

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan perbankan yang bertambah dinamis, industri perbankan wajib menjaga kinerja organisasi melalui pencapaian target operasional yang tinggi dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bank Perekonomian Rakyat (BPR), sebagai lembaga keuangan mikro yang memiliki peran besar dalam mendukung sektor UMKM, juga menghadapi berbagai tantangan serupa. Namun, dalam praktiknya, tuntutan pelayanan cepat, dan tekanan target sering kali memicu kondisi kerja yang tidak sehat bagi fisik dan psikis karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target instansi perbankan dipengaruhi oleh faktor luar seperti kondisi pasar, tetapi juga disebabkan faktor dalam organisasi, terutama efektivitas dan kesehatan kerja karyawan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa, pemahaman terhadap konsep kinerja organisasi merupakan hal terpenting, karena kinerja tidak hanya hasil akhir yang terukur, melainkan melibatkan seperti proses, perilaku, dan dinamika antar individu di dalam organisasi. Secara teoritis, kinerja organisasi dapat diartikan sebagai suatu hasil dari interaksi antara strategi perusahaan, struktur organisasi, budaya kerja, dan perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Tewal *et al* (2017), kinerja organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana individu dalam menjalankan peran kerjanya secara optimal sesuai dengan target organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya sesuatu yang bisa dinilai

berdasarkan nilai hasil akhir, tetapi juga didasarkan kualitas dari proses manajerial dan koordinasi antar unit di dalam organisasi. Setelah memahami konsep dasar kinerja organisasi, penting untuk melihat bagaimana hal ini diterapkan dalam konteks nyata, salah satunya pada lembaga keuangan seperti Bank Perekonomian Rakyat (BPR)

Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Artha Pamenang Pare merupakan lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam mendukung perekonomian masyarakat, tertentu seperti pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di wilayah Kabupaten Kediri. Melalui produk simpanan dan penyaluran kredit, BPR ini memberikan akses permodalan bagi sektor usaha kecil yang sering kali tidak terlayani oleh bank umum. Peran ini menjadikan BPR Artha Pamenang sebagai salah satu fondasi penting dalam perputaran ekonomi lokal. Dalam operasionalnya, BPR Artha Pamenang mengedepankan pelayanan yang cepat dan dekat dengan nasabah. Namun, seiring meningkatnya persaingan antar lembaga keuangan dan tuntutan efisiensi, BPR ini juga menghadapi tantangan internal, terutama dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) memiliki peran penting dalam mendorong eksistensi dan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), khususnya fungsi perantara keuangan yang mereka jalankan. Keberadaan BPR tidak hanya sebagai penyedia modal usaha, tetapi juga sebagai fasilitator manajemen, pemasaran, dan keuangan bagi pelaku usaha mikro (Damayanti, 2019)

Kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana suatu institusi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, baik dalam aspek keuangan,

pelayanan, maupun pengembangan sumber daya. Dalam konteks lembaga keuangan seperti Bank Perekonomian Rakyat (BPR), kinerja organisasi dipengaruhi oleh stabilitas operasional, kualitas layanan, serta kepercayaan nasabah terhadap institusi tersebut. Lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam mendukung perekonomian lokal, BPR dituntut untuk menjaga kinerja yang optimal agar mampu bersaing dan bertahan di tengah dinamika industri keuangan.

Dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang baik, salah satu elemen krusial yang tidak bisa diabaikan adalah kinerja karyawan. Karyawan merupakan ujung tombak pelaksana strategi dan operasional perusahaan, sehingga hasil kerja mereka menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi secara keseluruhan. Deola *et.al*, (2022) menafsirkan kinerja karyawan sebagai hasil performa yang diukur dari produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kontribusi individu dalam organisasi. Kinerja karyawan ialah perolehan kompetensi yang diperoleh oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab utama dari jabatannya. Hasil kerja ini dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai apakah karyawan tersebut memperoleh prestasi kerja yang baik atau tidak (Goni et al., 2021).

