

**IMPLEMENTASI *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di Kota Semarang)**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi S-1 Manajemen

Disusun oleh:

Laila Dwi Jayanthi Nirmalasari

12221652

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BPD
KOTA SEMARANG**

2026

**IMPLEMENTASI *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Mahasiswa Generasi Z di Kota Semarang)**

Laila Dwi Jayanthi N
12221652

Program Studi Manajemen Universitas BPD
laaiilaadwii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner Google Form kepada 100 responden mahasiswa pekerja Generasi Z. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS 4 untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, *burnout* tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam hubungan konflik peran maupun beban kerja terhadap kinerja kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tuntutan peran dan beban kerja, sehingga dampaknya terhadap *burnout* dan kinerja kerja tidak selalu negatif.

Kata kunci : konflik peran, beban kerja, kinerja kerja, *burnout*, mahasiswa generasi Z.

Abstract

This study aims to analyze the effects of role conflict and workload on employee performance, with burnout as a mediating variable, among Generation Z college students. This study employs a quantitative approach using a survey method via a Google Forms questionnaire administered to 100 Generation Z college student respondents who are also working. Data analysis was conducted using SmartPLS 4 to test the relationships among variables in the research model. The results show that role conflict has a significant negative effect on burnout, while workload has a significant positive effect on burnout. Furthermore, burnout was not found to be a mediating variable in the relationship between role conflict or workload and job performance. Overall, the results indicate that Generation Z student workers possess good adaptive abilities in coping with role demands and workload, so the impact on burnout and job performance is not always negative.

Keywords : role conflict, work load, work performance, burnout, generation Z students.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi dan transformasi digital telah membawa perubahan yang sangat pesat terhadap pola kerja, sistem organisasi, serta tuntutan produktivitas tenaga kerja. Kemajuan teknologi mendorong munculnya berbagai bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel, seperti sistem kerja paruh waktu, kerja jarak jauh (*remote working*), dan penerapan *multitasking* dalam berbagai sektor. Meskipun memberikan kemudahan dan fleksibilitas, perubahan tersebut juga meningkatkan tekanan psikologis yang dialami individu, khususnya dalam bentuk stress kerja dan kelelahan berkepanjangan. Kondisi tersebut menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi kesehatan mental maupun produktivitas kerja.

Selain dengan hal tersebut, *World Health Organization (WHO)* menetapkan burnout sebagai fenomena yang muncul akibat stress kronis di lingkungan kerja yang tidak berhasil dikelola secara efektif dan memasukkannya ke dalam klasifikasi *International Classification of Diseases (ICD-11)*. Fenomena ini dipandang sebagai isu yang penting karena berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas kinerja, serta kesejahteraan individu.

Berdasarkan data (Badan Pusat Statistik, 2023) tingkat pengangguran terbuka di Indonesia tercatat sebesar 5,45%, sementara lebih dari separuh tenaga kerja masih berada pada sektor informal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh perubahan pola ketenagakerjaan setelah pandemi COVID-19 yang mendorong berkembangnya sistem kerja fleksibel, pekerjaan berbasis digital, dan *gig economy*. Perubahan tersebut menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Selain itu, tren pekerjaan paruh waktu di Indonesia juga menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. (Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) mencatat bahwa jumlah pekerja paruh waktu mencapai 34,12 juta orang. Meskipun belum tersedia data nasional yang secara khusus mengidentifikasi jumlah mahasiswa yang bekerja sambil menempuh pendidikan, berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena tersebut semakin meningkat, terutama setelah pandemi. Peningkatan biaya pendidikan dan kebutuhan hidup, kondisi ekonomi keluarga, serta semakin luasnya peluang kerja berbasis teknologi menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk bekerja selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi.

Mahasiswa yang menjalankan peran sebagai pelajar sekaligus pekerja menghadapi tuntutan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran (*role conflict*), yaitu keadaan ketika individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan dari dua atau lebih peran yang dijalankan secara simultan. Dalam praktiknya, mahasiswa yang bekerja sering menghadapi benturan antara jadwal perkuliahan dan jam kerja, penyelesaian tugas akademik, pelaksanaan ujian, serta tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1. Jumlah Mahasiswa PTN dan PTS di Kota Semarang

Tahun	Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Kota Semarang	Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang
2022	116.945	152.100
2023	131.897	155.132
2024	134.124	153.172
2025	150.869	165.979

Sumber: (PDDikti) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Menurut Kota Semarang, 2025

Keberadaan mahasiswa yang bekerja sambil menempuh pendidikan semakin menjadi fenomena yang umum, terutama di kota-kota besar yang memiliki banyak perguruan tinggi. Kota Semarang merupakan salah satu pusat pendidikan tinggi di Indonesia dengan jumlah mahasiswa yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti), jumlah mahasiswa pada perguruan tinggi negeri maupun swasta di Kota Semarang menunjukkan tren yang meningkat selama periode tahun 2022–2025. Kondisi tersebut mencerminkan tingginya minat masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Di sisi lain, peningkatan jumlah mahasiswa juga diikuti oleh bertambahnya kompleksitas tantangan yang dihadapi, khususnya bagi mahasiswa Generasi Z yang menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.

Berbagai faktor, seperti meningkatnya tuntutan akademik, kebutuhan ekonomi, serta keinginan memperoleh pengalaman kerja sebelum lulus, mendorong banyak mahasiswa untuk menjalankan peran ganda. Situasi tersebut mengharuskan mahasiswa membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara kewajiban akademik dengan tanggung jawab pekerjaan. Apabila keseimbangan tersebut tidak dapat dikelola secara optimal, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran yang selanjutnya dapat memicu kelelahan psikologis (*burnout*). Dampak yang ditimbulkan tidak hanya berpengaruh terhadap kondisi mental mahasiswa, tetapi juga dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta kinerja dalam menjalankan pekerjaan.

Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah juga dipandang sebagai salah satu strategi untuk memenuhi kebutuhan biaya pendidikan sekaligus memperoleh pengalaman profesional sejak dini. Kondisi tersebut menyebabkan mahasiswa harus menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan, sehingga meningkatkan potensi terjadinya konflik peran yang berdampak pada produktivitas maupun kesehatan mental.

Hal yang menjadi fokus pembahasan berikutnya adalah terkait konflik peran, merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi penting terhadap munculnya tekanan psikologis pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda. Mahasiswa yang bekerja umumnya menghadapi tingkat tekanan yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang hanya berfokus pada kegiatan akademik. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban perkuliahan sering kali menimbulkan stres serta kelelahan emosional.

Dalam praktiknya, konflik peran muncul ketika mahasiswa dihadapkan pada berbagai tuntutan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, misalnya jadwal kerja yang bertepatan dengan kegiatan perkuliahan atau tenggat penyelesaian tugas akademik yang bersamaan dengan target pekerjaan. Selain itu, data (Badan Pusat Statistik, 2023) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki risiko mengalami kelelahan fisik sekitar 30% lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran ganda yang dijalankan mahasiswa memerlukan kemampuan pengelolaan waktu dan pengendalian stres yang baik agar tidak berdampak negatif terhadap aktivitas akademik maupun pekerjaan.

Selain konflik peran, beban kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Tuntutan akademik yang harus diselesaikan bersamaan dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan tekanan yang dialami individu. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang memadai, risiko terjadinya *burnout* akan semakin tinggi. Pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, kondisi ini muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan akademik, beban kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola berbagai tekanan.

Hal yang menjadi fokus pembahasan berikutnya adalah terkait konflik *Burnout*. *Burnout* tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga berdampak pada kinerja kerja. Kelelahan yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja menjadi penting untuk mendukung terciptanya keseimbangan antara aktivitas akademik dan pekerjaan pada mahasiswa generasi Z.

Hasil penelitian di berbagai perguruan tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa pekerja mengalami *burnout* pada tingkat ringan hingga sedang, bahkan sebagian mengalami *burnout* pada tingkat tinggi akibat kesulitan membagi waktu antara studi dan pekerjaan. Fenomena tersebut semakin relevan pada Generasi Z, yang dikenal adaptif terhadap teknologi dan mampu melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan. Namun, karakteristik tersebut juga diikuti dengan kerentanan terhadap tekanan psikologis. Laporan (Deloitte, 2024) menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z mengalami kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan dan kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi, pendidikan, dan pekerjaan.

Burnout sebagai akibat kumulatif dari konflik peran dan beban kerja tinggi tercatat (Pramesti Pranoto & Hendro Wibowo, 2023) di mana 25% mahasiswa pekerja melaporkan gejala *burnout* seperti kelelahan emosional dan depresi ringan. Dampak dari masalah ini terhadap kinerja kerja mahasiswa mencakup penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan kualitas output yang rendah.. Hal ini menekankan perlunya intervensi untuk mencegah kerugian jangka panjang pada sumber daya manusia muda di Indonesia. Selanjutnya, beberapa penelitian sebelumnya telah memberikan mengenai keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dan telah mengkaji hubungan antara konflik peran, beban kerja, dan *burnout*, baik pada karyawan maupun mahasiswa.

Menurut Penelitian (Mella Aprilia Andini., 2024) memiliki pengaruh negatif terhadap akademik *Burnout* terhadap mahasiswa pekerja. Sebaliknya dalam penelitian (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap beban kerja, konflik peran, dan *burnout* pada mahasiswa. Penelitian (Dayanti, 2025) memiliki pengaruh negatif terhadap pengaruh *Burnout*, stress kerja, dan mental health terhadap *Work Life Balance* mahasiswa. Sebaliknya penelitian (Oktavia et al., 2021) memiliki pengaruh negatif antara *work study conflict* dengan *student engagement* pada mahasiswa pekerja *full-time* di program studi S-1 teknik informatika UNISBANK di Semarang.

Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada karyawan profesional dan hanya menguji pengaruh langsung antar variabel. Penelitian yang secara khusus menempatkan *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara konflik peran, beban kerja, dan kinerja kerja pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja sambil kuliah masih sangat terbatas. Padahal, secara teoritis, *burnout* memiliki peran penting dalam menjelaskan mekanisme bagaimana tekanan peran dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja kerja individu.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut di atas, penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja kerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan guna memahami kondisi yang mahasiswa hadapi serta mendukung terciptanya keseimbangan antara pendidikan dan pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika psikologis dan kinerja mahasiswa pekerja dari Generasi Z, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi perguruan tinggi dan dunia kerja dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesehatan mental serta kinerja mahasiswa pekerja di lapangan.

