tingkat variasi yang cukup besar. Konflik peran (X2) memiliki rata-rata 2,93 dan deviasi standar 1,44, menandakan bahwa meskipun konflik peran cukup signifikan, namun masih ada banyak variasi antar individu. RBV (M) memiliki rata-rata 2,95 dengan deviasi standar 1,06, yang menggambarkan bahwa tingkat pengelolaan sumber daya individu oleh karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan cukup moderat. Sementara itu, burnout (Y) memiliki rata-rata 2,13 dengan deviasi standar 0,93, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mengalami burnout yang signifikan.

2. Korelasi antar variabel

Tabel 2: Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2	M	Y
Beban Kerja (X1)	1.00	-0.20	0.57	0.40
Konflik Peran (X2)	-0.20	1.00	0.52	0.42
RBV (M)	0.57	0.52	1.00	0.80
Burnout (Y)	0.40	0.42	0.80	1.00

Sumber: Data primer diolah (2025)

Analisis korelasi memperlihatkan hubungan positif yang signifikan antar variabel. Beban kerja (X1) berhubungan positif dengan RBV (M) dan burnout (Y), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami karyawan. Konflik peran (X2) juga memiliki korelasi positif dengan RBV dan burnout, menunjukkan bahwa konflik peran meningkatkan kemungkinan terjadinya burnout melalui pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya individu.

Gambar 1: Kerangka konsep pemikiran

Hubungan antara RBV dan burnout sangat signifikan ($r = 0,80$), yang memperkuat hipotesis bahwa RBV dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor stres kerja dan burnout.

3. Analisa Regresi

Langkah 1: Menghitung Pengaruh Total X1 (Beban Kerja) dan X2 (Konflik Peran) → Y (Burnout)

Tabel 3: Total Effect

Variabel	Koefisien	Std Error	t	P
Intersep	1.1326	0.313	0.072	0.0006
X1	0.1783	0.077	2.324	0.0224
X2	0.1927	0.072	2.677	0.0089

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari hasil pengujian pengaruh langsung dari beban kerja (X1) dan konflik peran (X2) terhadap burnout (Y) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan. Koefisien untuk beban kerja adalah $\beta = 0,178$ ($p = 0,022$), dan untuk konflik peran adalah $\beta = 0,193$ ($p = 0,009$). Hal ini mengindikasikan bahwa baik beban kerja yang tinggi maupun konflik peran yang besar berhubungan erat dengan peningkatan tingkat burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang yang memiliki beban kerja

berlebihan atau menghadapi konflik peran yang tinggi cenderung mengalami kelelahan mental yang lebih besar.

Langkah 2: Pengaruh terhadap mediator X1 dan X2 → M (RBV)

Tabel 4: Pengaruh terhadap mediator

Variabel	Koefisien	Std Error	t	P
Intersep	0.8996	0.305	2.949	0.0041
X1	0.3230	0.075	4.295	0.0000
X2	0.3043	0.070	4.353	0.0000

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pada langkah kedua, analisis regresi menunjukkan bahwa baik **beban kerja** ($\beta = 0,323$; $p < 0,001$) maupun **konflik peran** ($\beta = 0,304$; $p < 0,001$) memiliki pengaruh signifikan terhadap **RBV**. Ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik peran yang besar meningkatkan kesulitan individu dalam mengelola sumber daya yang mereka miliki, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan mereka untuk menghadapi stres pekerjaan.

Langkah 3: Menilai pengaruh RBV terhadap Burnout M + X1 + X2 → Y (Burnout)

Tabel 5: Pengaruh RBV terhadap Burnout

Variabel	Koefisien	Std Error	t	P
Intersep	0.6523	0.270	2.420	0.0175
M	0.4566	0.060	7.663	0.0000
X1	0.0276	0.066	0.418	0.6767
X2	0.0541	0.066	0.884	0.3788

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pada analisis terakhir, penelitian ini menguji peran **RBV** sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan burnout. Setelah memasukkan **RBV** dalam model, hasil menunjukkan bahwa **RBV** memiliki pengaruh signifikan terhadap **burnout** ($\beta = 0,457$; $p < 0,001$). Namun, setelah mempertimbangkan peran mediator ini, pengaruh langsung dari **beban kerja** dan **konflik peran** terhadap **burnout** menjadi tidak signifikan ($p = 0,677$ untuk beban kerja dan $p = 0,379$ untuk konflik peran). Ini menunjukkan bahwa **RBV** sepenuhnya

memediasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap burnout.

