

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Siagian, 2015). Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak akan tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan emosional atau biasa disebut dengan

burnout (Mouxuan, 2020). *Burnout* adalah pengalaman psikologis yang melibatkan perasaan, motif dan ekspektasi dan merupakan pengalaman negatif bagi individu yang terkait dengan masalah stres, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif (Kelly, Soles, Garcia, & Kundu, 2020). Ketika seseorang mengalami *burnout*, ia akan menunjukkan penurunan kinerja dan peningkatan pada ketidakhadirannya (Sanchez-Gomez & Bresó, 2020).

Perusahaan CV. Hasta Karya adalah salah satu distributor besar beberapa produk ternama di Indonesia yang berlokasi di Kebumen, atau lebih tepatnya di Jalan Yos Sudarso No. 460 Gombang Kab. Kebumen, Jawa Tengah. Perusahaan CV. Hasta Karya sendiri berdiri pada tahun 2005 yang didirikan oleh Bapak Guntoro, Saat ini CV. Hasta Karya Gombang yang merupakan kantor pusat memiliki 122 karyawan. Selain menjadi distributor beberapa produk dan pupuk CV. Hasta Karya juga memiliki bisnis di bidang transportasi. CV. Hasta Karya sebagai perusahaan distributor selalu bekerja dengan moto bekerja secara profesional untuk mendekatkan produk dengan konsumen secara tepat dan berkelanjutan. Selama 11 tahun berdiri tentu saja CV. Hasta Karya selalu ingin terus berkembang, sesuai dengan visi yang dijunjung sejak perusahaan ini berdiri adalah untuk menjadi mitra distributor yang unggul dan profesional khususnya di Jawa Tengah Selatan.

CV. Hasta Karya dapat berjalan dengan baik maka perlu dilaksanakan dengan menggunakan strategi yang tepat, salah satunya yaitu

memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sumber daya manusia harus diperhatikan dalam suatu organisasi, karena pekerja yang dikelola perusahaan dengan baik tidak akan merasakan burnout pada pekerjaannya. Saat ini banyak karyawan merasakan tidak aman dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah hal ini dapat mengarah ke burnout karyawan. Kebanyakan dari mereka yang masih bertahan karena belum memiliki alternatif pekerjaan lain atau untuk saat ini bertahan merupakan pilihan yang terbaik.

Jackson, Schwab dan Schuler, serta Leiter dan Meechan (Nevi, Seniati&Rostiana, 2005) yang mengatakan bahwa pekerjaan yang berhubungan langsung dengan orang lain memiliki nilai rentan stress yang lebih tinggi sehingga menyebabkan *burnout*. Salah satu pekerjaan di luar social service atau helping professions yang memiliki nilai rentan stress yang tinggi adalah tenaga penjual. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh Greenberg dan Baron menyatakan bahwa individu pada bidang penjualan mendapatkan tekanan yang kuat untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, *burnout* lebih sering terjadi pada pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain. Seorang tenaga penjual atau sales selain harus berhubungan dengan individu yang tergabung dalam organisasi tempat dirinya bekerja, juga dituntut untuk berinteraksi dengan klien. Bahkan, tenaga penjual dituntut untuk selalu memberikan impresi yang baik di depan klien. (Nevi, Seniati&rostiana, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan di CV. Hasta Karya Gombang, Mendapatkan temuan bahwa mereka mengalami kelelahan kerja karena adanya tuntutan-tuntutan perusahaan, selain itu mereka juga diharuskan untuk bekerja dengan maksimal untuk memenuhi target perusahaan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan munculnya gejala burnout dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dari wawancara lanjutan dengan HRD ditemukan indikasi burnout pada karyawan yaitu setiap bulannya beberapa karyawan tidak masuk kerja tidak izin keatasan, pada waktu istirahat kerja karyawan melebihi jam istirahat kerjanya, dari pengakuan HRD juga masih banyak karyawan yang terlambat saat menghadiri rapat bulanan, dan karyawan bekerja hanya untuk memenuhi tanggung jawabnya saja karena merasa jenuh dengan pekerjaannya yang berulang-ulang, dan masih ada yang mangkir saat dipanggil oleh atasan untuk memberikan klarifikasi.

