

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama kunci pada pencapaian kinerja terbaik suatu organisasi. Tugas utama manajemen SDM melibatkan penanganan keterampilan dan keahlian karyawan, sehingga aspek ini menjadi fundamental dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk membangun perilaku kondusif dalam diri setiap karyawan, seiring dengan upaya mendapatkan kinerja terbaik. Manusia, sebagai unsur terpenting dalam suatu organisasi, memerlukan analisis dan pengembangan yang berkelanjutan. Waktu, tenaga, dan kemampuan setiap individu dapat dimanfaatkan secara optimal, bukan saja untuk keperluan organisasi, melainkan untuk memenuhi keperluan individu. Dengan pendekatan ini, manajemen SDM mampu membuat lingkungan kerja yang produktif, setiap pihak dalam tim dapat berkontribusi penuh sesuai dengan potensi serta kapabilitasnya (Hariandja, 2002).

Keterkaitan antara manajemen dan sumber daya manusia merupakan upaya bersama untuk mencapai tujuan dengan melibatkan kerja sama dengan individu lain. Dalam situasi ini, optimalisasi kemampuan yang terdapat pada setiap orang di dalam organisasi menjadi elemen utama. Kerja sama yang baik antara manajemen dan sumber daya manusia menandakan adanya sinergi untuk mencapai tujuan bersama, di mana setiap orang diakui sebagai aset berharga yang dapat memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, hubungan ini

mencerminkan pentingnya kolaborasi dan optimalisasi potensi manusia sebagai fondasi utama dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Dari definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran individu sangat penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dan berhubungan dengan tindakan organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama dalam penilaian di berbagai perusahaan. Penilaian ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang mampu mencapai atau bahkan melampaui standar kinerja yang ditetapkan biasanya mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan hasil kerja mereka. Sebaliknya, untuk karyawan yang belum berhasil mencapai standar yang telah ditetapkan, perusahaan dapat mengimplementasikan sanksi yang sesuai. Pendekatan ini merangsang timbulnya motivasi serta tanggung jawab penuh daripada tiap-tiap individu dalam mencapai tujuan bersama, sekaligus memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk perkembangan serta pertumbuhan kinerja pada waktu mendatang (Widjaja, 2021).

Menurut pandangan (Suprihati, 2014) kinerja karyawan tidak dapat mencapai tingkat maksimal bila organisasi hanya mengandalkan alat produksi tanpa memperhatikan faktor manusianya. Dalam konteks ini, Suprihati menyoroti pentingnya peran manusia sebagai elemen kunci dalam keseluruhan proses produksi. Meskipun teknologi dan mesin dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan kecepatan produksi, aspek manusia tetap menjadi faktor penentu. Interaksi, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk atmosfer yang mendukung kinerja

optimal. Oleh karena itu, Suprihati menekankan perlunya organisasi untuk memperhatikan dan mengelola aspek manusia secara holistik, termasuk pengembangan keterampilan, motivasi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, integritas antara mesin produksi dan peran manusia di dalamnya dapat menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian kinerja terbaik bagi suksesnya organisasi (Suprihati, 2014). Oleh karena itu individu kembali lagi menjadi aspek utama pada saat proses penilaian hasil kerja.

Jufrizen dan Hadi (2021) menyatakan bahwa kinerja itu sebagai tindakan individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi dalam beberapa waktu tertentu. Untuk meningkatkan kinerja, individu harus punya keterampilan, *skill*, dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai (Saripuddin dan Handayani 2017).

Peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual. Faktor situasional meliputi kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi, sedangkan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan locus of control (Falikhatun, 2003)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan beberapa variabel yakni *locus of control internal* dan *burnout condition*. *Locus of control internal* merupakan satu faktor kepribadian yang menentukan keyakinan individu terhadap

kemampuan untuk mengendalikan takdir atau nasib pribadi. Ide ini mencerminkan pandangan individu terhadap sejauh mana mereka mempunyai kontrol terhadap sesuatu pada kehidupan mereka. Individu yang memiliki *locus of control internal* umumnya yakin bahwasannya mereka mampu memengaruhi hasil hidup mereka sendiri melalui tindakan dan keputusan pribadi. Sebaliknya, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwasannya peristiwa pada kehidupan mereka mereka lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tak dalam kendali mereka, meliputi keberuntungan ataupun kondisi lingkungan (Herawati & Apiati, 2018). Pengenalan terhadap *locus of control* dapat memberikan wawasan yang berharga dalam memahami perilaku dan respons individu terhadap tantangan dan situasi kehidupan.