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menggalikan pengaruh **beban kerja**, **konflik peran**, dan **Manajemen Strategik berbasis RBV (Resource-Based View)** terhadap **burnout** di kalangan mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yakni bahwa beban kerja dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap burnout, dengan **Manajemen Strategik berbasis RBV** berperan sebagai mediator yang mengurangi dampak kedua faktor tersebut terhadap burnout. Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian.

4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout (H1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dengan koefisien $\beta = 0,178$ ($p = 0,0224$). Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami oleh mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, baik dalam sektor pendidikan maupun pekerjaan, berhubungan langsung dengan peningkatan tingkat burnout. Demikian juga, Rahman et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi di kalangan pekerja mengarah pada peningkatan burnout karena tekanan yang berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya oleh Dioso et al. (2025) juga mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan dalam sektor kesehatan meningkatkan risiko burnout. Selain itu, Strout et al. (2025) mengamati bahwa beban kerja yang meningkat mengurangi kesejahteraan mental dan emosional, sehingga berkontribusi pada tingginya tingkat burnout pada tenaga medis dan pengajar. Soetjipto dan Wardana (2025) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan, yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

4.2 Pengaruh Konflik Peran terhadap Burnout (H2)

Hasil analisis juga mendukung hipotesis kedua yang menguji pengaruh konflik peran terhadap burnout dengan koefisien $\beta = 0,193$ ($p = 0,0089$). Konflik peran terjadi ketika individu dihadapkan dengan tuntutan yang bertentangan antara peran yang mereka jalankan, seperti antara kewajiban kuliah dan pekerjaan. Ketegangan ini memicu stres yang berujung pada burnout, sebagaimana diungkapkan oleh Strout et al. (2025) yang menyoroti bagaimana peran ganda berkontribusi pada peningkatan tingkat burnout di kalangan mahasiswa yang bekerja. Azmi (2023) juga menemukan bahwa ketidaksesuaian antara tugas mengajar dan kewajiban pribadi dapat meningkatkan kelelahan dan burnout pada pengajar.

Penelitian oleh Rahman et al. (2025) menyarankan bahwa konflik peran yang tinggi dalam dunia pendidikan dapat menyebabkan burnout lebih cepat pada pengajar, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan konflik peran untuk mengurangi stres. Selain itu, Woods et al. (2024) menunjukkan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan pendidikan meningkatkan stres yang pada gilirannya memperburuk burnout. Jeilani dan Hussein (2025) juga mengonfirmasi bahwa konflik peran dalam lingkungan medis memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mental, yang menyebabkan tingkat burnout lebih tinggi.

4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV (H3)

Hasil analisis untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV ($\beta = 0,323$; $p < 0,001$). Beban kerja yang tinggi mendorong mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang untuk mengelola sumber daya internal mereka secara lebih efisien. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Soetjipto dan Wardana (2025) yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang berbasis RBV sangat membantu mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat. Strout et al. (2025) juga menyarankan bahwa pendekatan berbasis RBV berperan penting dalam mengelola beban kerja dan stres yang ditimbulkan, dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

4.4 Pengaruh Konflik Peran terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV (H4)

Penelitian ini juga mendukung hipotesis bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen Strategik berbasis RBV ($\beta = 0,304$; $p < 0,001$). Ketika mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang menghadapi konflik peran, mereka lebih cenderung untuk mengelola dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya internal mereka. Temuan ini konsisten dengan Strout et al. (2025) yang menunjukkan bahwa konflik peran memperburuk stres, namun melalui pengelolaan yang berbasis RBV, mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang dapat mengurangi dampak dari konflik tersebut.

4.5 Pengaruh Manajemen Strategik berbasis RBV terhadap Burnout (H5)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Strategik berbasis RBV berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan koefisien $\beta = 0,457$ ($p < 0,001$). Pengelolaan sumber daya manusia melalui RBV memungkinkan individu untuk mengurangi stres dan burnout dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya internal mereka. Woods et al. (2024) mengonfirmasi bahwa RBV berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, mengurangi dampak burnout pada karyawan. Azmi (2023) dan Strout et al. (2025) juga menemukan bahwa manajemen strategik berbasis RBV membantu mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