Selanjutnya, pada realitas yang ada menjelaskan sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada karyawan atau tenaga profesional, sedangkan kajian yang secara khusus meneliti mahasiswa Generasi Z yang kuliah sambil bekerja masih sangat terbatas. Namun, Generasi Z memiliki karakteristik unik berada dalam transisi menuju dunia kerja, menghadapi tuntutan akademik tinggi, dan dituntut untuk produktif dalam konteks ekonomi digital.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KINERJA KARYAWAN (Studi pada Mahasiswa Generasi Z di Kota Semarang)”**. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah (i) apakah terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z, (ii) apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z, (iii) apakah konflik peran memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z, (iv) apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap tingkat kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z, (v) apakah *burnout* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z, (vi) apakah *burnout* memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa pekerja Generasi Z, (vii) apakah *burnout* memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap tingkat *burnout* studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *burnout* studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
3. Apakah konflik peran memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap tingkat kinerja karyawan studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
5. Apakah *burnout* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
6. Apakah *burnout* memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang?
7. Apakah *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan studi pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui sejauh mana konflik peran memengaruhi tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap munculnya *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang yang menjalani aktivitas akademik dan pekerjaan secara bersamaan.
3. Menganalisis sejauh mana konflik peran yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z berdampak terhadap kinerja karyawan selama menjalankan peran sebagai mahasiswa dan pekerja di Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z yang harus membagi waktu antara kegiatan perkuliahan dan pekerjaan di Kota Semarang.
5. Menelaah pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z yang menjalani dua peran, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja, di Kota Semarang.
6. Menganalisis peran *burnout* sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja di Kota Semarang.
7. Menganalisis peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan mahasiswa pekerja Generasi Z yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian Manfaat Akademis

1. Penelitian ini memberikan kontribusi teori psikologi Pendidikan dengan menguji *burnout* sebagai variabel mediasi antara faktor-faktor variabel seperti beban akademik dan kinerja studi,
2. Hasilnya menjadi dasar untuk penelitian lanjutan, seperti analisis komparatif lintas generasi dengan teori *Role Theory*, membantu mahasiswa dan peneliti memahami dinamika stress akademik di era digital.
3. Kontribusi ini meningkatkan literatur akademik tentang kesehatan mental mahasiswa, dengan fokus di Kota Semarang sebagai studi kasus, dapat digunakan sebagai referensi dalam jurnal psikologi dan Pendidikan

Manfaat Praktis

1. Penelitian ini memberikan panduan bagi Perguruan Tinggi Negeri maupun swasta di Kota Semarang untuk merancang program pencegahan *burnout*
2. Bagi siswa, hasilnya meningkatkan kesadaran tentang risiko *burnout* dari pola hidup modern, mendorong penerapan strategi *coping* seperti manajemen waktu atau dukungan sosial untuk mengurangi tingkat stress dan risiko *dropout*.
3. Pada tingkat masyarakat, ini mendorong promosi budaya kesehatan mental di lingkungan pendidikan, membantu mengurangi masalah sosial seperti depresi generasi muda, dan mempersiapkan mereka untuk tantangan dunia kerja yang kompetitif.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Job Demands–Resources (JD-R) Theory

Penelitian ini menggunakan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* atau Teori Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja yang disampaikan oleh (Evangelia Demerouti, 2001). Teori Tuntutan kerja dan Sumber Daya Kerja ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber daya kerja). *Job demands* merupakan tuntutan fisik, psikologis, maupun emosional yang memerlukan usaha berkelanjutan, sedangkan *job resources* berfungsi membantu individu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan kerja. Dalam *JD-R Theory*, tuntutan kerja yang tinggi tanpa didukung sumber daya yang memadai dapat menyebabkan *burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja. Pada penelitian ini, konflik peran dan beban kerja dipandang sebagai bentuk *job demands* yang berpotensi meningkatkan *burnout* sehingga memengaruhi kinerja kerja mahasiswa pekerja Generasi Z. Oleh karena itu, *JD-R Theory* digunakan sebagai grand theory yang menjelaskan hubungan antara konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja.

Role Theory

Penelitian ini menggunakan *Role Theory* atau Teori Peran yang disampaikan oleh (Kahn et al., 1964). Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki peran yang disertai harapan dan tanggung jawab tertentu. Konflik peran terjadi ketika individu menerima tuntutan dari dua atau lebih peran yang saling bertentangan sehingga sulit dipenuhi secara bersamaan. Dalam penelitian ini, *Role Theory* digunakan untuk menjelaskan variabel konflik peran pada mahasiswa pekerja Generasi Z. Individu yang menjalankan peran sebagai mahasiswa dan pekerja secara bersamaan berpotensi mengalami benturan tuntutan akademik dan pekerjaan. Dalam konteks mahasiswa pekerja Generasi Z, individu harus menjalankan peran ganda, yaitu sebagai mahasiswa dan sebagai pekerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan berpotensi menimbulkan konflik peran, beban kerja berlebih, serta kelelahan psikologis (*burnout*) yang berdampak pada kinerja kerja. (Lina, 2023)

Konflik Peran

Konflik Peran merupakan salah satu fenomena yang banyak dikaji dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan berbagai tuntutan peran secara bersamaan. Kondisi ini umumnya dialami oleh individu yang memiliki peran ganda, termasuk mahasiswa pekerja Generasi Z yang harus menyeimbangkan tanggung jawab akademik dengan kewajiban pekerjaan. Menurut dalam (Kahn et al., 1964) *Role Theory* atau teori peran, konflik peran terjadi ketika inidividu menerima tuntutan dari dua atau lebih peran yang saling bertentangan sehingga sulit dipenuhi secara bersamaan. Dalam *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, konflik peran dikategorikan sebagai *job demands* atau tuntutan kerja yang memerlukan upaya fisik, mental, dan emosional.

Menurut (Cooper Bako, 2013) dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024) konflik peran merupakan ketidaksesuaian ekspektasi peran dan situasi dimana seorang individu diharapkan dapat melakukan dua tau lebih peran yang berbeda. Menurut (Jam'iatus Sholeh et al., 2025) menjelaskan bahwa konflik peran pada mahasiswa pekerja muncul karena adanya benturan waktu, beban tugas, serta keterbatasan kemampuan dalam mengelola

berbagai tanggung jawab secara bersamaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konflik peran merupakan tantangan yang umum dialami mahasiswa pekerja dan berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja mahasiswa pekerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan besarnya tuntutan tugas yang harus diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, beban kerja berasal dari tuntutan akademik dan pekerjaan yang harus dijalankan secara bersamaan sehingga memerlukan kemampuan dalam mengelola waktu, tenaga, dan tanggung jawab. Dalam *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, beban kerja termasuk tuntutan kerja (*job demands*) yang memerlukan usaha fisik, mental, dan emosional.

Menurut (Rivalzi, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan dan menurunkan kinerja mahasiswa pekerja Generasi Z. Selain itu, (Indriani & Syarif, 2026) menemukan bahwa mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja menghadapi beban kerja yang berasal dari tuntutan akademik dan pekerjaan sehingga diperlukan pengelolaan waktu yang baik agar kedua peran dapat dijalankan secara optimal. Menurut (Gonzalez-Gancedo et al., 2022) dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024). 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. Berdasarkan uraian tersebut, beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tuntutan akademik dan pekerjaan yang harus dipenuhi mahasiswa pekerja Generasi Z yang berpotensi meningkatkan *burnout* dan memengaruhi kinerja kerja.

Kinerja Kerja

Kinerja kerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, kinerja kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif meskipun harus menjalankan peran sebagai mahasiswa dan pekerja secara bersamaan. Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, kinerja kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Tuntutan kerja yang tinggi, seperti konflik peran dan beban kerja, dapat menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Menurut (Andriyani et al., 2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian menurut (Rivalzi, 2024) pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja menemukan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh terhadap penurunan kinerja apabila tidak dikelola secara efektif. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja kerja dalam penelitian ini sebagai kemampuan mahasiswa pekerja Generasi Z dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, meskipun dihadapkan pada tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat tekanan atau tuntutan yang berlangsung secara terus-menerus. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, *burnout* dapat terjadi karena individu harus menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan sehingga menguras energi, konsentrasi, dan motivasi. Dalam *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, *burnout* dipandang sebagai konsekuensi dari tingginya tuntutan kerja (*job demands*) yang tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*). Kondisi tersebut menyebabkan individu mengalami penurunan energi, motivasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Penelitian (Abel Andreas et al., 2025) menunjukkan bahwa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja rentan mengalami *burnout* akibat kesulitan membagi peran antara aktivitas akademik dan pekerjaan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pengelolaan waktu, penetapan prioritas, dan dukungan lingkungan berperan dalam mengurangi risiko *burnout*.

Menurut (Bikar, s, Marziyeh, A & Pourghaz A, 2018) dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024) 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. Sedangkan menurut (Pines dalam Christina, 2020) dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024) mengemukakan *burnout* merupakan kondisi emosional yang mana seorang individu merasa kelelahan dan kejenuhan secara fisik yang diakibatkan dari tuntutan tugas dan pekerjaan yang meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Generasi Z

Dalam kajian demografi, Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir setelah Generasi Milenial dan sebelum Generasi Alfa. Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada periode 1997 hingga 2012 dan berkembang pada era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa pekerja Generasi Z adalah mahasiswa yang menjalankan pendidikan tinggi sekaligus memiliki pekerjaan, baik paruh waktu maupun penuh waktu, sehingga dituntut mampu menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan.

Menurut (Nugrohojati & Linando, 2025) menjelaskan bahwa Generasi Z di lingkungan kerja memiliki karakteristik yang adaptif, cepat mempelajari teknologi, serta mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, generasi ini juga menghadapi tantangan dalam mengelola tekanan kerja dan tuntutan organisasi. Selain itu, menurut (Risalni et al., 2026) menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z yang bekerja menghadapi tantangan dalam menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Kondisi tersebut menuntut kemampuan mengelola waktu, menetapkan prioritas, serta menjaga keseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan agar tidak memengaruhi performa maupun kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian tersebut, mahasiswa pekerja Generasi Z dalam penelitian ini diartikan sebagai individu yang termasuk dalam Generasi Z dan menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Peran ganda tersebut menimbulkan berbagai tuntutan yang berpotensi memengaruhi konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024)	Pengaruh Beban kerja dan konflik peran terhadap <i>Burnout</i> pada mahasiswa RPL fakultas Ekonomi UKI Toraja	Beban kerja, konflik peran dan <i>burnout</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , beban kerja dan konflik peran berpengaruh secara bersama-sama terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa RPL Fakultas Ekonomi UKI Toraja.
(Dayanti, 2025)	Pengaruh <i>Burnout</i> , stress kerja, dan mental health terhadap work life balance studi kasus pada mahasiswa STIESIA Surabaya	<i>Burnout</i> , stress kerja, mental health, dan <i>Work Life Balance</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>WLB</i> pada mahasiswa STIESIA Surabaya yang bekerja dan kuliah, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>WLB</i> pada mahasiswa STIESIA Surabaya yang bekerja dan kuliah, mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>WLB</i> pada mahasiswa STIESIA Surabaya yang bekerja dan kuliah.
(Noviansyah, 2022)	Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall	Konflik peran, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Putu Ayu Indah Angreni, 2022)	Pengaruh Beban kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil, Provinsi Bali	Kinerja pegawai, beban kerja, <i>burnout</i>	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil, Provinsi Bali

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Rivalzi, 2024)	Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada Mahasiswa FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang	Beban Kerja, kinerja karyawan Generasi Z	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kebahagiaan kerja dapat dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hubungan konflik peran terhadap kinerja kerja

Menurut *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) konflik peran terjadi ketika individu menghadapi dua atau lebih tuntutan peran yang saling bertentangan sehingga sulit dipenuhi secara bersamaan. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, konflik tersebut muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan akademik dan tuntutan pekerjaan, yang dapat mengurangi fokus, waktu, dan energi dalam menjalankan setiap peran sehingga berdampak pada penurunan kinerja kerja. Sejalan dengan itu, *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh (Evangelia Demerouti, 2001) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan salah satu *job demands* yang memerlukan upaya fisik dan psikologis. Menurut penelitian yang dilakukan (Noviansyah, 2022) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik peran yang dialami individu, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian pada mahasiswa pekerja oleh (Anggita Maharani, 2026) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja karena kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin rendah kinerja kerja yang dihasilkan. Berdasarkan pernyataan di atas, hipotesis penelitian yang di uji yaitu:

H1: Konflik Peran memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hubungan Beban kerja terhadap Kinerja kerja

Menurut *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001), beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang menuntut usaha fisik, mental, maupun emosional dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila tuntutan tersebut melebihi kapasitas individu dan tidak didukung oleh *job resources* yang memadai, maka kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas akan menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja kerja. Sejalan dengan itu, *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) menjelaskan bahwa individu yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan akan menghadapi tuntutan yang dapat menimbulkan tekanan apabila sumber daya yang dimiliki terbatas. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, tingginya beban kerja dari pekerjaan dan aktivitas akademik dapat mengurangi waktu, energi, serta konsentrasi dalam menjalankan setiap peran, sehingga kinerja kerja menjadi kurang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan (Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki, 2022) membuktikan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin rendah kinerja kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pernyataan di atas, hipotesis penelitian yang di uji yaitu:

H2: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hubungan *burnout* terhadap kinerja kerja

Menurut *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001), *burnout* merupakan konsekuensi dari tingginya *job demands* yang berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi oleh *job resources* yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental sehingga kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan menurun. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, tuntutan akademik dan pekerjaan yang tinggi berpotensi memicu *burnout*, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan efektivitas kinerja kerja. Sejalan dengan itu, *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) menjelaskan bahwa individu yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan rentan mengalami tekanan apabila tuntutan dari setiap peran melebihi kapasitas yang dimiliki. Akumulasi tekanan tersebut dapat memunculkan *burnout*, sehingga konsentrasi, motivasi, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas menjadi berkurang serta berdampak pada penurunan kinerja kerja.

