

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pergeseran dramatis menuju era pasca-transformasi digital tidak hanya melahirkan efisiensi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang selalu terhubung tanpa jeda (*always-on culture*). Di satu sisi, teknologi menuntut organisasi untuk bergerak dengan kecepatan tinggi demi menjaga daya saing; namun di sisi lain, hal ini mengaburkan batas ruang privat dan profesional pekerja. Akibatnya, talenta organisasi kini dihadapkan pada volume beban kerja yang melampaui kapasitas kognitif dan waktu ideal mereka. Ketika tuntutan performa tinggi ini tidak diimbangi dengan pemulihan yang cukup, organisasi akan terjebak dalam krisis senyap berupa *Burnout* massal. Fenomena kelelahan mental dan emosional ini bukan lagi sekadar masalah individu, melainkan ancaman strategis yang dapat melumpuhkan produktivitas dan merusak keberlanjutan organisasi secara sistemik. Setiap orang di perusahaan perlu mengetahui apa tanggung jawab mereka dan bagaimana keseluruhan sistem saling terkait, dan manajemen kinerja dapat membantu dalam hal itu. Penting untuk pengembangan organisasi di masa depan, hal ini mendorong keterbukaan dan tanggung jawab (Irawati & Arfy, 2025).

Industri manufaktur konvensional dalam konteks ini industri agroindustri seperti pabrik garam, peran kinerja SDM menjadi semakin krusial karena karakteristik proses produksinya yang sangat bergantung pada ketepatan, ketelitian, serta konsistensi dalam setiap tahapan kerja. Industri garam merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian, baik sebagai bahan konsumsi maupun bahan

baku industri. Garam sendiri merupakan komoditas strategis yang digunakan secara luas, mulai dari kebutuhan rumah tangga hingga industri besar seperti farmasi, makanan, dan kimia. Dengan demikian kualitas dan kuantitas produksi garam sangat bergantung pada efektivitas kinerja tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Menurut Purbani, 2003 dalam (Maflahah et al., 2019) pekerja di industri garam perlu memahami dengan baik proses yang terlibat dalam penguapan, kristalisasi, dan pengolahan, serta cukup fleksibel untuk menanggapi variasi cuaca dan kualitas bahan baku yang tidak dapat diprediksi. Faktor-faktor seperti kondisi cuaca, kualitas air laut, serta teknik produksi sangat mempengaruhi hasil produksi garam, sehingga kompetensi tenaga kerja menjadi kunci dalam mengelola faktor-faktor tersebut agar menghasilkan produk yang optimal.

Informasi tersebut mengkonfirmasi bahwa peningkatan efisiensi dan hasil bisnis sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Ketika semua orang bekerja keras, perusahaan secara keseluruhan akan mendapat manfaat dari budaya yang lebih produktif, efisiensi yang lebih tinggi, dan kesuksesan jangka panjang. (Irawati & Arfy, 2025) mencatat bahwa prosedur ini juga membantu manajer dan staf untuk berkomunikasi dan menyelaraskan prioritas dan harapan mereka. Akibatnya, agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara tepat waktu dan efektif, perlu untuk mengelola secara sistematis elemen-elemen yang memengaruhi kinerja SDM.

Sejumlah faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Kompetensi adalah komponen internal yang penting. Untuk menjadi kompeten, seseorang harus memiliki informasi, kemampuan, dan pola pikir untuk

melakukan pekerjaannya dengan baik dan profesional. Kemampuan berpikir kritis, mengambil keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan keadaan baru merupakan komponen kompetensi di tempat kerja saat ini, sama pentingnya dengan pengetahuan teknis (Li et al., 2025). kompetensi internal juga berkaitan erat dengan efisiensi kognitif (*cognitive efficiency*), yaitu kemampuan individu dalam memproses informasi dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Individu yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya bekerja lebih cepat, tetapi juga mampu meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini didukung oleh temuan bahwa peningkatan kompetensi melalui sistem pembelajaran yang terstruktur dapat meningkatkan efisiensi kognitif dan kualitas pengambilan keputusan dalam pekerjaan (Li et al., 2025). Temuan tersebut mengkonfirmasi bahwa kompetensi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas output kerja.