Dengan kata lain, kinerja bukan hanya mengukur apa yang dikerjakan, tetapi juga menilai bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara efisien dan bertanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, menurunnya produktivitas, hingga rendahnya inisiatif individu dalam mencapai

target kerja. Sehingga diambil keputusan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal dan perlu diteliti lebih lanjut untuk menemukan faktor-faktor penyebabnya

Laporan internal BPR Artha Pamenang Pare menunjukkan adanya fenomena peningkatan jumlah keluhan karyawan terkait tekanan kerja serta ketidakstabilan kinerja individu yang tidak konsisten yang berdampak pada kinerja organisasi melalui realiasi produk kredit. Salah satu yang dapat menurunkan kinerja adalah *burnout*, yaitu tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Selain itu, intensi karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) juga diyakini berdampak terhadap penurunan kinerja. Dengan demikian, penelitian dilakukan guna menganalisis akibat yang ditimbulkan *burnout* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, sebagai bentuk upaya menemukan solusi strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja di dalam organisasi. Hal ini didukung dengan data laporan realisasi produk kredit seperti dibawah ini:

Tabel 1.1 Realisasi Produk Kredit Di PT BPR Artha Pamenang (dalam milyar)

Pos	Proyeksi 2023	Realisasi 2023	Proyeksi 2024	Realisasi 2024
<b>Kredit Mikro</b>	90,792,057	60,859,829	87,643,449	63,422,479
<b>Kredit Kecil</b>	18,158,411	11,139,697	24,345,402	11,263,309
<b>Kredit Menengah</b>	4,539,602	2,555,538	9,738,161	2,597,853
<b>Kredit lainnya</b>		29,418,074		28,949,633
<b>Total Kredit</b>	<b>90,792,057</b>	<b>60,859,829</b>	<b>87,643,449</b>	<b>63,422,479</b>

Sumber: Laporan Keberlanjutan 2024 PT BPR Artha Pamenang

Berdasarkan tabel 1.1 menggambarkan bahwa realisasi penyaluran kredit pada tahun 2023 dan 2024 berada jauh di bawah proyeksi yang telah ditetapkan. Ketidaktercapaian ini terjadi di hampir seluruh segmen kredit, termasuk kredit mikro, kecil, dan menengah. Meskipun terdapat upaya penurunan proyeksi target

seperti tabel diatas, namun realisasinya tetap tidak dapat mencapai target yang sudah diturunkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa efektivitas operasional, khususnya dalam penyaluran kredit, masih belum optimal. Hal ini diperkuat melalui hasil wawancara dengan HRD yang mengatakan bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan melalui indikator *Key Performance Indicator* (KPI) turut memperkuat fenomena tersebut. Pada tahun 2022, nilai rata-rata karyawan mencapai 405 poin, yang tergolong dalam kategori "*Exceed Target*" dengan kontribusi kinerja sebesar 10%, menandakan capaian yang sangat baik. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan drastis dengan rata-rata nilai hanya mencapai 334 poin, yang masuk dalam kategori "*On Target Low*" dengan persentase kontribusi hanya 3,5%. Tahun 2024 mencatat sedikit perbaikan dengan nilai 355 poin di kategori "*On Target Middle*", namun masih belum menyamai capaian dua tahun sebelumnya. Hal ini diduga kuat berkaitan dengan permasalahan kinerja sumber daya manusia, khususnya di bidang pemasaran dan analisis kredit.

Hasil pra-survei internal terhadap 15 karyawan memperkuat temuan tersebut. Mayoritas responden merasa terbebani secara berlebihan oleh tugas yang bersifat multitugas dan target harian. Kondisi ini terutama dirasakan oleh karyawan pada posisi kasir, yang tidak hanya bertanggung jawab melayani transaksi keuangan, tetapi juga mengelola administrasi, memberikan layanan informasi kepada nasabah, serta melakukan pelaporan harian. Lebih dari 60% responden menyatakan mengalami gejala *burnout* seperti kelelahan mental dan fisik. Fenomena penurunan kinerja yang terjadi pada BPR Artha Pamenang, seperti tidak tercapainya target kredit selama dua tahun berturut-turut, mencerminkan kondisi

*task mismatch* sebagaimana dijelaskan oleh Hasyim & Bakri (2022), yaitu ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapabilitas nyata karyawan. *Mismatch* ini tidak hanya menurunkan performa individu, tetapi juga berdampak sistemik terhadap kinerja organisasi dan meningkatkan risiko *burnout* sebagai reaksi psikologis.