Menurut penelitian yang di lakukan (Putu Ayu Indah Angreni, 2022) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian (Ichsan et al., 2022) menjelaskan bahwa *burnout* yang dipicu oleh stres kerja berkaitan dengan penurunan kemampuan individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin rendah kinerja kerja yang dihasilkan. Berdasarkan pernyataan di atas, hipotesis penelitian yang di uji yaitu:

H3: *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hubungan konflik peran terhadap *burnout*

Menurut *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964), konflik peran terjadi ketika individu menghadapi tuntutan dari dua atau lebih peran yang saling bertentangan sehingga sulit dipenuhi secara bersamaan. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, tuntutan akademik dan pekerjaan yang berlangsung secara bersamaan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berkepanjangan. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, individu akan lebih rentan mengalami kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burnout*). Sejalan dengan itu, *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan salah satu bentuk *job demands* yang menghabiskan energi individu. Ketika tuntutan peran tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai, seperti dukungan sosial, fleksibilitas waktu, atau kemampuan mengelola peran, maka risiko terjadinya *burnout* akan semakin tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi konflik peran yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, semakin besar pula kemungkinan munculnya *burnout*. Menurut penelitian yang di lakukan (Zulhapiz dan Azliyanti, 2022) pada

mahasiswa yang bekerja di Kota Sungai Penuh juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Selain itu, penelitian (Nabila Dwi Yulianti, 2026), menjelaskan bahwa mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa cenderung mengalami *burnout* akademik akibat tingginya konflik peran yang dihadapi. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. Berdasarkan pernyataan di atas, hipotesis penelitian yang di uji yaitu:

H4: Konflik Peran memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* di kalangan Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hubungan Beban kerja terhadap *Burnout*

Menurut *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001), beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang menuntut penggunaan energi fisik, mental, dan emosional secara berkelanjutan. Apabila tuntutan tersebut melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai, maka individu akan lebih rentan mengalami *burnout*. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, tingginya tuntutan pekerjaan yang disertai kewajiban akademik dapat meningkatkan kelelahan sehingga memengaruhi kondisi psikologis dan kemampuan dalam menjalankan berbagai aktivitas. Sejalan dengan itu, *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) menjelaskan bahwa individu yang menjalankan beberapa peran secara bersamaan akan menghadapi berbagai tuntutan yang harus dipenuhi. Ketika beban dari setiap peran semakin tinggi dan kemampuan individu dalam mengelolanya terbatas, tekanan yang dialami akan meningkat dan berpotensi menimbulkan *burnout*. Oleh karena itu, mahasiswa pekerja Generasi Z dengan beban kerja yang tinggi cenderung lebih mudah mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental.

Menurut penelitian yang di lakukan (Rosyidah & Umam, 2025) pada mahasiswa pekerja paruh waktu menemukan bahwa tingginya beban kerja berkaitan dengan meningkatnya stres kerja, yang merupakan kondisi awal terbentuknya *burnout* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. Berdasarkan pernyataan di atas, hipotesis penelitian yang di uji yaitu:

H5: Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* di kalangan Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh *Burnout*

Konflik peran terjadi ketika individu menghadapi tuntutan dari berbagai peran yang sulit dipenuhi secara bersamaan. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, konflik antara tuntutan akademik dan pekerjaan dapat meningkatkan *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, dan efektivitas dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara konflik peran dan kinerja kerja. Menurut Penelitian (Nabila Ardy Wibowo & Surya Perdhana, 2025) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga meningkatkan *burnout*, dan *burnout* memediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Mochamad Abdi Redani Zaenah et al., 2024) membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

(Sijabat & Martanto, 2024) menemukan bahwa konflik peran memengaruhi kinerja melalui variabel psikologis berupa stres kerja. Temuan tersebut memperkuat bahwa *burnout* dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh konflik peran terhadap kinerja.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis penelitian yaitu:

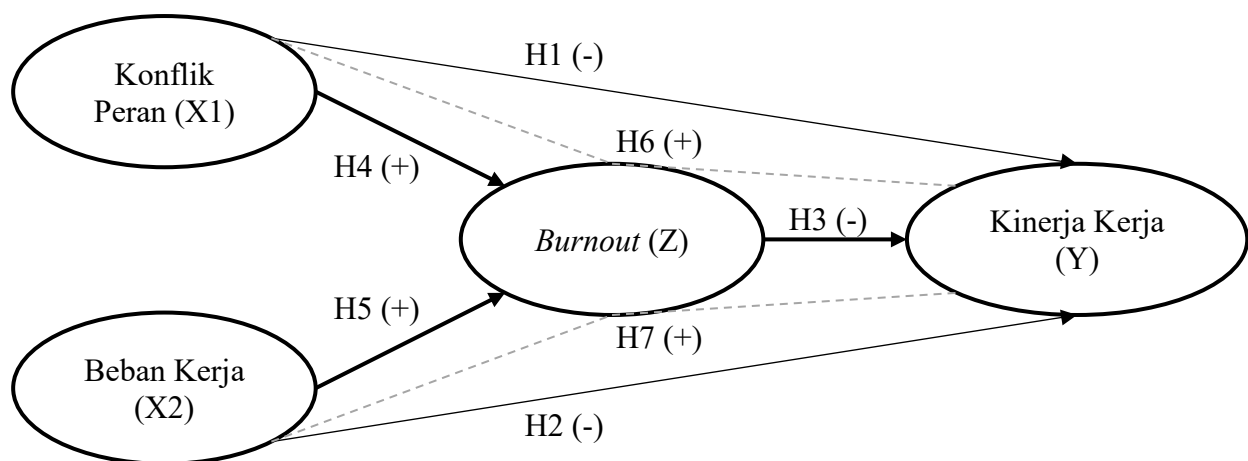
H6: Konflik Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja melalui *Burnout*

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh *Burnout*

Beban kerja merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu tertentu. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, beban kerja tidak hanya berasal dari pekerjaan, tetapi juga dari tuntutan akademik. Apabila beban kerja semakin tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, individu akan lebih rentan mengalami *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental. Kondisi tersebut menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja kerja. Dengan demikian, *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z. Peningkatan *burnout* selanjutnya akan menurunkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Menurut (Hari Prasetya & Ilham, 2026) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja melalui meningkatnya *burnout*. (Sukowati et al., 2025) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi membuktikan bahwa beban kerja meningkatkan *burnout*, *burnout* menurunkan kinerja karyawan, serta *burnout* menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis penelitian yaitu:

H7: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja melalui *Burnout*

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2026

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah keseluruhan mahasiswa pekerja program S1 pada Generasi Z.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2023). Penentuan jumlah sampel ini ditentukan dengan rumus Lemeshow (1990) untuk menentukan ukuran sampel minimum. Rumus Lemeshow digunakan karena efektif dalam menentukan ukuran sampel dari populasi yang tidak diketahui jumlahnya.

Rumus Lemeshow :

$$n = \frac{Z^2 \times p (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimum

z = skor Z (tingkat kepercayaan 95 %) = 1,96

p = proporsi populasi yang diasumsikan 0,5

d = margin of error = 0,1

sehingga,

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 (1 - 0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

n = 96,04 dibulatkan menjadi 100

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden mahasiswa pekerja Generasi Z. (dibulatkan ke atas karena sampel harus bilangan bulat), yang tersebar dari berbagai unit kerja sebagaimana disebutkan pada bagian populasi, dengan kriteria keseluruhan mahasiswa pekerja program S1 pada Generasi Z.

Alasan sampel ini dibulatkan menjadi 100 responden yaitu jika salah satu kuesioner dapat data yang kurang valid maka dapat menggunakan isian pada kuesioner yang lebih tersebut, jumlah 100 responden sudah dianggap sudah representatif karena sudah lebih besar dari batas minimal sampel menurut (Sugiyono, 2023).

Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2023). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non-probability* sampling dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Metode pengambilan sampling ini dengan pertimbangan tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2023) adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mahasiswa aktif yang terdaftar di perguruan tinggi swasta di Kota Semarang
2. Merupakan individu yang tergolong dalam Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012)
3. Berusia 18 – 27 tahun dan dapat lebih dari > 27 tahun pada saat penelitian
4. Mahasiswa angkatan 2021 – 2026 (mahasiswa yang sedang menjalani masa studi aktif dalam kurun waktu lima tahun terakhir)
5. Sedang menjalani kegiatan perkuliahan aktif (mahasiswa yang sedang mengikuti perkuliahan, mengerjakan tugas, mengikuti ujian, atau kegiatan akademik yang lain yang berpotensi menimbulkan tekanan akademik)
6. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara sukarela

Pengumpulan data dilakukan secara online melalui formulir Google Form, mengingat karakteristik Generasi Z yang akrab dengan teknologi dan media digital.

3.3 Variabel Penelitian

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>) (X1)	Konflik peran adalah ukuran tekanan yang dialami oleh orang dimana satu peran 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, Bako, 2016 dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024)	1. Konflik waktu 2. Konflik tekanan 3. Konflik tuntutan peran 4. Konflik energi dan perhatian (Demerouti & Bakker, 2023)
2.	Beban Kerja (<i>Work Load</i>) (X2)	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 dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024)	1. Beban Waktu (<i>time load</i>) 2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) (Tarwaka, 2015 dalam (Ghozi et al., 2024)
3.	Kinerja Kerja (<i>Work Performance</i>) (Y)	Kinerja karyawan mengacu tentang sejauh mana individu berhasil mencapai suatu tujuan dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan terhadap dirinya. Menurut Robbins & Judge (2018) dalam (Andriyani et al., 2024)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Adaptif 4. Penurunan Kinerja (Koopmans et al., 2021)

No.	Variabel	Definisi	Indikator
4.	<i>Burnout (Z)</i>	<i>Burnout</i> 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. Bikar, S, Marziyeh, A & Pourghaz A, 2018 dalam (Srisetyawanie Bandaso & Ratih Pundissing, 2024)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri 5. Depersonalisasi Priansa, 2017 dalam (Syamsul et al., 2019)

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian, 2026

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data Primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring (Google Form) yang berisi pernyataan berdasarkan indikator setiap variabel dengan skala Likert (1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= Kurang setuju, 4= Setuju, 5= Sangat setuju). Untuk lebih memudahkan bagi responden mengisi kuesioner dimana dan kapan pun tanpa harus bertemu secara langsung guna terciptanya kelancaran validitas data yang dibutuhkan. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, jurnal nasional, dan laporan data yang lain.