Kompetensi juga memiliki dimensi emosional yang penting, khususnya dalam konteks pengelolaan tekanan kerja. Individu dengan kompetensi yang baik cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih stabil, sehingga tidak mudah mengalami kelelahan mental ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Dalam hal ini, kompetensi dapat dipandang sebagai bagian dari modal psikologis yang membantu individu menjaga stabilitas performa kerja. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa faktor individu seperti kemampuan dan efikasi diri memiliki hubungan signifikan dalam menurunkan tingkat *Burnout* serta menjaga kualitas kinerja (Li et al., 2025).

Peningkatan kompetensi saja tidak cukup untuk memastikan efisiensi

puncak. Hal ini karena beban kerja hanyalah salah satu dari banyak elemen lain yang memengaruhi kinerja. Beban kerja didefinisikan oleh (Tarwaka & Bakri, 2016) sebagai selisih antara jumlah hal yang perlu dilakukan dan jumlah waktu yang dimiliki seseorang untuk melakukannya. Ada dua jenis beban kerja utama: fisik, yang melibatkan energi, dan mental, yang melibatkan pikiran dan emosi.

Secara empiris beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menurunkan efektivitas kerja karena individu dipaksa untuk menyelesaikan berbagai tuntutan secara bersamaan dalam waktu yang terbatas. Situasi ini dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, meningkatnya potensi kesalahan, serta berkurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak dapat dipahami secara sederhana hanya dari banyaknya pekerjaan yang diberikan, melainkan juga dari sejauh mana individu memiliki kapasitas untuk menghadapi tuntutan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa tertekan dengan tuntutan yang terlalu tinggi cenderung kurang mampu beradaptasi dan memberikan hasil terbaik. Kinerja SDM, yang awalnya dapat mencapai hasil optimal, dapat terhambat akibat tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu (Yağcı & Kırılmaz, 2025).

Menurut paradigma Tuntutan Sumber Daya Pekerjaan (*Job Demands-Resources/JD-R*), bagian-bagian pekerjaan yang membutuhkan pengorbanan mental dan fisik secara terus-menerus disebut tuntutan pekerjaan. Tanpa sumber daya yang cukup, seperti dukungan organisasi, kompetensi individu, jam kerja yang memadai,

dan kondisi kerja yang menguntungkan, tuntutan ini yang tidak selalu bersifat negatif dapat menjadi sumber stres. *Burnout* kerja adalah masalah kesehatan mental yang berkembang ketika kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban pekerjaannya tidak memadai. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan lebih dari sekadar kecemasan jangka pendek, hal itu dapat menguras cadangan emosional, mengurangi motivasi, dan bahkan memengaruhi stabilitas mental seseorang saat mereka menjalankan pekerjaannya (Li et al., 2025). Tingginya beban kerja juga dapat mengubah cara individu merespons pekerjaan. Pada tahap awal, individu mungkin masih mampu beradaptasi dengan tuntutan yang meningkat. Namun, jika situasi ini tidak segera membaik, orang-orang dapat mengalami kelelahan emosional, kelelahan mental, dan bahkan berkurangnya minat pada pekerjaan mereka. Efisiensi, ketelitian, dan kualitas keseluruhan hasil kerja semuanya terpengaruh secara negatif oleh kondisi ini. Beban kerja memiliki efek langsung pada kinerja dan juga dapat menyebabkan mekanisme psikologis tertentu yang mengurangi kinerja.

