

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH BURNOUT AS A MEDIATION VARIABLE ON
EMPLOYEES OF PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
BUMI WIBAWA, SUKABUMI CITY**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI**

Restu Nurfani¹, Nor Norisanti², Resa Nurmala³

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi¹²³
restunurafni@ummi.ac.id¹, nornorisanti@ummi.ac.id², resanurmala@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The success of an organization in maintaining its existence is through the development of human resources. PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi is a company engaged in the field of clean water services, the phenomenon faced by the company from the aspect of human resources is the low performance of employees indicated by the decline in employee punctuality to work hour regulations and employee attendance. The results of field observations on several employees showed the absence of career development, namely job rotation, with the absence of job rotation so far employees feel bored because they have been struggling in the same field for years. This study aims to determine the effect of career development on employee performance through burnout as a mediating variable. The research method used in this study is a quantitative method with a quasi-associative approach. The sampling technique used in this study is saturated sampling with a sample size of 52 employees. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPls Version 3.2 software. The results of this study indicate that there is no significant influence between career development and employee performance, there is a significant influence between career development and burnout, and burnout cannot mediate career development and employee performance.

Keywords: Career Development, Burnout, Employee Performance

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan ekistensinya yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia. PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi merupakan perusahaan yang bergelut pada bidang pelayanan air bersih fenomena yang di hadapi perusahaan dari aspek sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan yang di indikasikan oleh menurunnya ketepatan waktu karyawan terhadap peraturan jam kerja maupun kehadiran karyawan. Adapun dari hasil observasi dilapangan pada beberapa karyawan menunjukkan tidak adanya pengembangan karir yaitu rotasi kerja, dengan tidak adanya rotasi kerja selama ini karyawan merasa jenuh karena bergelut di bidang yang sama selama bertahun tahun.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitan ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kuasal. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dengan jumlah sampel 52 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling Parsial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* SmartPls Versi 3.2 . Hasil dalam peneltian ini menunjukan terdapat pengaruh tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap *burnout*, dan *burnout* tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, *Burnout*, Kinerja Karyawan

PENDAHULIAN

Era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi sektor bisnis di dunia kerja. Perusahaan dapat memperoleh pangsa pasar yang dibidiknya karena globalisasi. Setiap organisasi dibuat untuk memungkinkan mereka mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang

tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Surianto, 2021). Selain itu, juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, membaca arah globalisasi, dan menerjemahkannya ke dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Sianga & Priyojadmiko, 2020) ini memungkinkan karyawan

untuk menghadapi rivalitas dalam dunia kerja dengan efisien.

Kegiatan transaksi atau usaha dibutuhkan wadah yang disebut perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dimana didalamnya terdapat tujuan - tujuan tertentu dalam menjalankan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha, Organisasi diharapkan mampu menjelaskan visi dan misi mereka, memahami arah globalisasi, dan mengubahnya menjadi berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan mereka (Sianga & Priyojadmiko, 2020). SDM sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai semua tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mencakup perencanaan, penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia menggunakan pemberdayaan juga memaksimalkan potensi pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, tanpa adanya peran sumber daya manusia maka kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peran penting dan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, sebab perannya sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, untuk memperoleh laba atau untuk mempertahankan produktivitas organisasi.

Badan usaha milik daerah (BUMD) merupakan perusahaan yang dikelola oleh daerah. Keberadaan BUMD memiliki

beberapa kepentingan bagi pemerintah daerah dan masyarakat secara umum. Secara khusus, perusahaan ini mempunyai peran penting dalam pembangunan perekonomian daerah dan nasional (Rosi, 2022). Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi (PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi) mempunyai peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang penyediaan air bersih. Dalam menjaga kinerja perusahaan PERUMDA Air Minum TBW selalu meningkatkan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Persaingan jasa air bersih akan terus berkembang. Sehingga sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk proaktif dalam meningkatkan pelayanan yang memuaskan konsumen agar dapat bertahan dan berkembang. Selain itu, pegawai dituntut harus bekerja secara profesional dengan berkemampuan, disiplin, integritas, penuh komitmen dan loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Namun demikian, fenomena yang di hadapi PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi dari aspek sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan yang di indikasikan oleh menurunnya ketepatan waktu karyawan terhadap peraturan jam kerja maupun kehadiran karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan serta meningkatkan performa perusahaan dengan mengadakan bermacam cara yang tepat dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Semua perusahaan pasti mengharapkan