3.5 Teknik Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart-PLS 4, yaitu perangkat lunak untuk analisis statistik berbasis metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) sebagai alat analisis statistik. Dengan menggunakan dasar di atas, maka sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian antara lain:

3.5.1 Uji Outer Model

Evaluasi Model pengukuran digunakan untuk menilai Validitas dan Realibilitas indikator. Pengujian meliputi:

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen adalah uji yang digunakan untuk mengetahui validitas setiap hubungan atau korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas Konvergen adalah diukur melalui **Outer Loading** yaitu suatu indikator dianggap memenuhi kriteria *convergent validity* dengan baik jika nilai *outer loadings* $\geq 0,70$ dan melalui **Uji Average Variance Extracted (AVE)** merupakan besar varians indikator yang dapat dimiliki oleh variabel laten dan digunakan untuk mengetahui syarat validitas diskriminan dapat tercapai. Nilai AVE dinyatakan baik atau valid apabila nilai AVE masing-masing variabel $\geq 0,50$ yang mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan.

2. Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan ini meliputi pengujian kriteria **Fornell dan Lacker** memiliki syarat yaitu akar kuadrat nilai AVE lebih besar dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan selanjutnya melalui nilai **Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)**, HTMT direkomendasikan karena dianggap sebagai ukuran validitas diskriminan yang lebih sensitif atau akurat. Batasan nilai yang direkomendasikan adalah < 0.90 , jika hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT di bawah 0.90 untuk pasangan variabel tertentu, maka validitas diskriminan dianggap terpenuhi.

3. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai **Cronbach's Alpha** (mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk/variabel) dan **Composite Reliability** (mengukur nilai, dengan kriteria bahwa suatu konstruk dinyatakan reliabilitas apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha** dan **Composite Reliability** lebih besar dari $> 0,70$).

3.5.2 Uji Inner Model

Evaluasi Model struktural digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi pengujian meliputi

1. Uji VIF, pengujian *Multikolinier* bertujuan untuk memastikan ketiadaan *multikolinieritas* antara variabel dengan menggunakan ukuran Inner VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji VIF dengan ketentuan Nilai VIF $< 0,5$ tidak terjadi multikolinieritas antar konstruk.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan melihat nilai R^2 untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Menunjukkan bahwa R-Square yang melebihi 0,67 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen diklasifikasikan sebagai baik. Jika nilainya antara 0,33 hingga 0,67, diklasifikasikan sebagai sedang, dan jika nilainya antara 0,19 hingga 0,33 diklasifikasikan sebagai lemah.

3. Uji f Square (*effect size*)

Pengujian f square digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel pada tingkat struktural dengan kriteria tingkat (f square 0,02 pengaruh rendah/lemah, 0,15 pengaruh sedang/moderat, dan 0,35 pengaruh tinggi/kuat) dan untuk pengaruh yang memiliki nilai atau ukuran kurang dari 0,02 mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel tersebut.

4. Uji Q^2 (*Predictive Relevance*)

Nilai Q Square diperoleh melalui blindfolding dan menunjukkan seberapa baik model mampu memprediksi nilai variabel dependen. Suatu model dinyatakan memiliki prediction relevance apabila nilai q-Square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan predictive yang memadai. Kekuatan prediksi tersebut dikelompokkan kedalam tiga tingkat yaitu rendah (0,02 – 0,15), menengah (0,15 – 0,35), dan tinggi ($> 0,35$). Semakin besar nilai Q^2 yang dihasilkan, semakin kuat kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen. Oleh karena itu, pengujian di Q^2 tidak hanya menegaskan kebermaknaan hubungan *structural* dalam model, tetapi juga menunjukkan kecukupan daya prediksi model terhadap fenomena yang diteliti.

5. Uji Goodness of fit (GoF)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menilai seberapa baik model penelitian secara keseluruhan mampu menjelaskan data yang diamati, dilakukan dengan melihat nilai SRMR dan NFI. Kekuatan uji GoF memiliki 3 kategori nilai (nilai 0,00 – 0,24 kategori kecil, nilai 0,25 – 0,37 kategori sedang, nilai 0,38 – 1 kategori tinggi).

6. Path Coefficients (Signifikansi Jalur) Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan melihat *T Statistic* dan *P Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila *P Value* < 0,05. Berdasarkan hasil t-statistik yang diperoleh, dapat dilihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. Jika nilai t-statistik > 1,657. (=TINV (0,05,50) dan t-tabel signifikansi 5% maka pengaruh tersebut dianggap signifikan. (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, jika nilai *P Value* pada setiap variabel < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak begitu pula sebaliknya. Original Sample menunjukkan pengaruh positif.

Uji Hipotesis (SEM-PLS) :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) : Menguji hubungan langsung antara dua variabel laten (konstruk) tanpa melalui variabel mediasi lainnya. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel independen (biasanya dilambangkan sebagai $x_1, x_2, x_3 \dots$) terhadap satu variabel dependen (biasanya dilambangkan sebagai y). Analisis ini untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sebagai variabel independen dengan mempertimbangkan variabel mediasi *Burnout* (Z) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Kerja (Y). Model umum dari regresi linier berganda adalah:

Pengembangan Persamaan Regresi Linier Model 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon \quad (1)$$

Pengembangan Persamaan Regresi Linier Model 2

$$Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Kerja	Z	: <i>Burnout</i>
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$	: Koefisien Regresi	α	: Konstanta
X_1	: Konflik Peran	ε	: Error / Residual
X_2	: Beban Kerja		

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* / Mediasi) : menguji hubungan antara dua variabel laten yang terjadi melalui satu atau lebih variabel mediasi. Dalam penelitian ini rumus regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_6 Z + \varepsilon \quad (3)$$

$$Y = \alpha + \beta_5 X_2 + \beta_7 Z + \varepsilon \quad (4)$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Kerja	Z	: <i>Burnout</i>
$\beta_4 \beta_5 \beta_6 \beta_7$	: Koefisien Regresi	α	: Konstanta
X_1	: Konflik Peran	ε	: Error / Residual
X_2	: Beban Kerja		

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian adalah mahasiswa Generasi Z di kota Semarang. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Lemeshow untuk populasi besar atau tidak diketahui jumlah pastinya pertimbangan responden mahasiswa aktif Generasi Z yang sedang menjalani kuliah dan bekerja, khususnya yang pernah mengalami *burnout* dalam proses berkuliah sambil bekerja. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang, jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal penelitian kuantitatif, sehingga data dinilai layak dianalisis lebih lanjut menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM PLS)*. Data dikumpulkan melalui kuesioner online (Google Form) dengan karakteristik responden meliputi gender/jenis kelamin, usia, peran tambahan selain mahasiswa, aktivitas jam keseharian, status pekerjaan. Rincian karakteristik responden selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan analisis dan interpretasi hasil penelitian, berikut ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Gender/Jenis Kelamin	Laki-laki	22	22%
	Perempuan	78	78%
Total		100	100%
Usia	18 – 22 Tahun	76	76%
	22 – 27 Tahun	23	23%
	Yang lain:	1	1%
Total		100	100%
Peran Tambahan Selain Mahasiswa	Hanya Berkuliah	6	6%
	Berkuliah dan Bekerja	94	94%
Total		100	100%
Aktivitas Jam Keseharian	<6 Jam	4	4%
	7 – 8 Jam	50	50%
	>8 Jam	46	46%
Total		100	100%
Status Pekerjaan	kerja paruh waktu	90	90%
	kerja penuh waktu	10	10%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden penelitian ini didominasi oleh mahasiswa perempuan (78%), sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang (22%). Menunjukkan bahwa partisipasi responden perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, sehingga hasil data penelitian lebih banyak mempresentasikan pengalaman dan persepsi mahasiswa perempuan.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), diikuti usia 22–27 tahun sebanyak 23 orang (23%), dan kategori usia lainnya sebanyak 1 orang (1%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase awal hingga pertengahan masa perkuliahan yang termasuk dalam kelompok Generasi Z. Dilihat dari peran tambahan selain mahasiswa, sebanyak 94 responden (94%) memiliki peran ganda sebagai mahasiswa yang juga bekerja, sedangkan hanya 6 responden (6%) yang hanya berkuliah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden harus menjalankan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara bersamaan, sehingga berpotensi menghadapi konflik peran, beban kerja, maupun *burnout*.

Berdasarkan aktivitas jam keseharian, sebanyak 50 responden (50%) memiliki aktivitas selama 7–8 jam per hari, 46 responden (46%) memiliki aktivitas lebih dari 8 jam per hari, dan hanya 4 responden (4%) yang memiliki aktivitas kurang dari 6 jam per hari. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat aktivitas yang cukup tinggi dalam kesehariannya. Sementara itu, berdasarkan status pekerjaan, mayoritas responden bekerja paruh waktu sebanyak 90 orang (90%), sedangkan yang bekerja penuh waktu berjumlah 10 orang (10%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memilih pekerjaan paruh waktu sebagai bentuk penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban akademik.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa penelitian didominasi oleh mahasiswa perempuan berusia 18–22 tahun yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja paruh waktu dengan tingkat aktivitas harian yang relatif tinggi. Karakteristik tersebut relevan dengan penelitian mengenai konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja, karena responden memiliki pengalaman langsung dalam mengelola berbagai tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan.