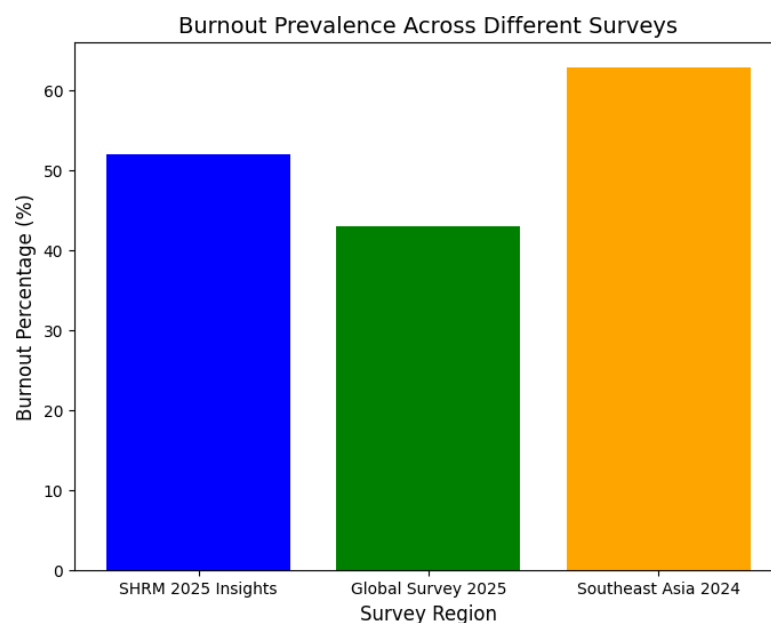
Situasi ini menyoroti fakta bahwa beban kerja dan kinerja tidak selalu mengikuti hubungan linier. Individu mungkin masih termotivasi untuk bekerja lebih aktif dan produktif oleh beban kerja mereka, sampai batas tertentu. Namun, konsekuensinya menjadi negatif ketika beban kerja melampaui kapasitas adaptif individu. Artinya, semakin tinggi beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja, melainkan dapat berujung pada penurunan performa apabila individu mengalami tekanan psikologis yang berkepanjangan. Dalam konteks ini, munculnya kelelahan emosional sebagai akibat dari tuntutan kerja yang berlebihan

menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan, karena dapat menjelaskan mengapa individu yang sebenarnya kompeten tetap tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Temuan sebelumnya mengkonfirmasi bahwa *Burnout* adalah salah satu efek paling nyata dari terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. *Burnout* didefinisikan sebagai "kelelahan emosional akibat stres berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik di tempat kerja" (Koporcic et al., 2025). Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sumber daya yang tidak mencukupi, dan suasana kerja yang tidak mendukung adalah penyebab umum dari hal ini. Beban kerja, otonomi, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja ditemukan sebagai tiga tuntutan utama pekerjaan dalam sebuah studi oleh (Adil & Baig, 2018) yang berkaitan dengan *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dikaitkan dengan peningkatan stres dan, pada akhirnya, *burnout*. Karyawan lebih cenderung mengalami *burnout* jika mereka tidak memiliki cukup kendali atas jadwal kerja mereka atau jika ada ketidaksesuaian yang signifikan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Burnout merupakan masalah utama dalam situasi tempat kerja yang serba cepat seperti saat ini. Kelelahan kronis sebagai akibat dari stres yang tidak dikelola dengan baik di tempat kerja dikenal sebagai *burnout*, menurut laporan *World Health Organization* (WHO). Sebagian besar orang mengalami banyak stres di tempat kerja karena beban kerja yang berat dan kompleksitas pekerjaan yang semakin meningkat dan target produksi yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan monotonnya pekerjaan, kelelahan kerja (*burnout*) lebih umum terjadi di sektor

industri. Kelelahan kerja merupakan kemungkinan nyata bagi karyawan di lingkungan ini, dan dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari penyebab kelelahan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas. Dalam konteks industri manufaktur, risiko *Burnout* menjadi lebih tinggi karena karakteristik pekerjaannya cenderung memiliki ritme yang ketat, target produksi yang jelas, serta tekanan waktu yang sering kali tidak dapat ditunda.



Gambar 1. 1 Data Laporan Tingkat *Burnout* Secara Global

Sumber: <https://humancareconsulting.com/52-persen-pekerja-alami-Burnout-fakta-mengejutkan-di-balik-rutinitas-kantor/>

Beberapa sector dan laporan terbaru menunjukkan bahwa tingkat *Burnout* pada pekerja terus meningkat secara global. Menurut SHRM 2025 Insights, lebih dari 52% pekerja mengalami *Burnout* atau kelelahan kerja kronis, sementara sector global lainnya melaporkan sekitar 43% pekerja *Burnout* di dunia. Selain itu, sector regional di Asia Tenggara mencatat *Burnout* mencapai 62,9% di antara pekerja

penuh waktu. Hal ini menegaskan bahwa *Burnout* bukanlah fenomena kecil, tetapi masalah kesehatan kerja yang memengaruhi sebagian besar pekerja modern di berbagai sector dan sector pekerjaan.

