

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Pemasyarakatan merupakan unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian Hukum dan HAM di bidang pemasyarakatan narapidana/anak didik. Sistem pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat dan dapat aktif berperan dalam pembangunan, serta dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Lembaga Pemasyarakatan dituntut untuk mampu memenuhi target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja dapat menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan sebagai indikator keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program atau kebijakan yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program Lembaga Pemasyarakatan adalah kinerja pegawainya. Menurut Setiawan dan Putri (2024) kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan tingkat produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Apriana, dkk (2021) menyebutkan kinerja pegawai yang optimal mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kapasitasnya sehingga dapat mendukung kemajuan organisasi. Setiap organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal untuk mencapai target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat memberikan kontribusi optimal.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu tekanan atau tuntutan yang diberikan organisasi pada karyawan (Syamsu dkk., 2019). Tuntutan pekerjaan yang tinggi seringkali memicu kondisi yang dikenal sebagai *work overload*. *Work overload* dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan namun tidak sesuai waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimilikinya (Pucangan dkk., 2022). Salah satu

faktor utama yang menyebabkan terjadinya *work overload* adalah target perusahaan yang terlalu tinggi. Target yang tinggi membuat pegawai harus menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai (Nurshoimah dkk., 2023). Ketika seseorang merasa stres karena kewalahan dengan beban kerja yang terlalu banyak membuat konsentrasi dan fokusnya akan terganggu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Dorianti dkk., 2024). Akibatnya kesalahan kerja menjadi lebih sering terjadi dan kualitas pekerjaan pun menurun. Selain itu, *work overload* juga dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pikiran yang terus-menerus dipenuhi oleh tugas-tugas yang menumpuk akan menyulitkan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru.

Azizzah & Firdaus (2022) menyebutkan bahwa ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan disebabkan oleh tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, kecepatan kerja yang tinggi serta keterbatasan waktu. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan menurunkan kualitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan yang menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuannya (Setyaningsih dkk, 2024).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gibran dan Suryani (2019) menunjukkan bahwa *work overload* atau beban kerja berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Azizzah & Firdaus (2022) juga menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terlalu banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka dapat membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Work overload pada Lembaga Pemasarakatan dapat timbul karena adanya fasilitas yang kurang memadai, *overcrowding*, serta keterbatasan pegawai antara menjalankan pelayanan publik dengan baik dan memenuhi hak Warga Binaan Pemasarakatan (Safrin & Kusmiyanti, 2022). Permasalahan yang terjadi di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian adalah *overcrowded*. Kondisi

ini terjadi ketika jumlah tahanan melebihi jumlah kapasitas yang telah ditetapkan. Data jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Perbandingan Jumlah Pegawai dan Tahanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Tahanan	Kapasitas
1.	2018	72	249	150
2.	2019	74	345	150
3.	2023	70	288	150
4.	2024	66	315	150

Sumber: Laporan kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian mengalami *overcrowded* atau kelebihan kapasitas. Jumlah penghuni Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian ini mencapai 315 orang sedangkan kapasitas idealnya sebanyak 150 orang. Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian juga mengalami ketimpangan yang signifikan antara jumlah pegawai dan jumlah tahanan yang melebihi kapasitas yang ideal. Rasio ini menunjukkan tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai jauh lebih besar dibandingkan jika beroperasi sesuai kapasitas ideal. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai juga meningkat secara signifikan (*work overload*).

Kondisi *overcrowded* yang dialami Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian ini mempengaruhi kualitas kinerja pengawasan petugas bagian Administrasi Keamanan dan Ketertiban serta bagian Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KPLP). Jumlah petugas yang terbatas harus mengawasi tahanan yang jumlahnya melebihi kapasitas ideal. Hal ini meningkatkan risiko gangguan keamanan dan ketertiban yang menuntut tingkat kewaspadaan dan respons yang lebih tinggi dari setiap petugas. Pelaksanaan kegiatan rutin seperti pengeledahan kamar hunian, penjagaan pintu masuk dan keluar, serta pengawalan narapidana menjadi lebih intens dan menguras fisik serta mental. Beban kerja yang berat dan risiko keamanan yang tinggi ini menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang besar bagi para petugas.

Permasalahan *overcrowded* di Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian juga mempengaruhi pemenuhan hak-hak dasar tahanan dalam memberikan bimbingan rohani, mental, sosial, dan keterampilan kepada lebih banyak individu dengan latar belakang dan kebutuhan yang beragam. Perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan kerja menjadi semakin rumit akibat keterbatasan fasilitas, peralatan, dan jumlah instruktur yang tidak sebanding dengan jumlah penghuninya. Hal ini mengakibatkan evaluasi dan monitoring perkembangan setiap narapidana menjadi kurang mendalam dan efektif karena keterbatasan waktu dan sumber daya untuk memberikan perhatian individual yang memadai. Kondisi *overcrowded* ini juga meningkatkan volume pekerjaan administratif dengan keterbatasan jumlah pegawai pada bagian Tata Usaha seperti pencatatan data, pengelolaan berkas, surat-menyerat, pembuatan laporan, pengarsipan dokumen dan peningkatan permintaan layanan administrasi dari narapidana serta intensitas koordinasi dengan pihak eksternal.