4.2 Analisis Deskripsi Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian *Three Box Method* yaitu Teknik analisis statistik deskriptif yang membagi jawaban responden menjadi 3 kategori. Skor rata-rata yang didasarkan pada metode *three box*. Kelaher et al. (2014), analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai karakteristik responden, terutama terkait variabel-variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Indeks yang digunakan dalam analisis *Three Box Strategy* dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

- Batas atas rentang skor: $(\text{Persentase\%} \times 5) = 100 \times 5:5 + 100$
- Batas bawah rentang skor: $(\text{Persentase\%} \times 5) = 100\% \times 1: 5 = 20$

Indeks yang dihasilkan menunjukkan skor mulai dari 20 hingga 100 dengan rentang 80. Oleh karena itu, dengan menerapkan metode *three box*, rentang untuk masing-masing kategori skor ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 5. Statistik kategori skor

No.	Rentang Nilai	Kategori
1.	20 - 46,66	Rendah
2.	46,67 - 73,33	Sedang
3.	73,34 – 100	Tinggi

Tabel 6 . Analisis Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Indikator	1	2	3	4	5	Indeks	Mean	Kategori
Konflik Peran	KP1	0	1	79	19	1	64,00	3,20	Sedang
	KP2	0	73	8	11	8	50,80	2,54	Sedang
	KP3	1	7	7	81	4	76,00	3,80	Tinggi
	KP4	3	3	3	17	74	91,20	4,56	Tinggi
	KP5	0	5	73	12	10	65,40	3,27	Sedang
	KP6	0	76	6	9	9	50,20	2,51	Sedang
	KP7	0	72	6	10	12	52,40	2,62	Sedang
	KP8	66	8	4	12	10	38,40	1,92	Rendah
JUMLAH							600,6		Tinggi
RATA - RATA							78,075		
Beban Kerja	BK1	1	1	5	84	9	79,60	3,99	Tinggi
	BK2	0	3	79	14	4	63,80	3,19	Sedang
	BK3	0	3	4	82	11	80,20	4,01	Tinggi
	BK4	0	2	5	12	78	91,40	4,63	Tinggi
JUMLAH							315		Tinggi
RATA-RATA							78,75		
Kinerja Kerja	KK1	0	1	3	13	83	95,60	4,78	Tinggi
	KK2	0	1	2	92	5	80,20	4,01	Tinggi
	KK3	0	0	0	90	10	82,00	4,10	Tinggi
	KK4	0	0	0	20	80	96,00	4,80	Tinggi
	KK5	0	1	2	18	79	95,00	4,75	Tinggi
	KK6	0	3	3	86	8	79,80	3,99	Tinggi
	KK7	2	12	75	7	4	59,80	2,99	Sedang
	KK8	1	79	6	9	5	47,60	2,38	Sedang
JUMLAH							636		Tinggi
RATA-RATA							79,50		
<i>Burnout</i>	B1	0	2	3	15	79	93,60	4,71	Tinggi
	B2	0	5	4	85	6	78,40	3,92	Tinggi
	B3	0	5	5	80	10	79,00	3,95	Tinggi
	B4	0	1	6	85	8	80,00	4,00	Tinggi
	B5	1	4	9	9	77	91,40	4,57	Tinggi

Variabel	Indikator	1	2	3	4	5	Indeks	Mean	Kategori
<i>Burnout</i>	B6	0	2	5	88	5	79,20	3,96	Tinggi
	B7	1	74	7	12	6	49,60	2,48	Sedang
	B8	0	8	76	9	7	63,00	3,15	Sedang
	B9	2	78	5	9	6	47,80	2,39	Sedang
	B10	2	77	6	13	2	47,20	2,36	Sedang
JUMLAH							709,2		Sedang
RATA-RATA							70,92		

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menggunakan *Three Box Method* terhadap responden, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi namun variabel *Burnout* kategori Sedang 70,92 yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat konflik peran, beban kerja, kinerja kerja, dan *burnout* yang relatif tinggi. Hasil tersebut diperoleh dari nilai rata-rata indeks masing-masing variabel yang berada pada rentang 70,92 –79,5 sesuai dengan kategori tinggi yang telah ditetapkan.

Variabel konflik peran memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 78,075 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya tuntutan dari berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan, terutama sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Tingginya konflik peran mengindikasikan bahwa responden sering menghadapi kesulitan dalam membagi waktu, perhatian, dan energi antara kewajiban akademik dan pekerjaan. Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang berada pada kategori sedang dan rendah, yang menunjukkan bahwa tidak seluruh aspek konflik peran dirasakan secara merata oleh responden.

Variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 78,75 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai tuntutan tugas yang harus diselesaikan, baik dari pekerjaan maupun kegiatan akademik, cukup besar. Tingginya beban kerja menggambarkan bahwa mahasiswa pekerja harus mengalokasikan waktu dan usaha yang lebih besar untuk memenuhi berbagai tanggung jawab yang dimiliki. Kondisi ini dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan responden dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Variabel kinerja kerja memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 79,50 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja yang baik meskipun menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Tingginya kinerja kerja mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan dalam mengelola tugas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memenuhi target yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z dalam penelitian ini tetap mampu menunjukkan performa kerja yang baik di tengah berbagai tuntutan peran yang dijalankan.

Variabel *burnout* memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 70,94 dan termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa responden mulai merasakan gejala kelelahan fisik, emosional, maupun mental akibat berbagai tuntutan yang dihadapi, namun tingkatnya belum tergolong tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun responden mengalami tekanan dari aktivitas akademik dan pekerjaan,

mereka masih mampu mengendalikan serta menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada. Oleh karena itu, *burnout* yang dialami responden belum sampai mengganggu aktivitas secara signifikan.

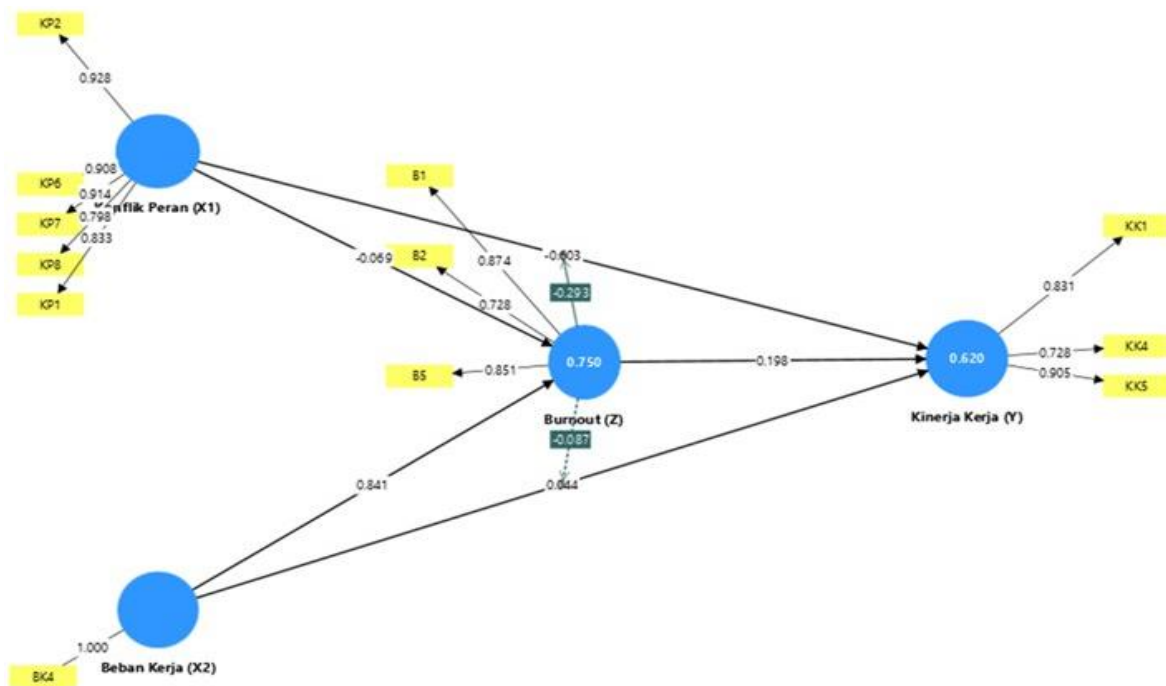
Secara keseluruhan, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa konflik peran, beban kerja, dan kinerja kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan *burnout* berada pada kategori sedang. Temuan ini menggambarkan bahwa mahasiswa Generasi Z yang bekerja memiliki tuntutan peran dan beban kerja yang cukup tinggi, namun tetap mampu mempertahankan kinerja kerja yang baik. Meskipun demikian, kondisi tersebut tetap berpotensi menimbulkan kelelahan atau *burnout* apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu, energi, dan keseimbangan antara kehidupan akademik serta pekerjaan yang efektif.

4.3. Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Outer Model

1. Validitas Konvergen

Dua indikator utama yang digunakan adalah *outer loading* (*loading factor*) dan AVE. *Outer loading* diukur seberapa akurat indikator mencerminkan konsep yang mendasarinya. Dalam penelitian ini, ambang batas untuk *outer loading* adalah 0,70. indikator dengan nilai dibawah ambang batas harus dihapus dari model pengukuran. Sebuah indikator dianggap mencapai validitas konvergen yang memadai jika *outer loading* lebih besar dari 0,70.



Gambar 2. Model Struktural setelah di Run PLS-SEM Algorithm

Sumber: Analisa Smartpls,

a) *Outer Loading*

Tabel 7. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Konflik Peran (X1)	KP.1	0.833	Valid
	KP.2	0.928	Valid
	KP.6	0.908	Valid
	KP.7	0.914	Valid
	KP.8	0.798	Valid
	BK.4	1.000	Valid
Kinerja Kerja (Y)	KK.1	0.831	Valid
	KK.4	0.728	Valid
	KK.5	0.905	Valid
<i>Burnout</i> (Z)	B.1	0.874	Valid
	B.2	0.728	Valid
	B.5	0.851	Valid

Sumber: Analisa SmartPLS 2026

Berdasarkan informasi Tabel 7. hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Pada variabel Konflik Peran, indikator KP1, KP2, KP6, KP7, KP8 memiliki nilai *loading* antara 0,798–0,928 yang menunjukkan kemampuan indikator dalam merepresentasikan konflik peran secara kuat. Variabel Beban Kerja juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai *loading* indikator BK4 berkisar 1,000.

Selanjutnya, indikator pada variabel Kinerja Kerja menunjukkan nilai *outer loading* antara 0,728–0,905, yang mengindikasikan bahwa indikator mampu menjelaskan kinerja kerja secara baik. Sementara itu, variabel *Burnout* memiliki nilai *outer loading* indikator B1-B10 sebesar 0,728–0,874 sehingga seluruh indikator dinyatakan layak.

b) **Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

Output hasil estimasi AVE dapat dilihat pada Tabel 8. Variabel dikatakan valid jika Output nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,50$.

Tabel 8. Hasil AVE Uji *Convergent Validity*

Variabel	(AVE)	Keterangan
Konflik Peran	0.771	Valid
Kinerja Kerja	0.680	Valid
<i>Burnout</i>	0.673	Valid

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi Tabel 8. hasil pengujian Nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel penelitian memiliki Hasil pengujian *convergent validity* berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,50. Variabel Konflik Peran memiliki nilai AVE sebesar 0,771, Kinerja Kerja sebesar 0,680 serta *Burnout* sebesar 0,673.

Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dapat diuji menggunakan dua metode pendekatan utama, yaitu dengan menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* atau melalui pengukuran *Heterotrait-Monotrait-Ratio* (HTMT).

a) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*

Dengan demikian model pengukuran pada tahap ini telah memenuhi kriteria discriminant validity dan dinyatakan valid untuk digunakan pada analisis selanjutnya menggunakan *Fornell-Larcker*. Pada tahap ini, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted* suatu konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk. Discriminant validity dinyatakan terpenuhi apabila nilai akar AVE lebih besar dibandingkan dengan korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya.

Tabel 9. Hasil Diskriminan Validitas *Fornell Larcker*

Variabel	Konflik Peran	Beban Kerja	Kinerja Kerja	<i>Burnout</i>	AVE $\sqrt{\text{Kuadrat}}$	Ket.
Konflik Peran	0.878	0.331	0.685	0.334		Valid
Beban Kerja		1.000				Valid
Kinerja Kerja		0.486	0.905	0.483		Valid
<i>Burnout</i>		0.864		0.820		Valid

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi pada Tabel 9, seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Pada setiap kosntruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya.

Hal ini dapat dilihat dari nilai diagonal yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi horizontal dan vertikal antar variabel. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki keunikan dan perbedaan yang jelas dibandingkan konstruk lainnya. Dengan terpenuhinya kriteria *Fornell-Larcker*, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan layak dalam analisis penelitian selanjutnya.

b) Nilai *Heterotrait-Monotrait-Ratio* (HTMT)

Batasan nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0.90. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT di bawah 0.90 untuk pasangan variabel tertentu, maka validitas diskriminan dianggap terpenuhi.