karyawannya mempunyai tingkat kinerja tinggi. Menurut (Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja didefinisikan Colquitt(2018) dalam ebook (Dr.Drs. Onsardi, Desember 2022) sebagai *"the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*. Merupakan perilaku karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam sehari, jumlah pekerjaan yang diperlukan dengan supervisi minimum, kehadiran kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, pekerjaan yang ditentukan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang sudah dibagikan kepada 30 karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi Menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu memiliki nilai sangat tidak setuju paling tinggi yaitu 20%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Adapun dari hasil observasi lapangan pada beberapa

karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi menunjukkan tidak adanya pengembangan karir yaitu rotasi kerja, dengan tidak adanya rotasi kerja selama ini karyawan merasa jenuh karena bergelut di bidang yang sama selama bertahun-tahun. Karyawan yang bekerja dalam kondisi waktu kerja yang lama dapat membuat rasa bosan dan jenuh. Dari hasil pengamatan peneliti kondisi di atas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut Pengembangan karir dan *Burnout*.

Untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja maka pegawai harus mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan pula pengembangan karir yang baik, guna meningkatkan kinerja karyawan agar terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam penelitian (Hudayah & Syaodih, Mei 2022) mengatkan bahwa hasil studi awal menunjukan bahwa ada beberapa karyawan yang sering tampak jenuh dan bosan, sering terlambat dan tidak semangat dalam bekerja, mudah emosi terhadap pekerjaan, sehingga mempengaruhi hubungan antar rekan kerja dan pimpinannya. Gambaran kondisi seperti ini diduga disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. (Angga & Suwandri, 2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberikan pengembangan karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan pengembangan karir yang didapat karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka

mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk berhasil dalam pekerjaan mereka saat ini serta tugas di masa depan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, mencegah kejenuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan, melalui pengembangan karir akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labor turn over*, dan meningkatkan peluang promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesedihan mereka untuk memanfaatkan peluang karir yang tersedia. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Qustolani, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja dari pengembangan karirnya. (Manggis, Yuesti, & Sapta, 2018) membuktikan bahwa adanya pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tingginya kinerja karyawan tentu dibutuhkan demi mendapatkan kualitas pekerjaan yang baik. Pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di sebuah perusahaan, tentunya tidak terlepas dari pengaruh-pengaruh yang dapat membuat kinerjanya menurun, beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan dampak yang tidak baik untuk karyawan diantaranya stress kerja (Aniversari, 2022).

Menurut Sutrisno (2019) kuantitas dan kualitas para pegawai yang mengalami stress kerja cenderung dapat mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri, seperti kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan yang semakin menurun. Oleh karenanya Stress perlu diperhatikan secara serius, karena stress tidak hanya merupakan masalah individu, tetapi juga masalah organisasi dan bahkan masyarakat.

Menurut (Khusnita, Henry, & Layli, 2019) *Burnout* merupakan stress kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala spesifik dari kejenuhan kerja adalah kebosanan, depresi, pesimesme, ketidakmampuan berkonsentrasi, keualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, ketidakhadiran dan rasa sakit dan penyakit. *Burnout* merupakan reaksi jangka panjang yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stress yang terus-menerus di tempat kerja, sehingga menimbulkan interaksi antar karyawan dan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stress kerja jangka panjang dengan beban kerja yang tinggi dapat mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. Tingkat kelelahan yang tinggi dapat mengganggu kinerja. Menyebabkan karyawan kurang istirahat, kurang tidur, sakit kepala, kebingungan, dan tekanan mental. Karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan mungkin akan mengalami penurunan kinerja (Bolon, Wardah, & Katrina). Menurut (Hayati & Fitria, 2018) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil sebesar 98,9%. (ALmaududi, 2019), menyatakan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu hasil penelitian (Manggis, Yuesti, & Sapta, 2018) membuktikan bahwa adanya pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, selanjutnya menurut (Norisanti, Z Mulia, & Widiastuti, 2022) mengemukakan menurut bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Putri & Ratnasari, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir dipengaruhi oleh *Burnout* menurut (Rizka, 2013) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*. Lalu menurut (Danu Irwan Zelani, 2022) mengatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout*.