Banyak penelitian telah menyorot dampak dari beban kerja berlebih (*work overload*) terhadap *burnout* dan memaparkan penemuan yang cenderung konsisten mengenai pengaruh positif yang kuat dari variabel tersebut terhadap *burnout* (Maslach dkk., 2001). Kelebihan beban kerja (*work overload*) dianggap sebagai salah satu penyebab utama dari terkurasnya energi para pekerja yang akhirnya dapat menyebabkan kelelahan sebagai dimensi utama *burnout*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang bekerja di CV. Hasta Karya Gombang, fenomena beban kerja yang berlebih

(*work overload*) yaitu karyawan bekerja ditempatkan sesuai area wilayah kerjanya, adapun area yang dikerjakan karyawan seperti di sekitar wilayah Kecamatan Gombong sampai Kecamatan Sruweng namun kenyataannya karyawan bekerja melebihi wilayahnya untuk memenuhi target perusahaan seperti sampai di wilayah Kecamatan Sumpiuh dan Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Berdasarkan pernyataan dari Tenaga Distribusi CV. Hasta Karya Gombong Indikasi beban kerja yang berlebih (*Work Overload*) yaitu waktu kerja bagi karyawan yaitu mulai dari Senin sampai Sabtu dari pukul 08.00 – 16.00 WIB, namun nyatanya banyak karyawan bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan, ditambah saat akhir bulan karyawan membuat laporan bulanan di tempat kerja sampai melebihi jam kerjanya, masih banyak karyawan pada hari libur nasional berangkat bekerja alasannya untuk memenuhi target yang belum terpenuhi dari perusahaan.

Ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*. *Work-Family conflict* didefinisikan sebagai bentuk spesifik dari *interrole conflict*, yaitu tekanan dan ketidakseimbangan peran antara perannya di pekerjaan dengan perannya di keluarga.

Tenaga distributor pekerjaan yang memang harus siap untuk dituntut dengan target, tentunya tidak jarang mereka harus pergi bertugas di waktu libur atau waktu saat berkumpul dengan keluarga. Queir dkk., (2020) menemukan bahwa ketidakseimbangan peran tersebut dapat menjadi salah satu *stressor* operasional pada tenaga distributor. Ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga juga dapat menjadi prediktor yang signifikan

terhadap *burnout* (Smith dkk., 2017). Ketidakseimbangan peran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya intensitas komunikasi dengan keluarga dikarenakan lamanya waktu bekerja (Bhowmick & Mulla, 2021) yang dapat berujung pada konflik akibat dari ketidakseimbangan peran di keluarga dan di tempat kerja (Lambert dkk., 2016). Tuntutan terus menerus dari pekerjaan atau keluarga dapat membebani psikis dan berdampak pada berkurangnya rasa antusias dan kenyamanan dalam pekerjaannya (Karatepe & Karadas, 2016). Individu harus mampu mengelola tanggung jawab terhadap keluarganya sehingga dapat meminimalkan kemungkinan gangguan antara peran keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur penulis dengan 7 karyawan yang sudah menikah di CV. Hasta Karya Gombong, Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai target perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggungjawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangganya. Dari hasil wawancara tersebut ditemukan indikasi yaitu, karyawan tidak langsung pulang ke rumah saat selesai bekerja selebihnya sampai kantor untuk melaporkan hasil kerjanya, kurangnya hari libur dari perusahaan membuat karyawan dituntut untuk memenuhi target perusahaan seperti hari libur nasional yang seharusnya untuk berlibur bersama keluarga namun berangkat bekerja untuk memenuhi target yang belum terpenuhi sehingga

waktu yang dihabiskan bersama keluarga di tempat kerja lebih banyak dibandingkan waktu yang dihabiskan dengan keluarga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi burnout adalah keadilan organisasi (Elci et al., 2015; Lambert et al., 2010). Menurut Cole et al., (2010:382) Ketidakadilan dapat membuat karyawan meragukan kemampuan sendiri untuk mengatasi kekurangan mereka, selain itu ketidakadilan juga dapat berfungsi sebagai pemicu stres di tempat kerja dan memicu rangkaian kejadian yang tidak menguntungkan seperti kelelahan emosional yang dialami karyawan dan pengunduran diri karyawan dari perusahaan. Perusahaan yang melakukan keadilan organisasi dengan benar maka karyawan akan mengalami sedikit kelelahan emosi dan perusahaan bisa mendapatkan keunggulan kompetitif karena karyawan memiliki sikap kerja dan perilaku yang lebih baik (Cole et al., 2010:383).