Tabel 10. HTMT

Variabel	Beban Kerja (X2)	<i>Burnout</i> (Z)	Kinerja Kerja (Y)	Konflik Peran (X1)
<i>Burnout</i> (Z)	0.980			
Kinerja Kerja (Y)	0.551	0.616		
Konflik Peran (X1)	0.338	0.429	0.793	
<i>Burnout</i> (Z) x Konflik Peran (X1) x Kinerja Kerja (Y)	0.330	0.521	0.120	0.115
<i>Burnout</i> (Z) x Beban Kerja (X2) x Kinerja Kerja (Y)	0.850	0.978	0.469	0.138

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi pada Tabel 10, hasil pengujian *discriminant validity* berdasarkan nilai HTMT menunjukkan bahwa sebagian besar konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan karena memperoleh nilai di bawah ambang batas 0,90. Namun, terdapat dua pasangan konstruk yang memiliki nilai di atas batas tersebut, yaitu Beban Kerja–*Burnout* (0,980) dan interaksi *Burnout* × Beban Kerja × Kinerja Kerja (0,978). Temuan ini mengindikasikan adanya kedekatan konseptual yang cukup tinggi antar konstruk sehingga pemisahan antar variabel belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, konstruk lainnya masih dapat dikatakan memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan mampu mengukur konsep yang berbeda secara jelas.

3. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian realibilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Realibilty*, dengan kriteria bahwa suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Realibilty* lebih besar dari 0,70.

Tabel 11. Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* & *Composite Realibilty*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Realibility</i>	Keterangan
Konflik Peran	0.925	0.940	Reliabel
Kinerja Kerja	0.762	0.788	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.758	0.789	Reliabel

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada Tabel 11, seluruh variabel penelitian, yaitu Konflik Peran, Kinerja Kerja, *Burnout* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas batas minimum yang ditetapkan. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi standar kelayakan instrumen karena memperoleh nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* yang berada pada batas penerimaan. Variabel Konflik Peran memiliki tingkat konsistensi paling tinggi dibandingkan variabel lainnya, sedangkan Kinerja Kerja dan *Burnout* tetap menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dianggap mampu mengukur konstruk secara konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Inner Model

1. UJI VIF

Pengujian Multikolinier bertujuan untuk memastikan ketiadaan multikolinieritas antara variabel dengan menggunakan ukuran Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). menjelaskan bahwa nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan ketiadaan *multikolonieritas* antar variabel.

Tabel 12. Uji VIF

Variabel	Beban Kerja (X2)	<i>Burnout</i> (Z)	Kinerja Kerja (Y)	Konflik Peran (X1)
Beban Kerja (X2)		1.123	5.279	
<i>Burnout</i> (Z)			6.730	
<i>Burnout</i> (Z) x Konflik Peran (X1) x Kinerja Kerja (Y)			1.507	
<i>Burnout</i> (Z) x Beban Kerja(X2) x Kinerja Kerja (Y)			5.884	

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Pengujian hasil output dari estimasi dalam Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai Inner VIF < 5, yang menandakan tingkat *multikolinieritas* antar variabel rendah. Hasil pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa sebagian variabel dalam model telah memenuhi kriteria bebas *multikolinearitas*, yaitu memiliki nilai VIF di bawah 5. Akan tetapi, beberapa hubungan antarvariabel masih menunjukkan nilai yang melampaui batas tersebut, terutama pada jalur menuju Kinerja Kerja (Y). Kondisi ini mengindikasikan adanya korelasi yang cukup tinggi antar konstruk prediktor sehingga berpotensi memengaruhi akurasi dan interpretasi hasil analisis. Dengan demikian, model perlu memperhatikan variabel dengan nilai VIF tinggi sebelum dilakukan interpretasi lanjutan. Berdasarkan hasil uji VIF, model

struktural belum sepenuhnya memenuhi asumsi ketiadaan multikolinearitas karena masih terdapat nilai VIF yang melampaui batas yang direkomendasikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hasil estimasi parameter pada model PLS-SEM masih berpotensi dipengaruhi oleh hubungan yang kuat antar prediktor, sehingga interpretasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

2. Uji R²

Nilai R-Square menunjukkan kekuatan prediktif model secara keseluruhan. Nilai RSquare berkisar dari 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabel.

Tabel 13. Hasil Uji R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Burnout</i> (Z)	0.750	0.745
Kinerja Kerja (Y)	0.620	0.600

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi tabel 13. Hasil pengujian R-Square menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R² sebesar 0,750 yang berarti 75% pada *Burnout* mengindikasikan bahwa sebagian besar perubahan pada variabel tersebut dapat diterangkan oleh konstruk yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, Kinerja Kerja memperoleh nilai R² sebesar 0,620 yang berarti 62% menunjukkan bahwa model juga memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabel tersebut. Dengan demikian, model struktural yang dibangun dapat dikatakan memiliki tingkat prediksi yang memadai meskipun masih terdapat pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian.

3. Uji F²

Nilai F-Square digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai 0-0,1 lemah, 0,1-0,3 sedang, 0,3-0,5 moderat, dan >0,5 kuat.

Tabel 14. Hasil Uji F Square

Variabel	Beban Kerja (X2)	<i>Burnout</i> (Z)	Kinerja Kerja (Y)	Konflik Peran (X1)
Beban Kerja (X2)		2.522	0.001	
<i>Burnout</i> (Z)			0.015	
Kinerja Kerja (Y)				
Konflik Peran (X1)		0.017	0.687	
<i>Burnout</i> (Z) x Konflik Peran (X1) x Kinerja Kerja (Y)			0.115	
<i>Burnout</i> (Z) x Beban Kerja(X2) x Kinerja Kerja (Y)			0.015	

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi Tabel 14. Hasil pengujian F-Square (f^2), setiap variabel menunjukkan tingkat kontribusi yang berbeda dalam memengaruhi variabel endogen. Variabel Beban Kerja (X2) terhadap *Burnout* (Z) memperoleh nilai f^2 sebesar 2,522, yang mengindikasikan pengaruh kuat terhadap perubahan *Burnout*. Selain itu, hubungan Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai 0,687 dan juga termasuk dalam kategori pengaruh kuat. Selain itu, hubungan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y) sebesar 0,001, *Burnout* (Z) terhadap Kinerja Kerja (Y) sebesar 0,015, Konflik Peran (X1) terhadap *Burnout* (Z) sebesar 0,017, serta interaksi *Burnout* × Beban Kerja × Kinerja Kerja sebesar 0,015 menunjukkan ukuran efek yang lemah. Sementara itu, interaksi *Burnout* × Konflik Peran × Kinerja Kerja memperoleh nilai 0,115, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling dominan dalam model berasal dari Beban Kerja terhadap *Burnout* dan Konflik Peran terhadap Kinerja Kerja, sedangkan variabel lainnya memberikan kontribusi yang relatif lebih kecil terhadap kemampuan penjelasan model.

4. Uji Q^2

Nilai Q Square diperoleh melalui *blindfolding* dan menunjukkan seberapa baik model mampu memprediksi nilai variabel dependen. Suatu model dinyatakan memiliki *prediction relevance* apabila nilai Q-Square > 0.

Tabel 15. Hasil Uji Q^2

Variabel	Q^2 predict
<i>Burnout</i> (Z)	0,725
Kinerja Kerja (Y)	0,483

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi Tabel 15. Hasil pengujian Q-Square (Q^2) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif karena seluruh nilai yang diperoleh berada di atas 0. Nilai Q^2 pada *Burnout* sebesar 0,725 mengindikasikan tingkat kemampuan prediksi yang kuat, sedangkan Kinerja Kerja memperoleh nilai 0,483 yang menunjukkan kemampuan prediksi pada kategori baik. Secara keseluruhan, hasil ini menandakan bahwa model penelitian memiliki kapasitas yang memadai dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen yang dianalisis.

5. Uji *Goodness of fit* (GoF)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menilai seberapa baik model penelitian secara keseluruhan mampu menjelaskan data yang diamati dan dilakukan dengan melihat nilai SRMR dan NFI.

Tabel 16. Hasil Uji Model Fit *Goodness of fit* (GoF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.111	0.111
NFI	0.753	0.757

Sumber: Analisa SmartPLS, 2026

Berdasarkan informasi tabel 16. hasil pengujian Uji *Goodness of fit* (GoF) Hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF) menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik, tetapi belum mencapai kondisi yang sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari nilai SRMR sebesar 0,111 yang masih sedikit melebihi batas rekomendasi, sehingga menunjukkan adanya selisih antara model dengan data observasi. Di sisi lain, nilai NFI sebesar 0,753–0,757 mengindikasikan bahwa model telah mampu merepresentasikan data penelitian dengan tingkat kecocokan yang cukup memadai. Dengan demikian, model masih dapat digunakan untuk analisis, namun evaluasi lanjutan tetap diperlukan untuk memperoleh model yang lebih baik. Dengan demikian, model yang menghubungkan variabel konflik peran, beban kerja, burnout, dan kinerja kerja dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel serta menjelaskan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, model penelitian dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis dan analisis hubungan struktural.

6. Path Coefficients (Signifikansi Jalur)

Analisis mediasi dalam penelitian ini mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2022) yaitu dengan menilai signifikansi pengaruh tidak langsung (*specific indirect effects*) hasil *bootstrapping*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$ atau nilai $t\text{-statistics} > 1,96$. Pengujian efek mediasi dilakukan melalui Teknik *bootstrapping* pada *SmartPLS*. *Direct effect* diukur menggunakan nilai *path coefficient*, sedangkan *specific indirect effect* digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Tabel 17. Hasil *Path Coefficient Bootstrapping*

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	Konflik Peran (X1) → Kinerja Kerja (Y)	0.603	0.120	5.030	0.000	Signifikan
H2	Beban Kerja (X2) → Kinerja Kerja (Y)	0.044	0.285	0.156	0.876	Tidak Signifikan
H3	<i>Burnout</i> (Z) → Kinerja Kerja (Y)	0.198	0.356	0.555	0.579	Tidak Signifikan
H4	Konflik Peran (X1) → <i>Burnout</i> (Z)	-0.069	0.084	0.817	0.414	Tidak Signifikan
H5	Beban Kerja (X2) → <i>Burnout</i> (Z)	0.841	0.068	12.400	0.000	Signifikan

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H6	<i>Burnout (Z)</i> x Konflik Peran (X1) x Kinerja Kerja (Y)	0.293	0.191	1.538	0.124	Tidak Signifikan
H7	<i>Burnout (Z)</i> x Beban Kerja(X2) x Kinerja Kerja (Y)	0.087	0.144	0.601	0.548	Tidak Signifikan

Sumber: Analisa Smartpls, 2026

Berdasarkan tabel *path coefficient* tabel 17 pada kolom *Original Sample* (O) digunakan untuk menginterpretasikan arah dan kekuatan pengaruh. Berdasarkan nilai *Original Sample* (O) persamaan regresi linier berganda untuk model 1 dan 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,05(\alpha) + 0,603 (X_1) + 0,044 (X_2) - 0,198 (Z_1) + \varepsilon \quad (6)$$

$$Z = 0,05(\alpha) - 0,069(X_1) - 0,841 (X_2) + \varepsilon \quad (7)$$

Selanjutnya, p-value untuk melihat signifikansi (apakah pengaruh tersebut nyata atau hanya kebetulan). Berikut penjelasan dari tabel di atas:

1. Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Kerja (Y) : Nilai koefisien sebesar 0,603 dengan *P-Value* 0,000 (<0,05) artinya Konflik Peran (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y). Semakin tinggi Konflik Peran (X1), maka Kinerja Kerja (Y) akan meningkat nyata.
2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y) : Nilai koefisien sebesar 0,044, *P-Value* 0,0876 (<0,05). Artinya, Beban kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y). Semakin tinggi Beban Kerja (X2), maka semakin rendah Kinerja Kerja (Y).
3. Pengaruh Konflik Peran (X1) terhadap *Burnout (Z)* : Nilai koefisien -0,069 dengan *P-Value* 0,414 (<0,05). Hal ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Konflik Peran (X1) yang tidak sesuai dapat meningkatkan *Burnout (Z)*.
4. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Burnout (Z)* : Nilai koefisien 0,841 dengan *P-Value* 0,000 (<0,05). Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout (Z)*. Semakin tinggi Beban kerja (X2), maka *Burnout (Z)* akan meningkat nyata.
5. Pengaruh *Burnout (Z)* terhadap kinerja kerja (Y) : Nilai koefisien: -0,198 dengan *P-Value* 0,579 (< 0,05). *Burnout (Z)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y). Semakin tinggi tingkat *Burnout (Z)* maka semakin rendah kinerja kerja (Y).