Fenomena *burnout* juga terjadi di PT BPR Artha Pamenang. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan dari divisi pemasaran mengungkapkan bahwa target kerja sering kali meningkat, sementara jumlah pegawai tidak bertambah, sehingga mereka kewalahan dalam mencari nasabah. Target bulanan yang dibebankan kepada karyawan kredit dan pemasaran berkisar antara Rp90–100 juta, yang menuntut upaya intensif dalam pencarian dan pengelolaan nasabah. Tekanan ini menyebabkan tingginya tingkat kelelahan fisik maupun mental pada kedua divisi tersebut. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan, di mana banyak di antara mereka melaporkan mengalami gejala *burnout* dalam pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi benar-benar dirasakan langsung oleh karyawan dan berpotensi mengganggu kinerja individu maupun organisasi.

Faktor penting yang dapat memicu penurunan kinerja karyawan adalah *burnout*. Di dunia kerja, tuntutan yang tinggi menyebabkan karyawan merasa tertekan. Menurut Pramono (2025), *burnout* merupakan salah satu fenomena yang semakin sering dijumpai dalam lingkungan kerja masa kini. Kondisi ini mencerminkan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang berlangsung secara berkepanjangan akibat tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik.

Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai *Burnout*

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah beban kerja Anda pernah membuat Anda sulit tidur atau mengalami gangguan kesehatan lainnya?	11	4	15
2	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja karena tekanan target yang terus meningkat	10	5	15
3	Saya merasa merasa tidak termotivasi untuk bekerja ketika tekanan pekerjaan sedang tinggi?	9	6	15
4	Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena terlalu banyak tugas	9	6	15
5	Tekanan kerja saya membuat saya sulit menjaga keseimbangan kerja	9	6	15

Sumber: *Pra Survey*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa *burnout* sudah berdampak pada fisik maupun psikologis mereka. Ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi baik karena target yang terus meningkat maupun keterbatasan waktu hal ini membuat mereka merasa kelelahan secara fisik dan mental. Akibatnya, semangat kerja menurun, fokus terganggu, dan tugas-tugas sering tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini tentu berdampak langsung pada penurunan kinerja, karena karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, tekanan yang terus-menerus juga menyebabkan sebagian karyawan merasa jenuh, kehilangan motivasi, dan mulai mempertimbangkan untuk *resign* atau mencari pekerjaan lain. Secara sederhana, hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* membuat karyawan lebih cepat lelah, kurang semangat, dan tidak maksimal dalam

bekerja. Jika dibiarkan terus menerus, hal ini bisa membuat karyawan semakin tidak produktif dan bahkan ingin keluar dari pekerjaannya.

*Burnout* dapat dijelaskan melalui suatu keadaan psikologis yang dialami individu sebagai akibat dari tekanan atau stres yang berlangsung dalam jangka waktu panjang. Adanya beban pekerjaan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut menyebabkan tekanan pada individu tersebut. Dampak *Burnout* ini dapat menyebabkan individu menjadi kelelahan secara fisik maupun psikis, selain itu dapat menurunkan performa karyawan akibat tekanan target kerja. Jika dibiarkan, *burnout* dapat menimbulkan permasalahan lain seperti penurunan motivasi, berkurangnya kepuasan kerja, hingga kinerja yang tidak optimal. Beberapa studi sebelumnya mengemukakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada wilayah dengan tekanan kerja tinggi dan sistem target yang ketat.

Ramadhan & Sukarno (2023) menjelaskan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana kelelahan emosional, derealisasi, dan penurunan pencapaian pribadi menjadi faktor utama yang menurunkan performa kerja. Temuan ini diteguhkan oleh penelitian Prasetya et al (2021) yang memaparkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, *burnout* menjadi permasalahan penting yang harus diperhatikan manajemen, karena berkaitan erat dengan kondisi psikologis individu yang berpengaruh langsung pada produktivitas. Pemahaman yang mendalam terhadap



sumber, bentuk, dan dampaknya menjadi langkah awal guna membangun suasana kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Meskipun banyak penelitian mengemukakan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, terdapat pula temuan menunjukkan hasil berbeda Hirmawan et al, (2022) penelitiannya mengungkapkan dalam kondisi tertentu, *burnout* justru dapat memicu peningkatan kinerja sebagai bentuk dorongan sementara untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau mempertahankan standar profesionalisme, meskipun efek ini biasanya bersifat jangka pendek. Temuan ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai kondisi-kondisi tertentu yang dapat memengaruhi hubungan antara *burnout* dan kinerja, serta bagaimana kelelahan kerja dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi dalam konteks spesifik.