Sementara menurut (Darmilisani, 2019) konsep *locus of control* menjadi cerminan kepada individu sudah sampai tahap apa peran mereka dalam menentukan nasib pribadi. *Locus of control* mencerminkan sudut pandang individu terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi arah dan hasil kehidupan mereka. Dalam konteks ini, Darmilisani menyoroti bahwa tingkat *locus of control* mencerminkan seberapa jauh individu yakin akan kendali internal terhadap kehidupan mereka atau seberapa besar mereka bergantung pada faktor eksternal. Individu yang mempunyai *locus of control internal* umumnya proaktif, merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pilihan dan perbuatan mereka, sementara mereka yang mempunyai *locus of control eksternal* cenderung cenderung menyalahkan keberuntungan ataupun kondisi di luar kendali mereka

untuk peristiwa dalam hidup mereka. Pemahaman terhadap konsep ini memiliki dampak yang besar dalam membentuk pola perilaku, motivasi, dan respons terhadap tantangan hidup pada setiap individu (Darmilisani, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas yang diutarakan oleh Darmilisani, dapat diambil kesimpulan tentang *locus of control* ialah tingkatan keyakinan individu terhadap peran individu selaku control masa depan pribadi mereka. Pemahaman ini menekankan pada sejauh mana individu yakin bahwasannya mereka mempunyai kekuatan untuk membentuk serta mengendalikan arah kehidupan mereka. Namun, pada kenyataannya berdasarkan studi Leadership IQ kita mengetahui bahwa hanya 17% orang yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi, sementara sekitar 29% orang mempunyai locus of control internal yang rendah atau sedang (alias *locus of control eksternal*). Hal ini penting karena orang dengan locus of control internal yang tinggi jauh lebih bahagia dengan kariernya.

Burnout Condition didefinisikan sebagai tingkatan stres yang sering dialami oleh individu, muncul sebagai hasil dari berbagai faktor yang dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Awal mula dari kondisi ini sering kali terkait dengan kurangnya motivasi kerja, di mana rutinitas harian yang monoton dan kurangnya tantangan dapat mengurangi semangat dan minat terhadap pekerjaan. Faktor lain yang dapat menjadi pemicu burnout melibatkan aspek finansial, seperti gaji yang tidak sesuai dengan harapan atau ketidakpuasan finansial, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Prasetya, 2019). Selain itu, peningkatan tekanan waktu dan beban tugas yang terlalu berat dari perusahaan juga menjadi kontributor signifikan terhadap timbulnya burnout. Dengan memahami faktor-

faktor ini, perusahaan dapat menentukan kebijakan agar dapat menciptakan lingkungan kerja seimbang, memastikan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, sehingga dapat mencegah atau mengatasi risiko *burnout*.

Dalam kebanyakan kasus, ciri *burnout* muncul dalam wujud kelelahan fisik, mental dan emosional, serta kurangnya pencapaian potensi diri. Tingkat stress yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negative terhadap kapabilitas individu dalam berinteraksi dengan sekitarnya secara normal (Kurnianto, 2023). *Burnout* yang didampingi dengan gejala fisik dan mental yang timbul sebagai hasil adaptasi yang kurang baik seringkali menyebabkan rasa frustrasi dalam hubungan individu dengan pekerjaannya (Costa, B. R. C., & Pinto, 2017).

Menurut pandangan Maslach, Schaufeli, dan Leiter, burnout dapat diidentifikasi sebagai konsekuensi dari stress yang terkait dengan kegiatan kerja yang mempunyai beban penuh. Kondisi ini ditandai oleh gejala-gejala yang mencakup tingkat kelelahan yang tinggi, sikap buruk atas pekerjaan (*synicisme*), serta menurunnya tingkat profesionalitas pada saat bekerja. Tingkat kelelahan yang tinggi mencerminkan dampak fisik dan mental yang signifikan akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Sikap negatif terhadap pekerjaan, atau *cynicism*, mencakup perasaan ketidakpedulian, ketidakpuasan, dan distansi emosional terhadap tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, berkurangnya efektivitas profesional kerja menunjukkan penurunan kemampuan untuk mencapai tujuan kerja dengan tingkat kinerja yang optimal (Christianty & Widhianingtanti, 2017).