Berdasarkan interpretasi data di atas Konflik Peran (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) secara langsung (0.000 < 0.05). Beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) secara langsung (-0,876 <0.05). Konflik Peran (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout (Z)* secara langsung (-0.414<0.05). Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout (Z)* secara langsung (0.000<0.05). *Burnout (Z)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

Kinerja kerja(Y) secara langsung ($-0.579 < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa *Burnout* (Z) berperan sebagai variabel mediasi penuh untuk hubungan Konflik Peran (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y)

Tabel. 18 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung
Path Coefficients

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Pengujian	Keputusan	Dasar Keputusan
H1	Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima	$t = 5,030 > 1.96$ dan $p = 0,000 < 0,05$ berdasarkan analisis <i>SEM-PLS</i> menggunakan <i>SmartPLS</i>
H2	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak	$t = 0,156 < 1.96$ dan $p = 0,876 > 0,05$
H3	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap Kinerja Kerja	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak	$t = 0,555 < 1.96$ dan $p = 0,579 > 0,05$
H4	Konflik Peran berpengaruh terhadap <i>Burnout</i>	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak	$t = 0,817 < 1.96$ dan $p = 0,414 > 0,05$ berdasarkan analisis <i>SEM-PLS</i> menggunakan <i>SmartPls</i> .
H5	Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Burnout</i>	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima	$t = 12.400 > 1.96$ dan $p = 0,000 < 0,05$ berdasarkan analisis <i>SEM-PLS</i> menggunakan <i>SmartPLS</i>

Berdasarkan tabel 17 pada kolom *Original Sample* (O) digunakan untuk menginterpretasikan arah dan kekuatan pengaruh. Berdasarkan nilai *Original Sample* (O) persamaan regresi linier berganda untuk model 1 dan 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,05(\alpha) + 0,603 (X_1) + 0,044 (X_2) - 0,198 (Z_1) + \varepsilon \quad (8)$$

$$Z = 0,05(\alpha) - 0,069(X_1) - 0,841 (X_2) + \varepsilon \quad (9)$$

Selanjutnya berikut adalah hasil pengujian tabel 18 berdasarkan nilai P-Values untuk melihat signifikansi (apakah pengaruh tersebut nyata atau hanya kebetulan):

1. Hasil pengujian statistik pada variabel Konflik Peran terhadap Kinerja Kerja diperoleh nilai t hitung = 5,030 dan $sig. = 0,000 = 0,0\% < 5\%$, jadi **H1 diterima**. Hal ini berarti konflik peran berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja kerja.
2. Hasil pengujian statistik pada variabel beban kerja terhadap kinerja kerja diperoleh nilai t hitung = 0, 156 dan $sig. = -0, 876 = -87,6\% < 5\%$, jadi **H2 ditolak**. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja kerja.

- Hasil pengujian statistik pada variabel *burnout* terhadap kinerja kerja diperoleh nilai t hitung = 0,555 dan *sig.* = -0,579 = -57,9% < 5%, jadi **H3 ditolak**. Hal ini berarti *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja kerja.
- Hasil pengujian statistik pada variabel konflik peran terhadap *burnout* diperoleh nilai t hitung = 0,817 dan *sig.* = -0,414 = -41,4% < 5%, jadi **H4 ditolak**. Hal ini berarti konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *burnout*.
- Hasil pengujian statistik pada variabel beban kerja terhadap *burnout* diperoleh nilai t hitung = 12,400 dan *sig.* = 0,000 = 0,0% < 5%, jadi **H5 diterima**. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *burnout*.

Tabel 19. Pengaruh tidak langsung
Specific Indirect Effects

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Pengujian	Keputusan	Dasar Keputusan
H6	Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Kerja melalui <i>Burnout</i>	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak	Pengaruh tidak langsung dan langsung tidak signifikan ($t = 1,538 < 1.96$ dan $p = 0,124 > 0,05$)
H7	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja melalui <i>Burnout</i>	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak	Pengaruh tidak langsung dan langsung tidak signifikan ($t = 0,601 < 1.96$ dan $p = 0,548 > 0,05$)

Sumber: Analisa Smartpls, 2026

Berdasarkan tabel *path coefficient* tabel 17 pada kolom *Original Sample* (O) digunakan untuk menginterpretasikan arah dan kekuatan pengaruh. Berdasarkan nilai *Original Sample* (O) persamaan regresi linier berganda untuk model 3 dan 4 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,05(\alpha) + 0,603 (X_1) + 0,044 (X_2) - 0,198 (Z_1) + \varepsilon \quad (10)$$

$$Z = 0,05(\alpha) - 0,069(X_1) - 0,841 (X_2) + \varepsilon \quad (7)$$

Selanjutnya berikut adalah hasil pengujian tabel 19 berdasarkan nilai P-Values untuk melihat signifikansi (apakah pengaruh tersebut nyata atau hanya kebetulan):

- Berdasarkan hasil uji statistik pengaruh Konflik peran (X_1) terhadap Kinerja kerja (Y) melalui *Burnout* (Z), terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dengan nilai koefisien (0,293) dari Konflik peran terhadap Kinerja kerja melalui *Burnout*. Karena *P-Value* 0,124 (<0,05), maka *Burnout* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan memediasi hubungan Konflik peran dan Kinerja kerja sehingga **H6 ditolak**.
- Hasil uji statistik pengaruh Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja kerja (Y) dan *Burnout* (Z) menunjukkan pengaruh tidak langsung yang negatif dengan nilai koefisien (0,087) dari Beban kerja terhadap Kinerja kerja melalui *Burnout*. Karena *P-Value* 0,548 (<0,05), maka *Burnout* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan memediasi hubungan antara Beban kerja dan Kinerja kerja sehingga **H7 ditolak**.

4.4 PEMBAHASAN

Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,603 dan nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila semakin tinggi konflik peran yang dialami, semakin rendah kinerja kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi kinerja kerja mahasiswa pekerja Generasi Z, sehingga **H1 yang menyatakan bahwa Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang diterima.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa pekerja Generasi Z yang berada pada fase produktif, sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Kemampuan tersebut memungkinkan responden untuk mengelola berbagai peran yang dijalankan secara efektif, sehingga konflik peran yang dialami tidak selalu menurunkan kinerja kerja, bahkan dapat mendorong peningkatan tanggung jawab dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964), yang menyatakan bahwa individu menjalankan berbagai peran dengan tuntutan yang berbeda sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran. Namun, individu yang mampu menyesuaikan dan mengelola tuntutan tersebut tetap dapat menjalankan setiap perannya secara optimal. Temuan ini juga didukung oleh *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001). Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan, seperti konflik peran, tidak selalu menurunkan kinerja apabila individu memiliki sumber daya yang memadai, seperti kemampuan beradaptasi, manajemen waktu, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, mahasiswa pekerja Generasi Z tetap mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja kerjanya meskipun menghadapi konflik peran.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Aufa Ulinuha, 2021) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviansyah, 2022) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik peran yang dialami individu, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja kerja pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,044 dan nilai *P-Value* sebesar 0,876 yang lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin rendah Kinerja kerja yang dihasilkan. Hal tersebut disebabkan

oleh tingginya tuntutan pekerjaan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara aktivitas akademik dan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja kerja mahasiswa pekerja Generasi Z, sehingga **H2 yang menyatakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja kerja mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang ditolak.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa pekerja Generasi Z yang berada pada fase produktif, sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi, waktu dan energi yang dimiliki menjadi semakin terbatas sehingga kinerja kerja cenderung menurun.

Temuan ini sejalan dengan *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964), yang menjelaskan bahwa individu yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan berpotensi mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan setiap peran. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* dari (Evangelia Demerouti, 2001), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu job demands yang dapat menguras energi fisik dan psikologis. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, kemampuan dalam menjalankan peran secara optimal akan menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki, 2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin rendah kinerja kerja yang dihasilkan.

Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-Value* sebesar -0,198 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antara *Burnout* dan Kinerja kerja terbukti tidak signifikan secara statistik. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami mahasiswa pekerja Generasi Z, maka semakin menurun pula kinerja kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialami, semakin tinggi kinerja kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi kinerja kerja mahasiswa pekerja Generasi Z, sehingga **H3 yang menyatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja kerja pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang ditolak.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang

(23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa pekerja Generasi Z yang berada pada usia produktif dan menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja. Kondisi tersebut menuntut responden untuk mampu mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang. Meskipun berpotensi mengalami *burnout* akibat tingginya tuntutan akademik dan pekerjaan, mayoritas responden masih mampu mengelola kelelahan yang dialami sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden tetap dapat mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tingkat *burnout* tertentu.

Temuan penelitian ini didukung oleh *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964), yang menjelaskan bahwa individu yang menjalankan lebih dari satu peran harus mampu menyeimbangkan tuntutan dari setiap peran. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001), yang menyatakan bahwa *burnout* muncul sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan. Namun, apabila individu memiliki sumber daya yang memadai, seperti kemampuan beradaptasi, manajemen waktu, dan dukungan sosial, dampak *burnout* terhadap kinerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, meskipun *burnout* memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja kerja, pengaruhnya tidak signifikan pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putu Ayu Indah Angreni, 2022) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami individu, semakin rendah kinerja yang dihasilkan karena kelelahan fisik, emosional, dan mental dapat mengurangi kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Hubungan Konflik Peran dengan *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,069 dan nilai *P-Value* sebesar 0,414 yang lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran, semakin tinggi tingkat *burnout*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik peran merupakan salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi *Burnout* mahasiswa pekerja Generasi Z Sehingga **H4 yang menyatakan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang ditolak.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa pekerja Generasi Z yang berada pada usia produktif dan menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja. Meskipun menghadapi tuntutan dari kedua peran tersebut, responden diduga memiliki kemampuan beradaptasi dan mengelola tekanan dengan baik sehingga konflik peran yang dialami tidak meningkatkan *burnout* secara signifikan.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) dan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001). *Role Theory* menjelaskan bahwa individu yang menjalankan lebih dari satu peran berpotensi mengalami konflik akibat adanya tuntutan yang berbeda pada setiap peran. Sementara itu, *JD-R Theory* menjelaskan bahwa *burnout* dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya (*job resources*) yang dimiliki individu. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa pekerja Generasi Z mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan akademik dan pekerjaan melalui kemampuan beradaptasi, pengelolaan waktu, serta pemanfaatan sumber daya pribadi yang dimiliki. Oleh karena itu, konflik peran yang dialami belum cukup kuat untuk meningkatkan *burnout* secara signifikan.