Keadilan organisasi merupakan hal yang dinilai dalam lingkungan suatu organisasi oleh para pekerja (Elci et al., 2015:592). Persepsi perlakuan organisasi yang tidak adil merupakan stressor yang dapat memicu terjadinya kelelahan kerja secara fisik dan mental. Jika stres yang dialami karyawan dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan karyawan merasa terpisah dari pekerjaannya dan inilah kita sebut dengan istilah “burnout”, (Rosidah, 2013:86). Selain itu Keadilan dan implementasinya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang telah terbukti memberikan konteks

yang baik bagi perkembangan kehidupan manusia (Allahyari & Molaei, 2016:80)

Persepsi ketidakadilan adalah indikasi penting yang menunjukkan karyawan merasa kelelahan. Sinyal awal tentang ketidakadilan dapat dilihat dari adanya keluhan dari karyawan, ketidaksetujuan dengan organisasi seperti, misalnya kepemimpinan atau organisasi mengubah keputusan secara sepihak, atau keputusan organisasi yang merusak. Oleh karena itu harus dianggap sebagai masalah yang penting tidak hanya sebagai gangguan sehari-hari, tapi sebagai indikator penting dan faktor risiko terhadap kesejahteraan karyawan dimasa depan (Liljegren & Ekberg, 2009:49).

Konsep keadilan organisasi bisa terjadi jika bersifat struktural (distributive justice), prosedural (prosedural justice) atau antar pribadi (keadilan interaksional) (Liljegren & Ekberg, 2009:47). Hal ini juga sangat penting untuk menjadi pertimbangan terkait konsekuensi keadilan dari manajerial manapun proses pengambilan keputusan, sebaiknya sebelum keputusan yang aktual dan juga untuk memperhatikan aspek prosedural dan interaksional selama pelaksanaannya proses tersebut (Liljegren & Ekberg, 2009:49). Keadilan organisasi juga dapat disebut sebagai persepsi karyawan mengenai apa yang diberikan perusahaan pada mereka. keadilan organisasi yang dirasakan adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan persepsi karyawan tentang kewajaran keputusan dan proses pengambilan keputusan perusahaan dan pengaruh persepsi tersebut terhadap perilaku karyawan (Ayinde, 2016:113).

Keadilan distributif adalah bagian dari keadilan organisasi yang menanganikan hasil distribusi diantara karyawan perusahaan (Chen, 2010:996). Berdasarkan teori pertukaran sosial, pembayaran distribusi merupakan salah satu faktor pelayanan dan kinerja manajer perusahaan yang membayar mereka, hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dapat memprediksi tingkat kelelahan karyawan. Manajer perusahaan seharusnya melakukan pembagian penghargaan yang adil dan lebih memperhatikan karyawan. Selain itu, manajer harus menerapkan sistem evaluasi kinerja untuk didistribusikan dengan keadilan sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan. Untuk melakukan ini manajer perusahaan harus terlebih dahulu menganalisa pekerjaan yang dilakukan secara praktis untuk mengurangi kelelahan yang dialami karyawan (Aghaei et al., 2012:2443).

Ketidakadilan distributif seperti mengurangi gaji karyawan, penghargaan khusus dan kesempatan untuk mendapatkan promosi akan berdampak pada penurunan prestasi pribadi karyawan. Ketidakadilan informasi dalam organisasi juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka dan membuat karyawan rentan terhadap kelelahan emosional. Ketidakadilan organisasi juga bisa menurunkan keyakinan karyawan bahwa mereka akan menerima dukungan yang diperlukan dan memadai dari organisasi. Oleh karena itu, apabila keadilan organisasi yang dirasakan karyawan rendah merupakan salah satu pendorong utama karyawan cepat merasa kelelahan (Wu & Wang, 2016:67).

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan HRD CV. Hasta Karya Gombang, perusahaan telah memberikan sarana dan fasilitas yang cukup, insentif dan penambahan bonus pada karyawan, asuransi kesehatan, gaji karyawan yang sesuai UMR, jadwal kerja yang adil dan promosi jabatan dalam upaya untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, harapannya supaya karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal ke perusahaan. Namun dalam wawancara lanjutan dengan karyawan, mendapatkan fenomena bahwa karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR daerah pada tahun ini, selanjutnya bonus yang diberikan oleh atasan tidak bertambah seiring bertambahnya target tiap bulannya, dan karyawan merasa tidak puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan yang dibagi merata dengan timnya padahal yang bekerja keras adalah sales distribusi yang bekerja bagaikan mesin setiap harinya. Jadwal kerja yang melebihi jam kerja juga menjadi penyebab burnout karyawan. Selanjutnya adalah lamanya promosi untuk naik jabatan bagi karyawan padahal banyak karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Overload, Work Family Conflict Dan Keadilan Distributif Terhadap Job Burnout Pada Karyawan CV. Hasta Karya Gombang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah penelitian terkait dengan *burnout* pada karyawan sales di kecamatan gombang, maka pengamatan hal-hal yang mempengaruhi *burnout* karyawan diantaranya beban kerja berlebih, *work family conflict* dan keadilan distributif.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh beban kerja berlebih, *work family conflict* dan keadilan distributif terhadap *burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang, maka penulis merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang?
4. Apakah *work overload*, *work family conflict*, dan keadilan distributif berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang?

