

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan.

Beban kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi baik itu telah dilakukan maupun tidak. Dengan tujuan keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi maka kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Karyawan mengalami beban kerja yang terlalu tinggi,

baik dalam jumlah tugas maupun waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat mengakibatkan stress, kelelahan dan penurunan produktivitas.

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan. *Burnout* dapat menyebabkan berbagai macam masalah kesehatan fisik dan mental, termasuk kelelahan kronis dan kecemasan. Hal ini dapat menyebabkan mengganggu kesejahteraan karyawan dan absensi yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya bekerja produktif atau memiliki kinerja yang baik, jika karyawan dari perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik maka dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan seperti kuantitas kinerja yang belum maksimal dan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peraturan menteri perindustrian republik Indonesia NOMOR 09 / M-IND /PER/3/2017 Tentang Tata cara pemberian izin khusus bagi Industri karet remah, bahwa untuk melaksanakan ketentuan pemberian Izin Khusus bagi kegiatan usaha industri Karet Remah sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2016 tentang Daftar Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal, perlu mengatur tata cara pemberian Izin Khusus bagi industri Karet Remah.

Tabel 1.1
Persebaran Industri Manufaktur di Jawa Barat

No	Jenis Industri Manufaktur	Jumlah
1.	Industri Furnitur	310
2.	Industri Kendaraan Bermotor Roda empat atau lebih	291
3.	Industri Mesin untuk Keperluan Umum	281
4.	Industri Logam dasar besi dan baja	241
5.	Industri karet dan barang dari karet	221

Sumber : Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan data dari badan pusat statistik mengenai industri manufaktur Indonesia tahun 2023, industri manufaktur dengan penyebaran tertinggi yaitu jenis industri manufaktur furniture dengan jumlah 310 perusahaan, industri manufaktur kendaraan bermotor roda empat atau lebih dengan jumlah 291 perusahaan, industri manufaktur mesin untuk keperluan umum dengan jumlah 281 perusahaan, industri manufaktur logam dasar besi dan baja dengan jumlah 241 perusahaan, dan industri manufaktur karet dan barang dari karet dengan jumlah 221 perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan merupakan masalah inti dan hal yang paling utama diperhatikan secara khusus dari perusahaan tersebut untuk mencapai efektivitas kinerja dengan cara membina dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil dari 5 sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Lubis (2019).

Tabel 1.2
Jumlah Produksi PT. Jaya Anugerah Rubber

No	Jenis Industri Manufaktur	Jumlah
1.	Tahun 2019	16.597.759.711
2.	Tahun 2020	13.175.015.258
3.	Tahun 2021	15.670.080.678
4.	Tahun 2022	14.483.313.579
5.	Tahun 2023	12.157.269.506

Sumber : PT. Jaya Anugerah Rubber (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah produksi PT. Jaya Anugerah Rubber selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi, Hal tersebut disebabkan oleh adanya perubahan naik turun pada harga, produksi, atau aktivitas pasar yang tidak stabil dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti permintaan dan penawaran, kondisi ekonomi global, serta faktor politik dan alamiah.

Perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karvawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan tau organisasi.

Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpegaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaanya, begitu

juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Suci R Marih (2017:21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 1.3
Data Hasil Kinerja PT. Jaya Anugerah Rubber

Tahun	Nilai Angka	Interprestasi
2019	98	Sangat Memuaskan
2020	92	Memuaskan
2021	97	Sangat Memuaskan
2022	96	Sangat Memuaskan
2023	91	Memuaskan

Sumber : PT. Jaya Anugerah Rubber (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja PT. Jaya Anugerah Rubber mengalami flutuasi dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Pada tahun 2019 ke tahun 2020 sempat mengalami penurunan dari 98 menjadi 92 namun kembali naik di tahun 2021 dan 2022 menjadi 97 dan 96. Hal-hal yang dinilai dalam hasil kinerja PT. Jaya Anugerah Rubber yaitu, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Agar mampu melaksanakan seluruh fungsi dan tugas tersebut dengan baik, maka peranan orang-orang yang ada didalam Perusahaan ini dituntut mampu berprestasi optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Namun dalam kenyataannya pada PT. Jaya Anugerah Rubber sampai saat ini tugas-tugas tersebut belum terlaksana dengan baik sekaligus mencerminkan belum optimalnya kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standart tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja.

Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dilihat dari tingkat persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, sumber daya manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja yang berarti mengerjakan sesuatu dengan sempurna dan sungguh-sungguh yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu untuk mengetahui gambaran kinerja karyawannya maka peneliti melakukan kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kualitas	Hasil kerja saya berkualitas	2	3	12	9	4	80	2,7
2	Kerjasama	Saya dapat bekerjasama yang baik dengan pegawai lain	2	2	8	12	6	72	2,4
3	Tanggung Jawab	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan	0	6	8	10	6	74	2,5
4	Kuantitas	Saya berkemampuan baik menghasilkan target kerja	1	5	5	11	8	70	2,3

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
5	Inisiatif	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	11	6	7	77	2,6
Jumlah skor rata-rata variable kinerja karyawan									2,5
Total = Nilai X Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden (30 Orang)									
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber : hasil olah data prasurvei oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja Karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber secara umum adalah 2,5 angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masih tidak optimal untuk mencapai target yang telah ditentukan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi kuantitas dengan skor rata-rata 2,3. Dari dimensi kerja sama menunjukkan skor rata-rata 2,4 bahwa kurangnya rasa kerja sama dari setiap individu terhadap rekan kerjanya sehingga dapat merugikan perusahaan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan berkelanjutan sebuah Perusahaan. PT. Jaya Anugerah Rubber sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur karet, tidak terkecuali dari tekanan untuk memastikan kualitas kinerja karyawannya. Namun dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali menuntut, karyawan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Secara keseluruhan dapat dikatakan menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki

kineria karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kineria karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Selain itu untuk mengetahui masalah apa saja yang berkaitan dengan kinerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden yang ada di PT. Jaya Anugerah Rubber. Berikut adalah hasil pra survei dari faktor-faktor kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugerah Rubber

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	Fisik	9	14	5	2	0	120	4.0
		Non Fisik	8	11	8	2	1	113	3.8
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3.88	
2	Kompensasi	Kompensasi Langsung	8	17	5	0	0	123	4.1
		Kompensasi tidak Langsung	11	15	3	1	0	126	4.2
Skor Rata-rata Kompensasi								4.15	
3	Beban Kerja	Mental	3	22	10	5	0	143	3.5
		Waktu	10	10	14	4	2	142	3.5
		Fisik	9	12	4	10	5	130	3.2
Skor Rata-rata Beban Kerja								3.4	
4	Disiplin Kerja	Absensi	17	8	7	5	3	151	3.8
		Pengukuran Waktu Secara Efektif	14	10	11	5	0	153	3.8
		Tanggungjawab dalam Pekerjaan	12	9	10	5	4	140	3.5
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3.7	
5	<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	10	10	5	10	5	130	3.2
		Depersonalisasi	11	14	6	7	2	145	3.6

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Penurunan Pencapaian Personal	8	15	9	8	0	143	3.6
Skor Rata-rata <i>Burnout</i>									3.5
Jumlah skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan									

Sumber; Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2024)

Berdasarkan rekapitulasi hasil pra-survei pada tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,8, kompensasi dengan skor rata-rata 4,1, beban kerja dengan skor rata-rata 3,4, disiplin kerja dengan skor rata-rata 3,7, *burnout* dengan skor rata-rata 3,5. Dari hasil pra-survei ada dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu variabel beban kerja dengan skor rata-rata 3,4, dan *burnout* dengan skor rata-rata 3,5.

Para pekerja dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik. Oleh karena itu, beban kerja perlu di perhatikan bagi suatu perusahaan. Hal tersebut di perkuat dengan tabel 1.6 hasil kuesioner pra-survei yang terdiri dari 30 responden mengenai Beban Kerja di PT. Jaya Anugerah Rubber sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Beban Kerja di PT. Jaya Anugerah Rubber