Kinerja individu di tempat kerja berbanding terbalik dengan tingkat *Burnout* mereka, dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih buruk (Feng et al., 2025). Disisi lain *Burnout* dapat memengaruhi bagaimana orang bertindak di tempat kerja, yang menyebabkan keterlibatan yang lebih rendah, lebih banyak kesalahan, dan kualitas kerja yang lebih rendah. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, *Burnout* harus diperhitungkan sebagai variabel yang signifikan.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *Burnout*; faktor lainnya adalah interaksi antara ekspektasi pekerjaan dan mekanisme penanggulangan seseorang. Sumber daya individu tidak selalu cukup untuk memenuhi tuntutan profesi mereka, yang dapat menyebabkan kelelahan di organisasi yang kompleks dan selalu berubah (Todorova et al., 2026). Beban kerja yang berlebihan tanpa kompetensi yang cukup sangat meningkatkan kemungkinan *Burnout*. Sebaliknya, orang yang kompeten cenderung tidak mengalami kelelahan dan lebih mampu menangani situasi bertekanan tinggi di tempat kerja.

Penelitian lain menemukan bahwa *burnout* atau kelelahan dapat memediasi hubungan antara variabel organisasi dan kinerja, (M. Huang et al., 2026) menyatakan bahwa elemen-elemen seperti beban kerja dan dukungan organisasi dapat secara tidak langsung memengaruhi kinerja individu, dan *Burnout* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hal ini. Akibatnya, kelelahan

berguna untuk mengidentifikasi dan menjelaskan korelasi antara variabel lain dalam suatu organisasi, dan juga bertindak sebagai mediator antara variabel-variabel ini.

Kompetensi juga dikaitkan dengan *Burnout*, orang yang sangat kompeten cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, yang memudahkan mereka untuk mengatasi stres di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi berbanding terbalik dengan kelelahan, dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat *Burnout* yang lebih rendah (Li et al., 2025). Oleh karena itu, kompetensi memiliki efek tidak langsung pada kinerja melalui *Burnout* di samping efek langsung.

Kerumitan dan ketidakkonsistenan hasil dari penelitian yang menghubungkan kompetensi, beban kerja, dan kinerja SDM. Sementara kompetensi memiliki dampak langsung pada kinerja, beban kerja yang dikelola dengan buruk memiliki efek sebaliknya, disisi lain *burnout* telah menjadi variabel perantara penting antara kedua faktor ini dan kinerja.

Terdapat kekurangan penelitian tentang dampak kelelahan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja SDM, meskipun banyak studi telah meneliti topik ini. Mayoritas penelitian mengabaikan mekanisme psikologis yang berperan dan lebih fokus pada korelasi langsung antara kedua variabel tersebut. Selain itu, terdapat kekurangan studi yang menggabungkan ketiga faktor ini ke dalam satu model; hal ini terutama berlaku ketika diterapkan pada tempat kerja yang serba cepat dan bertekanan tinggi saat ini.

PT Makmur Jaya Utama yang berlokasi di Desa Ragung, Kecamatan

Pengarengan, Kabupaten Sampang, Jawa Timur, adalah mitra resmi PT Garam dan beroperasi di sektor alih daya tenaga kerja operasional. Dalam hal keberlanjutan jangka panjang industri pengolahan garam negara baik untuk penggunaan konsumen maupun industri PT Makmur Jaya Utama merupakan sekutu yang sangat diperlukan bagi BUMN, PT Garam. Dalam menjalankan kontrak kerjanya, PT Makmur Jaya Utama mengelola aktivitas operasional yang bergantung pada tenaga kerja dalam jumlah besar dengan tuntutan produktivitas yang tinggi. Proses operasional yang dijalankan meliputi berbagai tahapan penting, mulai dari pengumpulan bahan baku, proses pengolahan, pengeringan, pengemasan, hingga distribusi produk ke pasar. Pada setiap tahapan, dibutuhkan tim pekerja terampil untuk menjamin bahwa produk akhir sesuai dengan standar kualitas. Pentingnya sumber daya manusia yang dikelola oleh PT Makmur Jaya Utama tidak dapat dilebih-lebihkan. Mereka sangat penting untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan keberhasilan proses manufaktur di PT Garam.