Menurut penelitian yang dilakukan (Zulhapiz dan Azliyanti, 2022) pada mahasiswa yang bekerja juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat *burnout* yang dialami karyawan berkaitan dengan perubahan kinerja secara signifikan. Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* di kalangan Mahasiswa pekerja Generasi Z.

Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout*

Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* di kalangan Mahasiswa pekerja Generasi Z

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,841 dan nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik tinggi beban kerja yang dirasakan oleh mahasiswa pekerja, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi salah satu upaya penting untuk menekan tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja. Dengan demikian, beban kerja terbukti mampu meningkatkan tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang, sehingga **H5 yang menyatakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* di rumah sakit diterima.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif yang masih menempuh pendidikan tinggi sekaligus menjalankan pekerjaan. Pada fase ini, mahasiswa Generasi Z dituntut untuk mampu membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara aktivitas akademik dengan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi sehingga meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Selain itu, keterbatasan waktu istirahat serta tingginya tuntutan untuk menyelesaikan tugas perkuliahan dan pekerjaan secara bersamaan dapat menguras energi fisik maupun psikologis mahasiswa. Oleh karena itu, karakteristik responden tersebut mendukung temuan penelitian bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh mahasiswa pekerja Generasi Z, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) dan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001). Menurut *Role Theory*, individu yang menjalankan lebih dari satu peran secara bersamaan akan menghadapi berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang berpotensi menimbulkan tekanan ketika setiap peran harus dipenuhi dalam waktu yang sama. Pada mahasiswa pekerja Generasi Z, peran sebagai mahasiswa dan pekerja mengharuskan mereka membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara kewajiban akademik dan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja yang dirasakan semakin tinggi. Selanjutnya, *JD-R Theory* menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis individu. Apabila tuntutan pekerjaan dan akademik melebihi sumber daya yang dimiliki, seperti waktu, energi, dan kemampuan pemulihan, maka individu akan lebih rentan mengalami burnout. Oleh karena itu, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh mahasiswa pekerja Generasi Z, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Dengan demikian, kedua teori tersebut mendukung temuan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rosyidah & Umam, 2025) oleh (Rosyidah & Umam, 2025) pada mahasiswa pekerja paruh waktu menemukan bahwa tingginya beban kerja berkaitan dengan meningkatnya stress kerja, yang merupakan kondisi awal terbentuknya *burnout* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dan akademik yang harus dijalankan secara bersamaan dapat menghabiskan energi fisik dan mental, sehingga meningkatkan risiko *burnout*. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa temuan tersebut semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang.

Peran Mediasi *Burnout* pada Hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja kerja melalui *Burnout* sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,293 dan nilai *P-Value* sebesar 0,124 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa pekerja mengalami konflik peran akibat tuntutan akademik dan pekerjaan yang dijalankan secara bersamaan, kondisi tersebut belum tentu menurunkan kinerja kerja melalui *burnout*. Meskipun konflik peran dapat meningkatkan *burnout*, namun *burnout* tidak berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh konflik peran terhadap kinerja kerja. Dengan demikian, **H6 yang menyatakan Konflik Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja melalui *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang ditolak.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif yang masih menempuh pendidikan tinggi sekaligus menjalankan pekerjaan, responden cenderung memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap berbagai tuntutan akademik dan pekerjaan. Kemampuan tersebut memungkinkan mahasiswa pekerja tetap mempertahankan kinerja kerja meskipun menghadapi konflik peran, sehingga *burnout* tidak terbukti memediasi hubungan antara konflik peran dan kinerja kerja.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964). Teori tersebut menyatakan bahwa individu yang menjalankan lebih dari satu peran berpotensi mengalami konflik peran karena adanya tuntutan yang saling bersaing. Namun, konflik peran tidak selalu berakhir pada penurunan kinerja apabila individu mampu mengelola tanggung jawab pada setiap perannya secara efektif. Selain itu, *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh (Evangelia Demerouti, 2001) menjelaskan bahwa dampak tuntutan pekerjaan terhadap burnout bergantung pada ketersediaan sumber daya yang dimiliki individu, seperti kemampuan mengatur waktu, dukungan sosial, dan strategi koping. Apabila sumber daya tersebut memadai, *burnout* tidak selalu menjadi perantara yang memengaruhi kinerja kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabila Ardyia Wibowo & Surya Perdhana, 2025) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga meningkatkan *burnout*, dan *burnout* memediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar tingkat *burnout* yang dirasakan. *Burnout* yang meningkat kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena individu mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang mengurangi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa meskipun mahasiswa pekerja menghadapi konflik peran akibat tuntutan akademik dan pekerjaan, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi kinerja kerja melalui *burnout*. Oleh karena itu, terdapat faktor lain di luar *burnout* yang diduga lebih berperan dalam menjelaskan hubungan antara konflik peran dan kinerja kerja pada mahasiswa pekerja Generasi Z.

Peran Mediasi *Burnout* pada Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,087 dan nilai *P-Value* sebesar 0,548 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak secara langsung memengaruhi kinerja kerja melalui *burnout*. Meskipun mahasiswa pekerja menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan, kondisi tersebut belum tentu menyebabkan *burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja kerja. Dengan demikian **H7 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja melalui *burnout* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kota Semarang di rumah sakit ditolak.**

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 78 orang (78%), sedangkan mahasiswa laki-laki sebanyak 22 orang (22%). Selain itu didukung juga oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif 18–22 tahun sebanyak 76 orang (76%), berusia 22–27 tahun 23 orang (23%), berusia lebih atau yang lain 1 orang (1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif yang masih menempuh pendidikan tinggi sekaligus menjalankan pekerjaan, responden berada pada usia produktif yang masih memiliki kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan akademik dan pekerjaan. Kemampuan tersebut memungkinkan responden tetap mempertahankan kinerja kerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga *burnout* tidak terbukti berperan sebagai variabel mediasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Role Theory* yang dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964) dan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh ((Evangelia Demerouti, 2001). *Role Theory* menjelaskan bahwa mahasiswa pekerja menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja sehingga menghadapi berbagai tuntutan yang meningkatkan beban kerja. Sementara itu, *JD-R Theory* menjelaskan bahwa beban kerja dapat menimbulkan *burnout* apabila tuntutan melebihi sumber daya yang dimiliki individu. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja Generasi Z masih mampu mengelola tuntutan tersebut sehingga *burnout* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hari Prasetya & Ilham, 2026) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan *burnout*, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. *Burnout* berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan kinerja, karena kelelahan fisik, emosional, dan mental menyebabkan individu tidak mampu bekerja secara optimal.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Konflik Peran, Beban kerja, *Burnout* terhadap Kinerja Kerja studi pada mahasiswa Generasi Z, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dihadapi responden dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan tanggung jawab dan kinerja dalam menjalankan tugas.
- 2) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Tingginya beban kerja yang dirasakan responden tidak secara langsung memengaruhi tingkat kinerja kerja yang dihasilkan.
- 3) *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Meskipun responden mengalami burnout, kondisi tersebut tidak terbukti memengaruhi kinerja kerja secara langsung.
- 4) Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami responden, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Generasi Z mampu beradaptasi dan mengelola berbagai tuntutan peran yang dimiliki.
- 5) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima responden, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.
- 6) *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja kerja. Dengan demikian, konflik peran tidak memengaruhi kinerja kerja melalui *burnout*.
- 7) *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan merupakan mekanisme yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menghadapi konflik peran dan beban kerja. Meskipun beban kerja dapat meningkatkan *burnout*, kondisi tersebut tidak terbukti menurunkan kinerja kerja maupun menjadi variabel mediasi dalam model penelitian. Oleh karena itu, kemampuan pengelolaan peran, manajemen waktu, dan adaptasi menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja kerja mahasiswa Generasi Z.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama cakupan responden yang terbatas, karena penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Generasi Z di Kota Semarang, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada mahasiswa di daerah lain atau kelompok generasi yang berbeda. Kedua, jumlah dan karakteristik responden yang terbatas, sehingga kemungkinan belum sepenuhnya mewakili seluruh mahasiswa Generasi Z yang memiliki latar belakang akademik, pekerjaan, dan pengalaman yang beragam. Ketiga, variabel penelitian yang terbatas, karena penelitian hanya menggunakan variabel konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja. Masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja kerja, seperti motivasi, dukungan sosial, kepuasan kerja, *self-efficacy*, dan manajemen waktu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing individu. Hal ini memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam pengisian kuesioner. Penelitian dilakukan pada satu periode waktu, sehingga hanya menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian berlangsung dan belum dapat menjelaskan perubahan perilaku atau kondisi responden dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan kajian mengenai pengaruh konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja pada mahasiswa Generasi Z melalui penyempurnaan model penelitian maupun perluasan ruang lingkup penelitian. Pengembangan tersebut diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan responden dengan karakteristik yang lebih beragam, baik dari aspek perguruan tinggi, program studi, wilayah penelitian, maupun jenis pekerjaan yang dijalani. Variasi karakteristik responden tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi mahasiswa Generasi Z yang menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Selain memperluas cakupan responden, penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan model konseptual dengan memasukkan variabel lain yang secara teoritis memiliki hubungan dengan kinerja kerja maupun *burnout*, seperti *self-efficacy*, dukungan sosial, *work-life balance*, *resiliensi*, manajemen waktu, kepuasan kerja, dan *psychological well-being*. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang belum dapat dijelaskan secara optimal pada penelitian ini.

Selanjutnya, penggunaan desain penelitian longitudinal disarankan untuk memperoleh gambaran mengenai perubahan kondisi responden dalam jangka waktu tertentu. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara konflik peran, beban kerja, *burnout*, dan kinerja kerja dibandingkan dengan penelitian yang menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Di samping itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penerapan pendekatan *mixed methods* dengan mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih komprehensif, baik melalui analisis statistik maupun eksplorasi pengalaman responden secara langsung, sehingga interpretasi terhadap fenomena yang diteliti menjadi lebih mendalam.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* belum mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model penelitian dengan menggunakan variabel mediasi atau moderasi lainnya yang memiliki relevansi teoritis, seperti *coping strategy*, *academic resilience*, *perceived organizational support*, atau *employee engagement*. Pengembangan model tersebut diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang memengaruhi kinerja kerja mahasiswa Generasi Z serta memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

5.4 Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi praktis. Pertama, meningkatkan kemampuan manajemen waktu agar dapat menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi sehingga konflik peran dapat dikelola dengan baik. Kedua, mengelola beban kerja secara efektif melalui penentuan prioritas dan pembagian tugas yang sesuai untuk mengurangi risiko *burnout*. Ketiga, memperkuat kemampuan adaptasi dan *coping stress*, karena kemampuan tersebut membantu mahasiswa tetap menjaga kinerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan peran. Keempat, meningkatkan dukungan sosial dari keluarga, teman, dosen, dan lingkungan kerja untuk membantu mengurangi tekanan yang dirasakan mahasiswa. Terakhir, Perguruan tinggi perlu menyediakan layanan pendampingan dan konseling guna membantu mahasiswa mengelola konflik peran, beban kerja, dan *burnout* secara lebih baik. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengelola tuntutan peran dan beban kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja kerja mahasiswa Generasi Z.