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini tidak meluas permasalahannya maka penelitian yang akan dibatasi pada:

1. Membatasi populasi penelitian pada karyawan tenaga distribusi CV. Hasta Karya Gombong.
2. Membatasi variabel penelitian pada:
 - a. *Job Burnout*

Burnout merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan situasi kerja (Chairina. R, 2019: 50-51). Chairina. R (2019:50-51) juga menguraikan awal mula istilah burnout muncul, istilah burnout pertama kali diumumkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah burnout adalah Herbert Freudenberger, dalam bukunya, *Burnout: Biaya Tinggi untuk Prestasi Tinggi* pada tahun 1974, memberikan gambaran tentang apa yang diterima seseorang yang mengalami kerusakan seperti gedung yang terbakar habis (burn-out). Setelah berdiri yang megah dan megah dengan berbagai aktivitas di sana, setelah terbakar yang tampak di luar ruangan saja. Demikian pula dengan seseorang yang membantunya bekerja, dari luar semuanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah. Karena itu pula terminology burnout berkembang menjadi luas dan dipakai untuk memahami phenomena kejiwaan seseorang. Burnout dapat diartikan sebagai kehabisan tenaga.

Terdapat 4 (empat) indikator dari burnout menurut Baron dan Greenberg (dalam Chairina. R, 2019:52), yaitu :

- 1) Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, yaitu adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
- 2) Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, merupakan kondisi *burnout* yang berwujud perasaan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
- 3) Kelelahan mental atau *mental exhaustion*, adalah konsekuensi dari melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut-larut.
- 4) Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*, yaitu kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya (Cordes dan Dougherty, 1993; dan Maslach, 2001).

b. *Work overload*

Menurut Gibson (2000), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (work-overload) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (work-overload) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Adapun indikator work overload yang digunakan dalam penelitian ini diambil menurut Tahir, dkk (2012) yang memiliki 4 aspek:

- a) Task repetition merupakan pengulangan tugas atau pekerjaan.
- b) Task excess atau beban kerja tambahan merupakan beban yang ditimbulkan akibat faktor lingkungan dalam suatu pekerjaan
- c) Physical atau Mental Load atau beban kerja fisik dan mental dapat berupa beratnya pekerjaan.
- d) Work at Odd times atau tambahan waktu kerja akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan akan meningkatkan tingkat kesalahan.

c. *Work family conflict*

Work-family conflict (WFC) memiliki beberapa definisi. Menurut Triaryati (2003), work-family conflict (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana

tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn et al., 1964, dalam Ahmad, 2008). Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya

Greenhaus & Beutell mengidentifikasi terdapat tiga indikator dari work-family conflict, yaitu:

- a) Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), dan individu sangat menikmati satu peran dibandingkan dengan peran yang lain (secara mental).
- b) Strain-based conflict. Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.
- c) Behavior-based conflict. Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksiesuaian seperangkat perilaku individu ketika ditempat kerja dan ketika dirumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan peran yang lain.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *work overload* terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang.
2. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang.
3. Mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang.
4. Mengetahui pengaruh *work overload*, *work family conflict*, dan keadilan distributif terhadap *job burnout* pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan mendatang dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Putra Bangsa khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia.
 - b. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan informasi yang diperoleh tentang *work overload*, *work family conflict*, dan keadilan distributif terhadap *job burnout*.
 - c. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan

work overload, work family conflict, dan keadilan distributif terhadap *job burnout*.

- d. Menjadikan referensi untuk penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan *work overload, work family conflict*, dan keadilan distributif terhadap *job burnout*.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk perusahaan agar dapat menurunkan tingkat *burnout* karyawan sehingga kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar *burnout* yang ada pada karyawan CV. Hasta Karya Gombang dan menjadikan karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