Proses perusahaan penghasil garam menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM, seperti perbedaan tingkat kompetensi karyawan, beban kerja yang fluktuatif, serta tekanan target produksi. Pada kondisi tertentu, terutama saat periode anomali atau kemarau basah, ini merupakan kondisi paling krusial bagi kesehatan mental/emosional yang bisa memicu stress kerja, petambak dituntut untuk bekerja lebih cepat untuk menutup meja garam dengan geomembran guna menyelamatkan Kristal garam yang sudah terbentuk agar tidak mencair kembali,, terdapat juga permasalahan pada target produksi yang tidak realistis, terkadang atasan menekan karyawan untuk mengejar kuantitas tanpa mempertimbangkan

kondisi lahan atau kualitas air, sehingga karyawan tertuntut untuk bekerja lebih keras, hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Jika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa manajemen yang baik, maka dapat memicu terjadinya *Burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja SDM.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT Makmur Jaya Utama yang bergerak di sektor *outsourcing* pada PT Garam (Persero), dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi elemen utama dalam menjaga keberlangsungan proses produksi serta memastikan kualitas produk yang dihasilkan tetap konsisten. Dalam hal ini peneliti dapat melihat potensi terjadinya *Burnout*, beban kerja yang tinggi, dan tidak sesuainya kompetensi, hal ini didukung oleh temuan dilapangan bahwasanya terjadi tingginya tuntutan produksi, target output yang harus dicapai, serta kondisi kerja yang cenderung berat (aktivitas fisik luar biasa) dan sistem kerja yang monoton dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam lingkungan seperti itu perlu memiliki kompetensi teknis, tetapi mereka juga perlu memiliki mental dan fisik yang kuat agar dapat bekerja secara efisien selama berjam-jam. Kurangnya akuntabilitas dan pengendalian diri dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan merupakan indikator lain dari penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang sebelumnya telah menerima peringatan atau surat peringatan terus melanggar kebijakan perusahaan, misalnya, dengan sering terlambat masuk kerja, (Kurniawan & Alimudin, 2015).

Keunikan fenomena operasional di PT Makmur Jaya Utama tersebut semakin krusial untuk diteliti mengingat adanya kesenjangan yang nyata, baik dari konsistensi empiris maupun keterbatasan kontekstual pada literatur terdahulu.

Secara empiris, pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM masih menyisakan perdebatan akademis yang kontradiktif. Studi yang dilakukan oleh (Pham Thi & Duong, 2024) menunjukkan bahwa intensitas beban kerja yang tinggi secara linear merusak efisiensi dan merosotkan kinerja. Sebaliknya, temuan dari (Mourtada et al., 2026) justru mengindikasikan bahwa pada ambang batas tertentu, tuntutan kerja dapat bertindak sebagai stimulus yang memacu produktivitas karyawan. Ketidakkonsistenan hasil ini mengisyaratkan adanya variabel "jembatan" atau mekanisme psikologis yang belum sepenuhnya terpetakan dalam hubungan langsung tersebut.

Mayoritas peneliti terdahulu cenderung menguji determinan kinerja secara terfragmentasi memisahkan antara kapasitas internal seperti kompetensi dengan tuntutan eksternal seperti beban kerja. Penelitian ini mencoba menutup celah tersebut dengan mengintegrasikan kedua dimensi ini ke dalam satu kerangka utuh berbasis Teori *Job Demands-Resources (JD-R)*. Melalui model ini, kompetensi diposisikan sebagai pasokan energi (*resources*) yang menekan stres, sementara beban kerja bertindak sebagai tuntutan (*demands*) yang memicu kelelahan mental.