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Beban Kerja	Beban Mental	3	22	10	5	0	143	3.5
		Beban Waktu	10	10	14	4	2	142	3.5
		Beban Fisik	9	12	4	10	5	130	3.2
Skor Rata-rata Beban Kerja								3.4	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang memiliki tiga dimensi dengan nilai rata-rata yaitu 3,4 yang menyatakan masih sedang variabel tersebut. Dari tiga dimensi tersebut yang memiliki nilai yang rendah yaitu beban fisik dengan skor 3,2. Adapun dimensi beban waktu dengan skor 3,5, dan dimensi beban mental 3,5 maka dapat disimpulkan pada dimensi beban fisik memiliki skor rata-rata terendah di antara dua dimensi lainnya. Dalam kasus diatas tingkat beban kerja dapat dikatakan mendekati tinggi sehingga membuat peneliti ingin mencari permasalahan apa yang ada sampai nilai beban kerja kategori sedang pada PT. Jaya Anugerah Rubber. Agar dapat menciptakan suasana yang aman kemudian nyaman pada lingkungan tempat kerja. Karyawan dapat lebih memperbaiki semua dimensi yang masih kurang dalam PT. Jaya Anugerah Rubber agar lebih baik dalam pekerjaan dan juga lebih baik lagi untuk karyawan. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja masih sedang dan belum maksimal.

Selain faktor beban kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber yaitu *Burnout*, berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah di PT. Jaya Anugerah Rubber:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Burnout* di PT. Jaya Anugerah Rubber

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	10	10	5	10	5	130	3.2
		Depersonalisasi	11	14	6	7	2	145	3.6
		Penurunan Pencapaian Personal	8	15	9	8	0	143	3.6
Skor Rata-rata <i>Burnout</i>								3.5	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil Pra-survei tabel 1.7 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei variabel *burnout* yang dilakukan peneliti mendapatkan skor rata-rata yaitu 3,5 yang mana menunjukkan bahwasannya *burnout* pada perusahaan masih tinggi. *Burnout* merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan itu sendiri, maka perlu tindakan dari perusahaan untuk mengatasi hal ini.

Dalam konteks PT. Jaya Anugerah Rubber, dimana lingkungan kerja mungkin beberapa kali menuntut, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan *burnout* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian yang dilakukan di PT. Jaya Anugerah Rubber. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya di susun dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ANUGERAH RUBBER”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses penting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti dan pembaca sampai pada inti permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian merupakan pertanyaan penelitian dimana pertanyaan tersebut mengarah pada apa yang benar-benar ingin diteliti. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.

1. Beban Kerja

- a) Karyawan mengalami beban kerja yang terlalu tinggi, baik dalam jumlah tugas maupun waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat mengakibatkan stress, kelelahan, dan penurunan produktivitas.
- b) Terdapat ketidakseimbangan dalam pembagian tugas di antara karyawan, di mana beberapa individu mungkin menghadapi beban kerja yang lebih berat dari pada yang lain. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan di tempat kerja.
- c) Karyawan mungkin merasa tertekan oleh tenggat waktu yang ketat dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat memicu stress dan kecemasan yang mengganggu kinerja.

2. Burnout

Menurut Nadiva & Cahyadi (2022:223), *Burnout* adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak lagi menikmati pekerjaan mereka dan kurang antusias untuk melanjutkan pekerjaannya.

- a) *Burnout* dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, termasuk kelelahan kronis, gangguan tidur, dan kecemasan. Hal ini dapat mengganggu kesejahteraan keseluruhan karyawan dan menyebabkan absensi yang lebih tinggi.

- b) *Burnout* dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kehilangan minat terhadap tugas-tugas yang sebelumnya mereka nikmati. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- c) Karyawan yang mengalami *burnout* mungkin lebih rentan terhadap konflik interpersonal di tempat kerja karena kurangnya kesabaran dan toleransi terhadap rekan kerja atau atasan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- a) Kuantitas kinerja karyawan yang belum maksimal
- b) Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja di PT. Jaya Anugerah Rubber
2. Bagaimana kondisi *burnout* di PT. Jaya Anugerah Rubber
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber

5. Seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka secara khusus mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kondisi beban kerja di PT. Jaya Anugerah Rubber
2. Kondisi *burnout* di PT. Jaya Anugerah Rubber
3. Kondisi kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber
4. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber
5. Besarnya pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber
6. Besarnya pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugerah Rubber

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- 2) Memberikan informasi, referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan ini dapat memberikan manfaaat teoritis/akademis dan praktis. Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi penulis

Manfaat yang dapat diperoleh penulis dari pelaksanaan kuliah praktek kerja adalah:

- a) Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan

- b) Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh bagi Perusahaan adalah:

- a) Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang dapat diperoleh yaitu dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan lingkungan kerja dimana digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.