Selanjutnya menurut (Parashakti & Ekhsan, 2022) *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu menurut (Kusumaningrum, Sunardi, & Saleh, 2016) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Adnyaswari & Adnyani, 2017) bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan research gap tersebut peneliti menetapkan *burnout* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pemaparan dan uraian fenomena yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema dengan memilih judul “Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Pada Karyawan Perusahaan

Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi”.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang sudah didapatkan dengan berbagai metode dan teknis pengerjaan sehingga membuahkan dari kerja tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lalu Menurut (Robbins, 2016) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. menurut (Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dimensi yang digunakan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang di kerjakan oleh kemampuan , kesedianan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir

pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Dimensi yang digunakan yaitu kejelasan karir, pengembangan diri, mutu kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan Pengembangan karir adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Burnout

Burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka bukan prioritas.

Menurut Rocky & Setiawan, (2018) *burnout* merupakan keadaan lelah fisik, emosional, dan mental oleh stres terus menerus. Maslach (S.E., M.Si, 2022) mendefinisikan *burnout* merupakan bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Dimensi

yang digunakan yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, *Low personal accomplishment*. (Friansa, 2017) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga bisa menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari untuk terlibat.

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan lelah fisik, mental dan emosional karena stress kerja dalam waktu lama sehingga terjadi perubahan kepribadian dan penurunan motivasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. (Sugiyono P., 2021) menyatakan bahwa pengertian asosiatif ialah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.”. penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2018).

Menurut (Sugiyono P., 2021) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut (Sugiyono P., 2021, p. 127) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi”. Sampel yang diambil dari populasi

harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel yang diambil melalui *non probability sampling* yaitu teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel 52 karyawan.

Terdapat tiga teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi, wawancara tidak terstruktur kepada karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi dan menyebarkan kuesioner penelitian yang dibagikan lewat g-form.

Kemudian data yang sudah diperoleh akan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan berbagai pengujian yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

H1 : Pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Pengembangan Karir (X) berpengaruh terhadap *Burnout* (M)

H3 : *Burnout* (M) memediasi Pengaruh Pengembangan karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Model (Outer Model)

Nama lain dari *Outer Model* adalah (*outer relation* atau *measurement model*) mempunyai arti yaitu sebuah evaluasi terhadap pengukuran-pengukuran dalam suatu model yang dibuat untuk mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dan konstruk yang mendasarinya. Fungsi model pengukuran (*outer model*) adalah untuk memeriksa validasi dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

1. Convergent Validity

Convergent validity merupakan uji yang menunjukkan hubungan antara item reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dikatakan memuaskan apabila nilai loading faktornya $> 0,5$. Nilai Loading Factor menunjukkan bobot setiap indikator/item sebagai ukuran setiap variabel. Indikator yang memiliki loading factor tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut mengukur variabel yang paling kuat (dominan).

Tabel 1 Nilai Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Faktor	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	X1	0,130	0,922	Valid
	X2	0,104	0,817	Valid
	X3	0,106	0,831	Valid
	X4	0,111	0,904	Valid
	X5	0,103	0,818	Valid
	X6	0,129	0,935	Valid
	X7	0,134	0,947	Valid
	X8	0,096	0,791	Valid
	X9	0,103	0,860	Valid
	X10	0,118	0,927	Valid
<i>Burnout</i> (M)	M1	0,149	0,875	Valid
	M2	0,155	0,884	Valid
	M3	0,113	0,815	Valid
	M4	0,116	0,737	Valid
	M5	0,137	0,748	Valid
	M6	0,116	0,737	Valid

	M7	0,122	0,738	Valid
	M8	0,147	0,844	Valid
	M9	0,166	0,917	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,178	0,895	Valid
	Y2	0,149	0,864	Valid
	Y3	0,188	0,844	Valid
	Y4	0,184	0,869	Valid
	Y5	0,128	0,784	Valid
	Y6	0,148	0,745	Valid
	Y7	0,94	0,708	Valid
	Y8	0,149	0,776	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024 (menggunakan SmartPLS 3)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai > 0,5 . hal ini menunjukan bahwa semua indikator dapat dikatakan memuaskan karena memiliki nilai *loading factor* > 0,5.

