

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial terhadap sebuah organisasi, Perusahaan ataupun institusi sehingga kontribusinya lah yang memastikan sejauh mana sebuah organisasi ataupun Perusahaan berkembang. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan penting untuk mengoptimalkan peningkatan penghasilan dari suatu Perusahaan serta produktivitasnya. Seluruh aksi tersebut merupakan peranan untuk mengoptimalkan kinerja seorang karyawan. Pada dasarnya sumber daya manusia yaitu berupa seorang manusia yang selalu berperan aktif dan dipekerjakan untuk menggerakkan, berfikir dan merencanakan sebuah Perusahaan atau organisasi agar tercapai sesuai tujuan. Diantara semua sumber daya yang terlibat dalam Perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini telah dinyatakan oleh Hasibuan (2015) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah organisasi Perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, tekanan yang dirasakan oleh karyawan untuk memenuhi tujuan dan target perusahaan sering kali meningkat, yang dapat menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam beban

kerja. Jika karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan, hal itu dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, kesehatan mental mereka, dan kondisi fisik mereka, terutama jika disertai dengan dukungan yang cukup dari pimpinan dan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Lanskap dunia kerja saat ini semakin kompleks dan menuntut. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas. Konsekuensinya, karyawan seringkali dihadapkan pada beban kerja yang semakin berat. Tekanan untuk mencapai target dan memenuhi ekspektasi perusahaan yang tinggi dapat memicu stres dan kelelahan yang signifikan.

Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga pada kesehatan mereka secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang menumpuk, kualitas kerja mereka cenderung menurun. Kesalahan-kesalahan kecil yang dapat dihindari menjadi lebih sering terjadi. Selain itu, stres kronis akibat beban kerja yang tinggi dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi. Kondisi fisik pun ikut terpengaruh, manifestasinya bisa berupa gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan sistem kekebalan tubuh. Beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada kualitas kerja karyawan dan meningkatkan jumlah tugas yang harus diselesaikan. Ketika seseorang merasa terbebani dengan terlalu banyak tugas, mereka cenderung kehilangan fokus dan konsentrasi. Ini dapat menyebabkan kesalahan kecil yang dapat dihindari dan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, tujuan organisasi menjadi lebih sulit untuk dicapai. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menyebabkan penurunan kinerja.

Berbagai masalah kesehatan mental dapat disebabkan oleh stres jangka panjang yang disebabkan oleh pekerjaan yang berat. Kondisi yang sering dialami oleh karyawan yang terbebani termasuk kecemasan, depresi, dan gangguan tidur. Kondisi ini mengganggu kehidupan profesional mereka dan kualitas hidup mereka juga.

Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari organisasi memiliki implikasi jangka panjang yang sangat serius. Jika dibiarkan terus-menerus, masalah ini dapat mengancam keberlangsungan suatu organisasi. Salah satu dampak yang paling nyata adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dan tidak dihargai cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Tingkat *turnover* yang tinggi ini akan menyebabkan organisasi kehilangan talenta-talenta terbaiknya, serta meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Dukungan dari pimpinan memiliki peran yang sangat krusial dalam membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berat. Seorang supervisor yang suportif dapat memberikan bimbingan, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan. Dukungan emosional yang diberikan oleh pemimpin dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, dukungan instrumental, seperti memberikan pelatihan tambahan atau delegasi tugas, juga dapat meringankan beban kerja karyawan. Peran seorang pemimpin dalam mendukung karyawan yang menghadapi beban kerja berat sangatlah krusial. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya sekadar memberikan tugas, tetapi juga berperan sebagai mentor dan motivator bagi timnya.

Dukungan emosional yang diberikan oleh pemimpin, seperti memberikan pujian atas pencapaian, mendengarkan keluhan, dan menunjukkan empati, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain dukungan emosional, dukungan instrumental juga sangat penting. Supervisor yang suportif akan menyediakan sumber daya yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini bisa berupa pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan, alat dan teknologi yang memadai, atau bahkan delegasi tugas kepada anggota tim lainnya. Dengan demikian, beban kerja karyawan dapat terdistribusi secara lebih merata dan mereka dapat fokus pada tugas-tugas yang paling penting. Dukungan dari pemimpin juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka akan lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan merupakan salah satu langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) merupakan kunci untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersosialisasi, dan

melakukan aktivitas yang mereka nikmati, mereka akan kembali bekerja dengan energi yang lebih segar. Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau yang sering disebut *work-life balance*, adalah kunci untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Ketika seseorang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melakukan aktivitas yang mereka sukai di luar pekerjaan, mereka akan merasa lebih segar dan berenergi. Waktu yang berkualitas bersama keluarga, teman, atau bahkan untuk sekadar melakukan hobi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan demikian, karyawan dapat kembali bekerja dengan semangat yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik.

Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai waktu dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan, seperti peningkatan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan yang baik juga dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan. Stres yang berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan sistem kekebalan tubuh.

Dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental mereka. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam jangka panjang, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dapat berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, penurunan produktivitas, dan menurunnya kualitas layanan adalah beberapa konsekuensi yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Manajemen yang baik perlu memperhatikan beban kerja karyawan, memberikan dukungan yang memadai, dan memfasilitasi keseimbangan kerja-kehidupan.

Lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif dan dinamis telah menghadirkan tantangan baru bagi para karyawan. Tekanan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan yang semakin tinggi seringkali berbanding lurus dengan peningkatan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menjadi pemicu utama timbulnya berbagai masalah, baik bagi karyawan maupun organisasi. Dunia kerja saat ini semakin menuntut dan kompetitif. Tekanan untuk terus berprestasi dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan semakin meningkat. Hal ini seringkali berbanding lurus dengan peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan ini tidak hanya menjadi tantangan bagi karyawan, tetapi juga dapat menimbulkan berbagai masalah yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Jika seorang karyawan merasa terbebani dengan tugas yang melebihi kapasitasnya, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Konsentrasi yang terganggu, kualitas kerja yang menurun, serta produktivitas yang rendah adalah beberapa konsekuensi yang mungkin terjadi. Selain itu, beban kerja yang berat juga dapat memicu masalah kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan bahkan depresi. Kondisi fisik karyawan pun ikut terpengaruh, manifestasinya bisa berupa kelelahan kronis, gangguan tidur, dan menurunnya sistem kekebalan tubuh.

Dukungan yang memadai dari pimpinan berperan penting dalam meringankan beban kerja karyawan. Ketika seorang pimpinan memberikan dukungan emosional, instrumental, atau informasi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Dukungan pimpinan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan aman untuk bekerja. Peran seorang pemimpin dalam memberikan dukungan kepada karyawan sangatlah krusial. Dukungan yang diberikan oleh seorang pemimpin tidak hanya sekedar memberikan perintah atau tugas, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan instrumental. Dukungan emosional, seperti memberikan pujian, mendengarkan keluhan, dan menunjukkan empati, membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Sementara itu, dukungan instrumental, seperti memberikan sumber daya yang dibutuhkan, delegasi tugas, atau pelatihan tambahan, membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Selain dukungan pimpinan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi faktor krusial. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik memungkinkan karyawan untuk memulihkan energi, menjaga hubungan sosial, dan menghindari kelelahan yang berlebihan.

Grand Theory yang mendasari dalam penelitian ini adalah *Classical Theory* dan *Human Relations Theory*. “*Classical Theory* dikembangkan oleh Taylor, Fayol, dan Weber menekankan efisiensi, pembagian kerja, struktur formal, dan pengawasan ketat terhadap karyawan. Prinsip manajemen klasik Fayol masih relevan dalam mengatur efisiensi organisasi, meskipun perlu adaptasi agar sesuai dengan tantangan modern” (Sharma, G., Goyal, A., & Sharma, R. (2024)).

Beban Kerja: Dalam pandangan klasik, pekerjaan dipecah menjadi tugas-tugas rutin dan terstandar. Namun, spesialisasi berlebihan dapat meningkatkan beban kerja dan menimbulkan kejenuhan serta burnout.

Dukungan Pimpinan: Teori klasik lebih menekankan kepemimpinan otoriter yang instruksional, sehingga dukungan pimpinan sering kali minim. Hal ini bisa memperbesar potensi burnout bila karyawan merasa tidak didukung.

Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Teori klasik cenderung melihat pekerja sebagai *economic man* yang difokuskan pada produktivitas, sehingga aspek keseimbangan hidup pribadi kurang diperhatikan, yang dalam praktik modern menjadi faktor penting dalam mencegah burnout.

Human Relations Theory yang dipelopori Elton Mayo melalui Hawthorne Studies menekankan pentingnya faktor sosial, komunikasi, dan kepuasan kerja. “Teori

hubungan manusia menekankan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh hubungan sosial, kepemimpinan suportif, dan kepuasan kerja” (Adigun, A. A., & Okunade, E. A. (2024) Adigun, A. A., & Okunade, E. A. (2024). Beban Kerja: *Burnout* bukan hanya akibat tuntutan kerja yang tinggi, tetapi juga karena kurangnya perhatian pada kebutuhan sosial-psikologis. *Human Relations Theory* menekankan perlunya suasana kerja yang harmonis untuk menurunkan dampak negatif beban kerja. Dukungan Pimpinan: Berbeda dengan teori klasik, teori hubungan manusia menekankan pentingnya dukungan pimpinan dan komunikasi dua arah. Pimpinan yang suportif dapat menurunkan risiko burnout. Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Teori hubungan manusia memandang pekerja sebagai makhluk sosial, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi harus dijaga agar produktivitas tetap tinggi dan burnout dapat dicegah.

Dalam konteks yang lebih luas, masalah beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan organisasi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, penurunan produktivitas, dan menurunnya moral karyawan adalah beberapa konsekuensi yang mungkin terjadi jika masalah ini tidak ditangani dengan serius. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Masalah beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari organisasi memiliki implikasi yang jauh lebih luas daripada sekadar memengaruhi individu. Ketika masalah ini dibiarkan berlarut-larut, dampaknya akan terasa pada keseluruhan organisasi. Salah satu konsekuensi yang paling nyata

adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dan tidak didukung cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan. Tingkat *turnover* yang tinggi ini akan berdampak pada peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta mengganggu kelancaran operasional organisasi.