Selain berdampak langsung pada penurunan kinerja, *burnout* yang berkepanjangan juga sering menjadi pemicu munculnya *turnover intention*, yaitu intensi atau kehendak karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* merupakan parameter penting karena menjadi sinyal awal sebelum terjadinya pengunduran diri karyawan. Jika dibiarkan tanpa penanganan, Hal ini akan berpotensi merugikan perusahaan, baik dari sisi biaya rekrutmen, pelatihan ulang, hilangnya karyawan berpengalaman, hingga menurunnya stabilitas tim kerja. Oleh karena itu, *turnover intention* perlu menjadi fokus perhatian manajemen, terutama ketika didahului oleh tekanan kerja yang tinggi.

Fenomena ini juga tercermin dalam kondisi di PT BPR Artha Pamenang. Data internal perusahaan menunjukkan adanya penurunan jumlah pengunduran diri karyawan dari tahun ke tahun, namun berdasarkan wawancara dengan pihak HRD, diketahui bahwa niat untuk *resign* masih cukup tinggi, terutama pada divisi dengan tekanan kerja besar seperti pemasaran dan kredit. Beberapa karyawan diketahui mempertimbangkan untuk keluar, namun belum melakukannya karena alasan eksternal, seperti keterbatasan lapangan kerja atau kebutuhan ekonomi keluarga. Artinya, tingkat *turnover intention* masih tergolong tinggi meskipun belum semuanya terealisasi.

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Keluar

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (Labor Turnover Rate)
2023	74	0	19	55	29.46%
2024	55	0	13	42	26.80%

Sumber: PT BPR Artha Pamenang Pare

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan terdapat pola perubahan pada jumlah karyawan yang keluar, yang menunjukkan gejala penurunan dari tahun ke tahun. Data dua tahun terakhir tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan. Berdasarkan penjelasan mereka, penyebab keluarnya karyawan terbagi menjadi beberapa faktor, yaitu pensiun dini atau atas kemauan sendiri, pensiun normal karena usia, serta meninggal dunia. Namun, penyebab yang paling dominan adalah pensiun dini atau *resign* atas keinginan pribadi, yang umumnya dipicu oleh beban kerja yang dianggap terlalu tinggi, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tekanan dari target yang terus meningkat.

Meskipun terdapat karyawan yang keluar setiap tahunnya, perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen dari luar. Sebagai gantinya, pengisian posisi dilakukan melalui sistem rotasi atau pemindahan karyawan antar cabang yang sudah ada. Kebijakan ini diambil sebagai bentuk efisiensi sumber daya, baik dari segi waktu, biaya, maupun adaptasi kerja. Konsekuensinya, beban kerja menjadi lebih terdistribusi pada karyawan yang bertahan, yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan memunculkan stres, serta mendorong karyawan lain mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* menjadi fenomena nyata, dan meskipun tidak seluruhnya berujung pada pengunduran diri langsung, indikasi niat keluar tetap menjadi kekhawatiran cukup serius dimanajemen sumber daya manusia.

*Turnover intention* ialah kecenderungan atau keinginan dalam diri karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dalam jangka waktu dekat. Istilah ini sering digunakan sebagai indikator awal dari perilaku keluar kerja yang sebenarnya (*actual turnover*) dan menjadi indeks utama dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi keberlangsungan operasional organisasi. Menurut Putri & Irbayuni (2025) yang menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan, namun peningkatan yang terjadi secara terus-menerus dapat menjadi indikasi adanya masalah mendasar di dalam organisasi. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemauan karyawan untuk berhenti bekerja dalam jangka waktu tertentu, dan sering dijadikan ukuran prediktif untuk mengetahui potensi kehilangan tenaga kerja di masa depan. *Turnover intention* menjadi penting karena dapat mengganggu kinerja organisasi,

terutama jika karyawan yang keluar merupakan tenaga yang potensial kemampuannya diatas rata-rata atau mengisi posisi strategis (Lazzari et al., 2022). *Turnover intention* bukan hanya memberikan dampak utama, faktor internal seperti *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, tetapi juga berkaitan erat dengan kondisi eksternal seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta tekanan target.