2. Discriminant Validity

Saat menguji discriminant validity, penelitian ini menggunakan *square root of average (AVE)* dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau mencerminkan variabel laten. Dikatakan baik hasilnya jika penguji *Discriminant Validity* menghasilkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* terhadap nilai korelasi antara konstruk dalam model. Dapat dikatakan hasil baik jika penguji *Discriminant Validity* menghasilkan akar kuadrat dari *Average Variance Validity (AVE)* dari masing-maing konstruk > 0,5 dari korelasi antara konstruk dalam model (Fornell & Larcker 1981).

Tabel 2 Nilai AVE

Variabel Laten	AVE
Pengembangan Karir	0,662

Burnout	0,769
Kinerja Karyawan	0,661

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024 (Menggunakan SmartPLS 3)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Validity (AVE)* dari masing-masing konstruk mempunyai nilai > 0,5. Artinya bahwa semua variabel memenuhi kriteria discriminat validity yang baik karena memiliki nilai > 0,5

3. Composite Reliability

Evaluasi composite realibility dilakukan dengan melihat nilai reliabilitas komposit blok indikator pengukuran konstruk dan nilai cronbach’s alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite realibility lebih besar dari 0,7 dan nilai cronbach’s alpha direkomendasikan lebih besar dari 0,6. Di bawah ini dapat dilihat nilai composite reliability dan nilai cronbach’s Alpha :

Tabel 3 Nilai Composite Reliability dan Cronbach’S Alpha

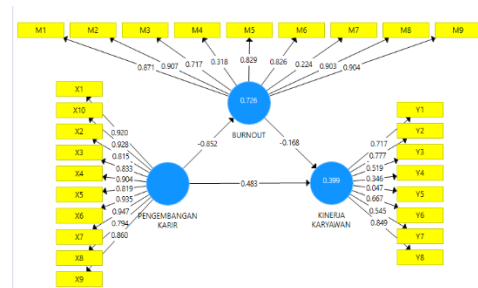
Variabel	Composite Realibility	Cronbach’S Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,971	0,966	Reliabel
Burnout	0,946	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	0,927	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024 (menggunakan SmartPLS 3)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diperoleh nilai *composite reliability* variabel pengembangan karir sebesar 0,971 ; variabel *burnout* sebesar 0,946 dan variabel kinerja karyawan 0,939. Sementara itu nilai *cronbach’s alpha* variabel pengembangan karir sebesar 0,966 ; variabel *burnout* sebesar 0,935 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,927. Artinya, semua variabel diatas dikatakan reliabel karena *composite reliability* besar dari 0,7 dan *cronbach’s alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dapat menghasilkan hasil ikur yang stabil dan konstan.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah menguji outer model, langkah selanjutnya adalah menguji *inner model*. Pengujian *inner model* atau struktural model dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *Rsquare* model penelitian.



Sumber : Hasil Pengolahan PLS versi 3

Inner model dapat dievaluasi dengan Koefisien Determinasi R 2 (*R-Square*), Relevansi Prediktif Q2 (*Q-Square*) dan *Goodness of Fit* (*GoF*).

1. Koefisien Determinasi (R-Square)

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* dari masing-masing variabel laten dependen. Tabel 3 di bawah ini merupakan hasil estimasi *R-square* menggunakan PLS.

Tabel 3 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Burnout	0,726
Kinerja Karyawan	0,399

Sumber: Data diolah penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai *R-square* variabel *burnout* sebesar 0,726 atau 72,6 %. Nilai tersebut menunjukan bahwa 72,6 % variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh pengembangan karir. Sedangkan 24,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian.

Nialai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,399 atau 39,9 %. Nilai tersebut menunjukan bahwa variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir sebesar 39,9 %, sedangkan sisanya sebesar 60,1 % dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

2. Predictive Relevance (Q-Square)

Langkah selanjutnya dalam mengukur model struktural adalah dengan *Predictive Relevance (Q-Square)* Q^2 . *Q-Square* untuk model struktural yang mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan model, serta estimasi parameternya. Model mempunyai relevansi prediktif jika nilai *Q-square* > 0, sebaliknya menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif kurang jika nilai *Q-square* < 0 (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria kekuatan dan kelemahan model yang diukur berdasarkan *Q-Square* adalah 0,35 (model kuat), 0,15 (model sedang) dan 0,02 (model lemah) (Ghozali & Latan, 2015). Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