4.6 Peran Mediator RBV dalam Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Burnout (H6 dan H7)

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa RBV memediasi secara penuh pengaruh antara beban kerja dan konflik peran terhadap burnout. Setelah memasukkan RBV dalam model, pengaruh langsung dari beban kerja dan konflik peran terhadap burnout menjadi tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa RBV berfungsi sebagai mediator yang mengurangi dampak stres dari kedua faktor tersebut. Woods et al. (2024) dan Strout et al. (2025) menekankan pentingnya RBV dalam mengelola sumber daya untuk mengurangi risiko burnout yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan konflik peran.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout pada mahasiswa pekerja di ITEBIS PGRI Dewantara Jombang. Semakin tinggi beban kerja dan konflik peran yang dihadapi, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa Manajemen Strategik berbasis RBV berperan penting sebagai mediator yang mengurangi dampak dari beban kerja dan konflik peran terhadap burnout. Dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya internal, individu dapat mengurangi stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan konflik peran, yang akhirnya mengurangi tingkat burnout.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, organisasi disarankan untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja dan konflik peran guna mencegah burnout di kalangan karyawan atau mahasiswa pekerja. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah Manajemen Strategik berbasis RBV, yang mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya internal untuk mengurangi dampak stres dan kelelahan. Organisasi perlu memberikan pelatihan manajemen stres, meningkatkan dukungan sosial, dan memastikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu. Dengan demikian, organisasi dapat menjaga kesejahteraan karyawan – termasuk mahasiswa pekerja ITEBIS PGRI Dewantara Jombang - dan meningkatkan produktivitas.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel yang melibatkan berbagai sektor atau industri, serta memperhitungkan faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dukungan sosial. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi hubungan antara RBV dan faktor-faktor lain, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk menilai perubahan burnout dalam jangka panjang dan menguji efektivitas intervensi berbasis RBV dalam mengelola stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristana, I., & Hidayat, I. (2023). Beban kerja, konflik peran, dan burnout pada karyawan: Dampaknya terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 143–158.
- Barney, J. B. (2022). Resource-Based Theory: Creating and sustaining competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 23(3), 405–419.
- Chen, L., & Li, Y. (2024). Strategic human resource management: Managing talent for organizational success. *Journal of Business Research*, 10(1), 23–45.
- Freudenberger, H. (1974). Burnout: A new diagnosis. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Hariyadi, M. R., & Ningtyas, H. I. R. (2024). ANALISIS PENENTUAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING DALAM MENETUKAN HARGA JUAL (STUDI PADA USAHA PEMBUATAN SPAREPAT MOTOR DI KOTA PASURUAN). *Transparan*, 16(1).
- Kusuma, S.W., & Prasetyo, I. (2022). Burnout in organizational setting: A resource-based view perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 115–130.
- Ningtyas, H. I. R. (2024). The Impact of Corporate Environmental, Social, and Governance Disclosure on Cash Holdings: Moderating the Influence of Financial Uncertainty. *Transparan*, 16(2), 141–151.
- Prastiwi, D. (2022). Beban kerja dan stres kerja: Teori dan implementasi. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 30–45.
- Puspitarini, E. W., Mualim, W., Ningtyas, H. I. R., & Vitianingasih, A. V. (2024). Product Label Design Training for MSMEs Producing

Typical Lempuk Fish in Grati, Pasuruan Regency. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(6), 1767–1176.

Rahman, M.S., Som, H.M., & Rahman, M. H. A. (2025). A bibliometric analysis on intended and actual turnover in higher education. *Higher Education Quarterly*, 48(4), 478–491.

Riyanto, H., Suryani, D., & Wicaksono, A. (2022). Beban kerja dan burnout di kalangan mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kesejahteraan*, 34(2), 202–220.

Sutanto, E., & Rahmawati, F. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: Challenges and approaches. *Journal of Human Resource Development*, 28(1), 33–47.

Tista, K., Rahman, A., & Prastiwi, A. (2021). The implications of organizational slack-resources heterogeneity toward csr expenditures. *Journal of Accounting and Investment*, 22(2), 361–374.

Trinkenreich, M., Tamin, M., & Susanto, A. (2023). The role of human resources in achieving organizational success through effective stress management. *International Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 67–83.

Wahyudi, B., & Pratama, A. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif RBV untuk keberlanjutan organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 123–138.

Woods, L., Canfell, O.J., & Meshkat, Y. (2024). The impact of digital hospitals on patient and clinician experience: Systematic review and qualitative evidence synthesis. *Journal of Medical Informatics*, 23(1), 55–70.