Burnout adalah topik penelitian yang berkembang di bidang farmasi, dan

bukti menunjukkan bahwa itu lazim di semua pengaturan praktik. Dalam survei tahun 2017 terhadap 974 apoteker klinis rawat inap, 61,2% ditentukan mengalami burnout, dan dalam survei tahun 2018 terhadap 328 apoteker sistem kesehatan, 53,2% juga melaporkan mengalami burnout tingkat tinggi. 7,8 Sebelum pandemi, survei apoteker komunitas tahun 2020 menunjukkan bahwa 74,9% melaporkan kelelahan setidaknya pada 1 dari 3 subskala MBI-HSS MP; 68,9% mengalami kelelahan emosional, 50,4% mengalami depersonalisasi, dan 30,7% mengalami penurunan pencapaian pribadi. 9 Teknisi farmasi juga tidak dibebaskan dari efek kelelahan. Dalam sebuah studi tahun 2020 terhadap 253 teknisi di North Carolina, 69,1% melaporkan mengalami kelelahan dalam satu tahun terakhir, dengan 67,8% mendapat skor tinggi pada kelelahan emosional dan 36,4% mendapat skor tinggi pada depersonalisasi. Staf apotek juga rentan terhadap kelelahan, menjalani pelatihan intensif dengan tekanan terus-menerus untuk menyeimbangkan beberapa tanggung jawab secara bersamaan. Sebuah survei tahun 2019 terhadap 43 penduduk menunjukkan tingkat kelelahan sebesar 74,4%, dan dalam penelitian tahun 2017 terhadap 524 penduduk apotek, mereka yang bekerja lebih dari 60 jam per minggu melaporkan tingkat depresi, permusuhan, dan stress yang tinggi. (<https://farmasetika.com>)

Hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya memvalidasi asumsi awal mengenai pengaruh *locus of control* serta *burnout condition*. Salah satu penelitian yang menjadi fokus perhatian adalah studi yang dilakukan oleh Evi pada tahun 2022 Hasil dari penelitian tersebut secara konsisten mendukung asumsi peneliti, di mana burnout

secara langsung memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di puskesmas Dinoyo Malang. Sedangkan, penelitian terselain itu, temuan menarik juga muncul dari analisis korelasi antara *locus of control* dengan kinerja karyawan, di mana *locus of control* terbukti mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka. Dengan demikian, hasil dari riset yang dilakukan oleh Evi memberikan kontribusi yang substansial dalam memperdalam pemahaman mengenai dampak *locus of control* serta *burnout condition* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menciptakan dasar yang penting untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan puskesmas.

PT. Bio farma (Persero) menonjol sebagai perusahaan *lifesience* kelas dunia yang mempunyai peran vital atas peningkatan kualitas hidup dengan cara penyediaan dan pengembangan produk *lifesience* berstandar internasional. Selaku produsen tunggal vaksin manusia di Negara Indonesia, perusahaan tersebut meraih predikat sebagai produsen vaksin terbesar di Asia Tenggara. Kesuksesan PT. Bio farma (Persero) tidak lepas dari komitmen kuatnya untuk mengandalkan kinerja karyawan yang profesional, kompeten, dan berdedikasi tinggi. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan ini memberikan penekanan pada standar global dan daya saing di tingkat internasional, mencerminkan tekadnya untuk terus berkontribusi dalam meningkatkan akses dan ketersediaan produk *lifesience* yang esensial bagi masyarakat. Dengan fokus pada inovasi dan kualitas, PT. Bio farma (Persero) memainkan peran strategis dalam mendukung kesehatan

masyarakat, sekaligus menjunjung tinggi citra Indonesia di panggung *lifescience global*. Untuk mendukung kesehatan Masyarakat Indonesia karyawan PT. Bio farma (Persero) harus memiliki kinerja yang optimal dan kesehatan yang baik bagi karyawan itu sendiri baik kesehatan secara rohani maupun jasmani.