Maka dapat di peroleh nilai Q^2 Penelitian ini adalah :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,726) (1 - 0,399)$$

$$Q^2 = 1 - (0,274) (0,601)$$

$$Q^2 = 1 - (0,164674)$$

$$Q^2 = 0,835326$$

$$= 0,835326 \times 100 = 83,5 \%$$

Tabel 4 Rata Rata Nilai AVE dan R-Square

	AVE	R-Square
Pengembangan Karir	0,769	
Burnout	0,662	0,726
Kinerja Karyawan	0,661	0,399
Rata-Rata	2,092	1,125

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

$$\text{Maka GoF} = \sqrt{2,092 \times 1,125} = 2,3535$$

Dari hasil diatas nial GoF sebesar 2,353 yang menunjukan GoF lebih tinggi dari 0,36 sebagai syarat instrument yang baik. Nilai GoF

Dari hasil Q^2 diatas dapat diperoleh nilai sebesar 0,835 yang menunjukan bahwa model mempunyai relevansi prediksi yang baik karena yang di peroleh lebih besar dari 0 (nol). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 83,5 % kinerja karyawan di pengaruhi oleh pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian.

3. Goodness of Fit (GoF)

Evaluasi model structural selanjutnya adalah dengan mengukur *Goodness of Fit (GoF)* Index merupakan salah satu indeks pemodelan jalur PLS. Pengukurn Indeks pada tahap ini menghasilkan validnya suatu variabel dari variabel eksogen dan variabel endogen. Index *Goodness of Fit (GoF)* pada buku (Ghozali & Late, 2015) mempunyai tiga kategori penilaian, yaitu: 1) 0,1 untuk nilai GoF rendah, 2) 0.25 untuk nilai GoF medium, dan 3) 0.36 untuk nilai GoF tinggi. Berikut rumus dari Goodness of Fit (GoF) Index, yaitu:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

2,353 menunjukan bahwa sampel data yang yang diambil sesuai dengan model yang diteliti, dari pengujian R, Q, dan GoF yang telah dilakukan terlihat bahwa model yang dibentuk

adalah kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

4. Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara konstruk penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan nilai-nilai dalam t-tabel dengan t-statistik yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping pada software SmartPLS, karena pengujian hipotesis dapat dibuktikan dengan melihat nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, kesimpulan dari hasil tersebut adalah nilai t-

statistik lebih besar dari nilai t-tabel, Jika nilai t-tabel besar maka kesimpulannya adalah hasil tersebut membuktikan adanya hubungan yang signifikan anatar varaiebl penelitian. Dalam pengujian hipotesis jika, nilai - statistik $> 1,96$ maka disimpulkan hasil tersebut signifikan, namun jika nilai t-statistik $< 1,96$ maka disimpulkan pengujian tersebut tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Berikut hasil koefisien tiap jalur hipotesis (Path Coefficients) dan nilai T-Statistiknya yang diperoleh dari hasil output bootsrapping SmartPLS:

Tabel 5 Koefisien dan Jalur T-Statistik

	Orginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Pengembangan Karir -> <i>Burnout</i>	-0,852	-0,860	0,036	25,051	0,000
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0,483	0,528	0,268	1.882	0,606
Pengemabgan Karir -> <i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	-0.143	-0,124	0,284	0,516	0,060

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk masing masing hipotesis berdasarkan tabel :

1. Hipotesis 1

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menghasilkan t-statistik sebesar $1,806 < 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Hal ini berarti pengembangan karir tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air TBW Kota Sukabumi.

2. Hipotesis 2

Pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* menghasilkan t-atistik sebesar $23,743 > 1,98$. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan

terhadap *burnout* di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, **dapat diterima**. Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *burnout* di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi.

3. Hipotesis 3
Pengaruh *burnout* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t-statistik sebesar 0,598.

Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada *software* Smart PLS versi 3 pengujian hipotesis dilihat dari tabel *path coefficient*. Dapat dilihat pada tabel 4.11, konstruk variabel independen pengembangan karir tidak berpengaruh ($O=0,483$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar $1,806 > 1,96$ dan nilai p-value $0,072 < 0,05$. Secara teoritis semakin rendah tingkat pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, Suharno, & Albertus, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa rata-rata penilai responden terhadap variabel pengembangan karir termasuk dalam kriteria sedang dengan nilai sebesar 5,196. Penilaian

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air TBW Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil ini H3 yang menduga *burnout* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, **ditolak**. Hal ini berarti *burnout* tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi.

tertinggi terdapat pada item pertanyaan dengan kode X8 sebesar 6,884 yaitu “Melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan” sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X2 sebesar 2,961 yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan jabatan secara adil” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan tidak memberikan pengaruh yang cukup untuk perusahaan sehingga kesempatan kenaikan jabatan tidak berjalan dengan baik.