Moral karyawan yang rendah juga merupakan konsekuensi lain dari beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai dan tidak didukung, motivasi mereka untuk bekerja akan menurun. Mereka akan merasa tidak memiliki keterikatan dengan organisasi dan kurang peduli dengan keberhasilan perusahaan. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang negatif dan berdampak pada kerja sama tim.

Burnout, yang didefinisikan sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian, telah menjadi fenomena yang umum di kalangan karyawan dalam berbagai sektor industri. *Burnout* dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, serta memicu masalah kesehatan mental yang serius seperti stres, kecemasan, dan depresi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, seperti beban kerja, dukungan dari atasan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi sangat penting untuk diteliti.

Gambar 1.1 Grafik Pengaruh Aspek Beban Kerja dapat dilihat di halaman selanjutnya, halaman 11



(Sumber: PT Kansai Prakarsa Coatings, 2024)

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa grafik Target Kerja (85%) memiliki pengaruh tertinggi terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pencapaian target yang tinggi dapat menjadi sumber utama stres kerja. Penggunaan Waktu Kerja (78%) menunjukkan bahwa ketidakefisienan atau durasi kerja yang panjang juga berdampak signifikan pada kelelahan karyawan. Kondisi Pekerjaan (70%) turut berkontribusi, terutama jika lingkungan kerja kurang mendukung, tidak ergonomis, atau penuh tekanan.

Selain beban kerja, dukungan dari pimpinan juga memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya *burnout*. pimpinan yang memberikan dukungan emosional, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri pada karyawannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi risiko terjadinya *burnout*. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan perasaan terisolasi dan tidak dihargai pada karyawan, sehingga memperparah kondisi *burnout*. Dukungan pimpinan merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks organisasi modern

yang dinamis, peran pemimpin semakin kompleks. Tidak hanya sekadar memberikan tugas dan arahan, pemimpin juga diharapkan mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberikan dukungan kepada karyawannya. Dukungan dari pimpinan dapat berupa berbagai bentuk, mulai dari apresiasi atas kinerja yang baik, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, hingga menciptakan suasana kerja yang saling menghormati dan mendukung.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti saat ini, dukungan pimpinan semakin penting. Persaingan yang ketat, tuntutan kinerja yang tinggi, dan perubahan teknologi yang cepat dapat memberikan tekanan yang signifikan bagi karyawan. Dalam situasi seperti ini, dukungan dari pimpinan dapat menjadi penyeimbang dan membantu karyawan untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Selain itu, dukungan pimpinan juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Di samping itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga menjadi faktor yang semakin diperhatikan dalam dunia kerja modern. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih jarang mengalami *burnout*. Namun, dalam realitasnya, banyak karyawan yang kesulitan untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang ideal. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) telah menjadi topik yang semakin hangat dalam beberapa tahun terakhir. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, karyawan mulai menyadari pentingnya memiliki waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan

ini dianggap sebagai kunci untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, serta meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya cenderung lebih produktif dan kreatif. Mereka memiliki energi yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih mampu fokus pada tugas-tugas yang ada. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan kehidupan pribadinya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Namun, mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang ideal bukanlah hal yang mudah, terutama di era digital saat ini. Teknologi telah membuat kita selalu terhubung dengan pekerjaan, bahkan di luar jam kerja. Email, pesan instan, dan panggilan telepon dapat mengganggu waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Fleksibilitas waktu kerja yang ditawarkan oleh banyak perusahaan, meskipun memberikan kemudahan, juga dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa faktor yang dapat menghambat tercapainya keseimbangan kerja-kehidupan antara lain: beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, budaya kerja yang tidak mendukung *work-life balance*, dan tuntutan untuk selalu tersedia. Untuk mengatasi masalah ini, baik individu maupun organisasi perlu mengambil langkah-langkah konkret. Individu perlu belajar untuk mengatur waktu dengan lebih efektif, menetapkan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan berani mengatakan tidak. Sementara itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, misalnya dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja, menyediakan

fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan, dan mendorong budaya kerja yang sehat.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja, dukungan pimpinan, dan keseimbangan kerja-kehidupan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh parsial terhadap tingkat *burnout* pada karyawan?
3. Apakah dukungan pimpinan berpengaruh parsial terhadap tingkat *burnout* pada karyawan?
4. Apakah keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh parsial terhadap tingkat *burnout* pada karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan pimpinan, dan keseimbangan kerja-kehidupan secara simultan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Kansai Prakarsa Coatings Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT. Kansai Prakarsa Coatings Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan pimpinan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Kansai Prakarsa Coatings Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Kansai Prakarsa Coatings Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian dapat digunakan oleh Perusahaan untuk mengembangkan program-program yang bertujuan mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan. Misalnya, Perusahaan dapat merancang program pelatihan manajemen waktu, meningkatkan sistem dukungan sosial ditempat kerja, atau memberikan fleksibilitas waktu kerja untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang *burnout*, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Hasil penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antara beban kerja, dukungan pimpinan, keseimbangan-kerja kehidupan, dan *burnout*.