Namun, penelitian mengenai pengaruh *locus of control internal* dan *burnout condition* terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT. Bio farma (Persero), masih terbatas. Maka dari itu, peneliti memilih subjek penelitian di PT. Biofarma (Persero) yang bergerak di bidang kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diperoleh informasi serta data yang berkenaan dengan kinerja karyawan dalam kurun 3 tahun terakhir, dimulai dari tahun 2020 hingga 2022 Tabel data berikut memperlihatkan hubungan antara capaian tahunan perusahaan dengan realisasi program yang telah dilaksanakan.

Prestasi karyawan memiliki peranan yang amat vital atas peraih kesuksesan pada sebuah organisasi, dan PT. Bio farma (Persero), sebagaiperusahaan di sektor farmasi, tidak terkecuali. Signifikansinya performa optimal karyawan menjadi aspek penting dalam usaha menggapai tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan industri farmasi yang penuh tantangan dan persaingan sengit. Dalam mengoptimalisasi kinerja karyawan, aspek psikologis seperti *locus of control internal* memegang peranan krusial.

Karyawan yang mempunyai *locus of control internal* cenderung merasa bertanggung jawab secara tinggi terhadap tugas mereka, meyakini bahwasannya mereka mempunyai kontrol terhadap hasil kerja mereka, dan hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun pada

kenyataannya masih banyak individu yang memiliki kurangnya kontrol terhadap hasil kerja mereka sendiri. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kenyataan bahwa *burnout condition* juga dapat menjadi hambatan serius dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti industri farmasi, tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan performa yang konstan dapat menyebabkan burnout pada karyawan. *Burnout condition* dapat mengakibatkan penurunan motivasi, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan kualitas kerja. Seperti fenomena yang diuraikan diatas dan beberapa hasil penelitian terdahulu, manajemen PT. Bio farma perlu memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, menyediakan dukungan yang cukup, dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang agar dapat mengatasi potensi burnout dan menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Berikut merupakan data realisasi kinerja pegawai PT. Biofarma (Persero) selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada PT. Bio farma (persero) tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Program	Realisasi	Persentase	Keterangan
2020	20	15 <i>project</i>	75	<i>Under target</i>
2021	20	14 <i>project</i>	70	Menurun dan <i>Under target</i>
2022	20	15 <i>project</i>	75	<i>Under targer</i>

Sumber: PT. Biofarma (Persero) Tahun 2022 (diolah oleh peneliti)

Dari data yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa program yang diterapkan oleh PT. Bio farma (Persero) tidak mencapai ekspektasi serta tujuan yang telah ada. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya kinerja karyawan tidak mencapai tingkat optimal selama periode tiga tahun terakhir. Hal tersebut terjadi

karena kurangnya kemampuan mengambil tindakan, efektifitas, dan memikul tanggung jawab atas perilaku karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, peneliti menduga bahwa terdapat faktor seperti *locus of control* dan *burnout condition* yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan program yang telah di targetkan perusahaan. Agar dapat membuktikan hipotesa tersebut peneliti membuat kuesioner pra penelitian terhadap 10 pihak terkait.

Tabel 1. 2 Hasil Responden Pra-Penelitian tentang *Locus Of Control internal* dan *Burnout Condition* pada karyawan- karyawan PT. Bio farma (Persero) Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase		
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju(%)	Tidak Setuju(%)	Total(%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Merasakan tidak fokus saat bekerja di bawah tekanan	7	3	70%	30%	100%
2	Merasakan kelelahan fisik akibat tugas yang diberikan	6	4	60%	40%	100%
3	Emosi tidak terkontrol saat di bawah tekanan	7	3	70%	30%	100%
4	Kerja keras tidak mempengaruhi Hasil	4	6	40%	60%	100%
5	Merasa penat bila bekerja diawasi	3	7	30%	70%	100%
6	Merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja	8	2	80%	20%	100%