Kesenjangan penelitian tersebut dipertegas oleh dimensi kontekstual, diskursus mengenai *burnout* dan beban kerja belakangan ini didominasi oleh objek penelitian pada sektor digital, tenaga medis, atau korporat formal perkantoran. Kajian yang memotret risiko *Burnout* klinis pada tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di industri manufaktur agroindustri konvensional masih sangat terbatas. Karakteristik pekerja lapangan di PT Makmur Jaya Utama yang berhadapan langsung dengan beban fisik masif, ketidakpastian anomali cuaca di

ladang garam, dan sistem kerja yang monoton, memberikan lanskap empiris baru yang berbeda dari kompleksitas stres kerja kantoran. Menempatkan *Burnout* sebagai variabel *intervening* dalam model ini menjadi opsi yang tepat dan diharapkan mampu mengurai teka-teki psikologis di balik fluktuasi kinerja karyawan operasional secara lebih presisi.

Konsep dari penelitian ini memiliki peran krusial sebagai langkah evaluasi bagi manajemen dalam memformulasikan kebijakan beban kerja yang proporsional dan pengembangan kompetensi yang tepat sasaran. Mitigasi preventif terhadap munculnya *Burnout* melalui pendekatan ini diharapkan mampu mengeliminasi penurunan produktivitas dan secara simultan memacu akselerasi kinerja SDM. Melalui langkah strategis tersebut, perusahaan tidak hanya mampu mengamankan target capaian performa optimal, melainkan juga memperkuat keberlanjutan bisnis yang semakin ketat.

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut, peneliti menetapkan langkah untuk melakukan pengkajian lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja SDM dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT Makmur Jaya Utama)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Makmur Jaya Utama?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Makmur Jaya Utama?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *Burnout* pada PT Makmur Jaya

Utama?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada PT Makmur Jaya Utama?
5. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Makmur Jaya Utama?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening* pada PT Makmur Jaya Utama?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening* pada PT Makmur Jaya Utama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi sejauh mana kompetensi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja terhadap tingkat kinerja sumber daya manusia.
3. Untuk menelaah dampak *Burnout* terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Untuk mengkaji hubungan antara kompetensi dengan tingkat *Burnout* yang dialami karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dalam memicu munculnya *Burnout* pada karyawan.
6. Untuk menelusuri peran *Burnout* dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja sumber daya manusia.
7. Untuk mengungkap peran *Burnout* sebagai variabel *intervening* dalam

hubungan antara beban kerja dan kinerja sumber daya manusia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Para ahli manajemen sumber daya manusia berharap studi ini akan menambah pengetahuan yang sudah ada tentang hubungan antara kinerja SDM, beban kerja, *Burnout*, dan kompetensi. Selain itu, studi ini dapat digunakan sebagai model konseptual untuk menggabungkan karakteristik kemampuan individu, lingkungan kerja, dan fitur psikologis sebagai variabel perantara. Akibatnya, temuan studi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan teoritis kita tentang dinamika kinerja SDM di organisasi kontemporer.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manajemen berharap dapat menggunakan temuan studi ini untuk menginformasikan keputusan kebijakan SDM, dengan fokus pada cara-cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mendistribusikan beban kerja secara adil, dan mengurangi kemungkinan *Burnout*. Bisnis dapat mendorong tempat kerja yang lebih berkelanjutan dan produktif dengan memahami interaksi antara faktor-faktor ini.

b. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mendapatkan wawasan tentang pentingnya

pengembangan kompetensi dan keterampilan manajemen stres melalui penelitian ini. Karyawan dapat lebih proaktif dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kesehatan mental mereka jika penelitian ini meningkatkan pengetahuan individu tentang pengaruh *Burnout* terhadap kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para peneliti di masa mendatang dapat menggunakan studi ini sebagai landasan untuk penelitian mereka sendiri di bidang yang sama. Memasukkan variabel-variabel relevan lainnya ke dalam model penelitian, baik sebagai faktor moderasi maupun sebagai variabel tambahan, dapat memperluas cakupan studi ini lebih lanjut.