Permasalahan *overcrowded* yang terjadi pada Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian ini mempengaruhi kualitas kinerja pengawasan, pembinaan dan pelayanan narapidana menjadi kurang efektif serta keamanan dan ketertiban menjadi terancam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini & Wibowo (2021) yang menyebutkan bahwa *overcrowded* menyebabkan beban kerja petugas pemasyarakatan melebihi kapasitas akibat jumlah narapidana yang terus meningkat. Tekanan kerja yang tinggi dengan resiko keamanan yang tinggi dapat menciptakan kondisi kerja yang tidak ideal bagi para pegawai. Hal ini berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memicu stres. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu secara terus-menerus tidak hanya memicu stres kerja tetapi juga menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem, kondisi ini, yang dikenal sebagai *burnout*. Sitinjak & Nastiti (2022) menyebutkan *burnout* bukan gejala dari tekanan kerja melainkan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan. *Burnout* dapat terjadi karena berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, tekanan pekerjaan yang tinggi,

konflik di tempat kerja dan kurangnya penghargaan bagi karyawan (Pucangan dkk., 2022).

Menurut Maslach & Leiter (2018) *burnout* ditandai dengan tiga aspek, yaitu kelelahan ekstrem, sikap sinis dan apatis terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak mampu dan tidak berprestasi. Individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa lelah secara fisik dan emosional, kehilangan minat terhadap pekerjaan, dan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi. *Burnout* pada pekerjaan ditandai dengan gejala fisik seperti kelelahan, sakit kepala, sulit tidur, gangguan pencernaan dan pernafasan (Heinemann & Heinemann, (2017). Tanda seseorang mengalami *burnout* dapat dilihat dari kondisi emosional yang mudah marah dan sensitif, penurunan motivasi dalam bekerja, dan mudah cemas terhadap hasil pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih, dkk (2024) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mustika, dkk (2023) dalam penelitiannya menyebutkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan.

Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat memicu stres dan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan, sehingga berdampak negatif pada produktivitas karyawan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan mental individu, tetapi juga secara signifikan mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Sitinjak & Nastiti (2022) menyebutkan *burnout* pada pekerjaan yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang tinggi akan membuat individu menderita kelelahan fisik dan mental serta dapat berdampak buruk pada lingkungan kerja.

Burnout pada petugas pelayan masyarakat tidak hanya berdampak pada kesehatan individu, namun juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, mengganggu stabilitas lembaga, dan menghambat keberhasilan program pelayan masyarakat. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung merasa kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja, lebih sering absen, produktivitasnya

menurun, dan berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan kepada warga binaan. Berikut merupakan data absensi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian tahun 2023.

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Kehadiran		Ketidakhadiran					Keterlambatan
			Hadir	%	Absen	Sakit	Cuti	Total	%	
Jan	70	25	50	71%	1	2	17	20	29%	114
Feb	70	23	49	70%	3	1	17	21	30%	119
Mar	70	25	46	66%	2	2	20	24	34%	155
Apr	70	17	63	90%	1	0	6	7	10%	137
Mei	68	25	41	60%	4	4	19	27	40%	159
Jun	68	24	43	63%	2	3	20	25	37%	98
Jul	68	25	41	60%	4	2	21	27	40%	122
Agu	68	26	56	82%	1	4	7	12	18%	124
Sep	68	25	48	71%	5	1	14	20	29%	120
Okt	68	26	38	56%	0	3	27	30	44%	103
Nov	68	26	48	71%	2	1	17	20	29%	128
Des	68	24	43	63%	2	2	21	25	37%	161
Total			566	69%	27	25	206	258	31%	1540