Secara umum, berbagai studi sepakat *turnover intention* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tekad untuk keluar cenderung mengalami penurunan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap pekerjaannya, sehingga mengurangi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Suharni & Aprianti (2023) menemukan bahwa peningkatan *turnover intention* diikuti dengan penurunan signifikan pada kinerja karyawan, yang disebabkan oleh menurunnya fokus kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal tersebut ditegaskan kembali oleh Guntoro et al, (2023) yang menjelaskan bahwa karyawan yang berniat keluar umumnya cenderung mengurangi kontribusi dan partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas.

Meskipun secara teoritis hubungan negatif tersebut sudah kuat didukung bukti empiris, beberapa penelitian terbaru justru menunjukkan hasil yang berbeda. Yuniarti et al. (2025) pada PT Midi Utama Indonesia Tbk, serta Afifah (2025) pada Bank Tabungan Negara KCP Pamulang, menemukan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam situasi tertentu, niat untuk keluar dapat menjadi pemicu semangat kerja sementara, misalnya karena dorongan untuk mempertahankan reputasi, menyelesaikan

tanggung jawab sebelum mengundurkan diri, atau sebagai bentuk kompensasi emosional atas ketidaknyamanan yang dirasakan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara *turnover intention* dan kinerja karyawan bersifat kompleks dan kontekstual. Faktor seperti jenis industri, karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, hingga budaya organisasi berpotensi menjadi moderator yang memengaruhi arah dan kekuatan korelasi antar variabel. Oleh karena itu, penelitian ini memandang penting untuk mengkaji kembali hubungan tersebut dalam konteks sektor perbankan, guna memperjelas apakah pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan benar-benar bersifat negatif sebagaimana mayoritas temuan sebelumnya, atau dapat berubah menjadi positif pada kondisi tertentu.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat diambil intisari bahwa kaitan antara *burnout*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan terdapat berbagai perbedaan hasil penelitian, sehingga penting untuk dikaji lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan aspek mendalam mengenai dinamika tersebut dalam konteks organisasi keuangan, khususnya PT BPR Artha Pamenang Pare. Dengan menggali lebih jauh bagaimana *burnout* dan niat berpindah kerja memengaruhi performa karyawan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih secara teoretis terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menawarkan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih optimal dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *burnout*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan masih ditemukan hasil temuan yang tidak konsisten. Dalam beberapa penelitian, *burnout* dan *turnover intention* menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, namun dalam konteks lain justru ditemukan pengaruh positif yang tidak umum. Hal ini menandakan adanya faktor-faktor lain yang belum sepenuhnya dipahami.

Penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam fenomena ini pada PT BPR Artha Pamenang Pare, mengingat perusahaan tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketahanan, dan tanggung jawab tinggi dari setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan hasil nyata terkait bagaimana *burnout* dan *turnover intention* dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja perbankan. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih spesifik mengenai dinamika kerja karyawan di sektor perbankan, sekaligus memberikan masukan yang bermanfaat bagi organisasi Ketika merancang strategi manajemen kinerja dan retensi karyawan yang lebih berdaya guna. Penelitian ini dituangkan dalam kajian yang berjudul: **“Pengaruh *Burnout* dan *Turnover intention* terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Artha Pamenang Pare”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Beralaskan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Artha Pamenang?

2. Apakah *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Artha Pamenang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana *burnout* memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana *turnover intention* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat ditarik dari penelitian ini ialah dinyatakan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini memberikan penulis kesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *burnout* dan *turnover intention*, dalam konteks organisasi nyata. Selain itu, penelitian ini juga melatih penulis dalam melakukan riset ilmiah secara sistematis dan metodologis.

2. Manfaat Akademis

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan kajian empiris mengenai pengaruh *burnout* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan mikro seperti BPR. Penelitian ini juga dapat menjadi literatur bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji peran variabel mediasi dalam studi perilaku organisasi.

### 3. Manfaat bagi Perusahaan (BPR Artha Pamenang Pare)

Penelitian ini dapat memberikan realitas mengenai kondisi *burnout* dan *turnover intention* yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatur bagi manajemen BPR Artha Pamenang Pare dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih efektif dan mewujudkan lingkungan kerja yang lebih sehat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.