Lanjutan Tabel 1.2 Hasil Responden Pra-Penelitian tentang *Locus Of Control internal* dan *Burnout Condition* pada karyawan- karyawan PT. Bio farma (Persero) Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase		
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju(%)	Tidak Setuju(%)	Total(%)
1	2	3	4	5	6	7
7	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya	7	3	70%	30%	100%
8	Saya merasa hasil kerja saya tidak setimpal dengan usaha saya	5	5	50%	50%	100%
9	Merasa terbebani dengantanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya	4	6	40%	60%	100%
10	Tekanan dalam bekerja membuatsaya frustrasi	6	4	60%	40%	100%
11	Saya merasa saya bekerja terlalukeras pada pekerjaan saya	3	7	30%	70%	100%
12	Saya merasa beberapa rekan kerjasaya membuat saya bertanggungjawab atas semua masalah yang Terjadi	4	6	40%	60%	100%
13	Saya merasa menyesal dan gagalketika pekerjaan selesai tidak sesuai dengan harapan saya	2	8	20%	80%	100%
14	Saya merasa terbebani dengan target dan deadline dalam pekerjaan saya	7	3	70%	30%	100%
15	Saya merasa pekerjaan saya adalah rutinitas yang tidak membuat saya berkembang	6	4	60%	40%	100%
	Total Rata-Rata	5,27	4,73	52,7%	47,3%	100%

Sumber: PT. Biofarma (persero) tahun 2023 (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh peserta survei pada kuesioner awal penelitian, dapat disoroti oleh peneliti bahwa dari 15 pernyataan yang diajukan total responden yang menyetujui sebesar 52,7% dan tidak menyetujui 47,3%, dapat dilihat mayoritas responden cenderung menyetujui. Dari hasil ini, dapat dinyatakan Sebagian peserta merasakan adanya permasalahan dalam pelaksanaan tugas karyawan di tempat kerja mereka, baik yang terkait dengan *locus of control* ataupun *burnout condition*.

Dengan adanya situasi yang terus berlanjut, seperti yang telah dijelaskan, menjadi suatu peringatan bagi perusahaan dan menunjukkan perlunya menemukan solusi yang tepat. Mengambil dorongan dari konteks masalah yang ada, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penyelidikan yang lebih rinci terkait dengan isu *locus of control internal* dan *burnout condition* yang mungkin dihadapi oleh setiap karyawan di PT Biofarma (Persero), serta sejauh mana kedua faktor tersebut berdampak pada kinerja pegawai di perusahaan terkait. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk mengungkap penelitian berjudul "Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Burnout Condition* terhadap Kinerja Karyawan PT Bio farma (Persero)" sebagai fokus penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Dari penguraian latar belakang permasalahan tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah yang mampu diidentifikasi, yakni:

1. Tidak maksimalnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh pengaruh dari *locus of control* dan *burnout condition* yang dirasakan oleh sebagian karyawan perusahaan.
2. Tidak optimalnya kinerja karyawan yang diasumsikan dipengaruhi oleh faktor *locus of control* dan *burnout* menjadi permasalahan utama dan perlu

diteliti lebih lanjut di PT. Bio farma (Persero).

3. Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap diri sendiri (*locus of control internal*)
4. Dibutuhkan penelitian secara ilmiah untuk menginvestigasi kondisi *locus of control* dan *burnout* karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bio farma (Persero).

C. Rumusan Masalah

Dengan merinci latar belakang masalah sebelumnya, peneliti menyusun beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah *locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Biofarma (Persero)?
2. Apakah *burnout condition* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Biofarma (Persero)?
3. Apakah *locus of control internal* dan *burnout condition* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Biofarma (Persero)?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *locus of control internal* dan *burnout condition* karyawan pada PT Biofarma (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control internal* terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Biofarma (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout condition* terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Biofarma (Persero).

4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control internal* dan *burnout condition* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Meningkatkan pemahaman serta wawasan, terutama berkenaan dengan MSDM (manajemen sumber daya manusia).
- b. Berfungsi untuk landasan penelitian berikutnya dengan merujuk pada penelitian sebelumnya.
- c. Bagi perusahaan, terutama bagi karyawan, studi ini menjadi pemicu agar lebih fokus atas pencapaian kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Meningkatkan pemahaman peneliti terhadap interaksi kompleks antara *locus of control internal*, *burnout condition*, dan kinerja karyawan, memperkaya literatur ilmiah terkait manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

b. Bagi Universitas

Menambah kontribusi pengetahuan di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan PIO (Psikologi Industri) meningkatkan reputasi universitas sebagai lembaga yang mendukung penelitian yang berkualitas.

c. Bagi PT. Biofarma (Persero)

Menghasilkan temuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman manajemen perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