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat presentase ketidakhadiran pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian cukup tinggi mencapai 31% dengan tingkat keterlambatan sebanyak 1540 kali pada tahun 2023. Pegawai yang merasakan *burnout* cenderung mengalami perasaan jenuh dan bosan terhadap pekerjaan sehingga lebih sering absen dan datang terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai ini mengindikasikan adanya *burnout* yang dirasakan oleh pegawai. Lee, dkk (2023) menyebutkan bahwa salah satu penyebab tingginya tingkat absensi adalah tingkat *burnout* dan stres kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmana dan Sudibia (2015) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yosanti, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami seorang karyawan, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para pegawainya. Kinerja optimal akan tercapai jika terdapat kesesuaian antara kemampuan individu dengan tugas yang diberikan. Pemberian beban kerja yang tepat akan mendorong produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi. Astuti, dkk (2022) mengemukakan bahwa tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan yang diberikan dapat memicu timbulnya *burnout* pada karyawan. Beban kerja berlebihan memicu *burnout* sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. *Burnout* tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian Fajriani & Septiari (2015) menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan memicu timbulnya *burnout*, yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja karyawan. Pamungkas & Sridadi (2020) juga menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. Hal ini berarti *burnout* memediasi *work overload* terhadap kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Burnout sering terjadi pada individu yang bekerja di sektor pelayanan publik salah satunya adalah petugas pemasyarakatan (Astuti dkk., 2022). Selain memenuhi hak warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) dan menjalankan pelayanan publik, petugas pemasyarakatan juga harus menghadapi berbagai permasalahan yang kompleks, seperti jam kerja yang panjang, *overcrowded*, keamanan dan kerusuhan dan permasalahan lainnya. Berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh petugas pemasyarakatan menciptakan kondisi yang penuh tekanan sehingga memicu terjadinya *burnout* pada pegawai yang dapat menyebabkan

produktivitas dan kinerja pegawai menurun. Berikut merupakan capaian kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian pada tahun 2023.

Tabel 1. 3 Capaian Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian Tahun 2023

No	Rincian Output	Target	Capaian
1.	Layanan pembinaan kepribadian narapidana dan layanan integrasi narapidana	100%	94.17%
2.	Layanan kebutuhan dasar dan layanan kesehatan narapidana/ tahanan	100%	99.55%
3.	Layanan pembinaan kemandirian narapidana	100%	100%
4.	Layanan keamanan dan ketertiban	100%	71.09%
5.	Layanan dukungan manajemen gaji dan tunjangan	100%	98.55%
6.	Layanan dukungan manajemen layanan perencanaan dan penganggaran UPT	100%	98.34%
7.	Layanan dukungan manajemen operasional perkantoran	100%	100%
8.	Layanan dukungan manajemen umum	100%	99.67%
9.	Layanan dukungan manajemen layanan SDM	100%	100%
10.	Layanan dukungan manajemen layanan monitoring dan evaluasi internal	100%	99.94%
Total		100%	96.13%

Sumber: Laporan kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa capaian kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian tahun 2023 pada layanan pembinaan kemandirian narapidana, layanan dukungan manajemen operasional perkantoran, layanan dukungan manajemen layanan SDM sudah mencapai target 100%. Namun pada layanan lainnya dapat dilihat belum optimal. Salah satunya pada layanan keamanan dan ketertiban dengan capaian terendah yaitu 71.09%. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan yang signifikan. *Overcrowded* pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian ini berpotensi menyebabkan *work*

overload pada petugas yang diduga kuat menjadi salah satu faktor penghambat realisasi kinerja pegawai. Beban kerja berlebih ini berpotensi memicu terjadinya *burnout* yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pamungkas & Sridadi (2020) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *nurse performance* melalui *burnout*. Weni, dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* sepenuhnya memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indrawan, dkk (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tanpa melalui mediasi *burnout*. Adanya inkonsistensi hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) mengenai hubungan antara *work overload*, *burnout* dan kinerja.

Penelitian terdahulu yang mengkaji peran *burnout* memediasi hubungan antara *work overload* terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada rumah sakit, perusahaan swasta, pemerintahan, dan pabrik. Penelitian ini secara spesifik meneliti bagaimana pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja dapat menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan sebagai indikator keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program atau kebijakan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu tekanan atau tuntutan yang diberikan organisasi pada karyawan. Target yang tinggi membuat pegawai harus menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas sehingga menyebabkan penurunan kinerja

pegawai. *Work overload* pada Lembaga Pemasyarakatan dapat timbul karena adanya fasilitas yang kurang memadai, *overcrowding*, serta keterbatasan pegawai antara menjalankan pelayanan publik dengan baik dan memenuhi hak Warga Binaan Pemasyarakatan.

Berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh petugas pemasyarakatan menciptakan kondisi yang penuh tekanan sehingga memicu terjadinya *burnout* pada pegawai yang dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja pegawai menurun. Beban kerja yang berlebihan akan memicu timbulnya *burnout* yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *burnout* sebagai variabel intervening diduga mempengaruhi *work overload* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work overload*, *burnout*, dan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian?
2. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian?
3. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap *burnout* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian?
4. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian?
5. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *work overload*, *burnout* dan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap *burnout* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.
4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai informasi keilmuan untuk pihak-pihak yang ingin menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas dari penerapan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan serta penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

b. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan literatur penunjang bagi civitas akademik untuk penelitian dengan topik yang sama.

c. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.