Sedangkan, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.24 yang menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kedalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 7,789. penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode Y2 sebesar 8,538 “Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi target perusahaan” sedangkan penilaian terendah dengan kode Y4 5,019 “Saya selalu datang

tepat waktu” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya atau tidak adanya pengembangan karir kinerja karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi akan tetap tinggi.

Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Burnout (M)

Pada *software* Smart PLS versi 3 pengujian hipotesis dilihat dari tabel *path coefficient*. Dapat dilihat pada tabel 4.11, konstruk variabel independen pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan ($O= 0,852$) dengan konstruk *burnout*. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar $23,743 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Secara teoritis semakin rendah tingkat pengembangan karir maka semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja *burnout* pada perusahaan, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Danu Irwan Zelani, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa rata-rata penilai responden terhadap variabel pengembangan karir termasuk dalam kriteria sedang dengan nilai sebesar 5,196. Penilaian tertinggi terdapat pada item pertanyaan dengan kode X8 sebesar 6,884 yaitu “Melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan” sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X2 sebesar 2,961 yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan jabatan secara adil” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya dengan

melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang di tentukan tidak memberikan pengaruh yang cukup untuk perusahaan sehingga kesempatan kenaikan jabatan tidak berjalan dengan baik.

Sedangkan, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.20 yang menunjukkan bahwa rata penelian responden terhadap variabel *burnout* termasuk kedalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 6,667. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode M3 sebesar 8,961 “Saya merasa kehabisan energi saat bekerja” sedangkan penilaian terendah dengan kode M4 2,942 “Saya merasa tidak kompeten saat bekerja” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap perusahaan lewat *burnout* sehingga semakin rendah pengembangan karir di perusahaan maka semakin meningkatlah tingkat *burnout* di perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi

Pada *software* Smart PLS versi 3 pengujian uji mediasi dilihat dari tabel 4.11 Namun perlu dilihat terlebih dahulu pengaruh langsung antara variabel laten, dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh ($o=0,325$) antara konstruk pengembangan karir dengan terhadap konstruk kinerja karyawan dengan nilai tstatistik pada hubungan konstruk ini sebesar $1,806 > 1,96$ dan, nilai p-value $0,072 < 0,05$. Lalu dapat dilihat kembali pengaruh mediasi pada tabel 4.11 konstruk *burnout* tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan signifikan ($o= 0,143$) dengan nilai

tstatistik sebesar 0,503 dan p-value 0,0615 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Ekshan, 2022) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak dapat memediasi hubungan antar pengembangan karir dan kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi masuk pada kriteria sedang, artinya pengembangan karir belum diterapkan secara maksimal. Adapun tingkat *burnout* pada perusahaan masuk pada kriteria tinggi hal ini menunjukkan bahwa *burnout* dirasakan oleh karyawan namun meskipun tingkat *burnout* pada karyawan tinggi tidak membuat karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi merasa kehilangan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh mereka dan kepedulian terhadap karyawan lain masih terjaga. Selain itu tingkat kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi termasuk pada kriteria tinggi artinya kinerja karyawan sudah diterakan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh tidak signifikan antara

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya atau tidak adanya pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistik kurang dari nilai t-tabel.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap *burnout* . Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistik lebih dari nilai t-tabel.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, *burnout* tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ada faktor- faktor lain yang lebih dominan dalam menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik kurang dari nilai t-tabel.

SARAN

Bagi perusahaan

Peneliti akan memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan sebuah masukan untuk hasil yang lebih baik berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, antarlain sebagai berikut:

1. Peneliti berharap perusahaan dapat memaksimalkan pengembangan karir pada karyawan dengan memberikan kesempatan kenaikan jabatan secara adil terhadap karyawan. Dengan memberikan kesempatan kenaikan jabatan secara adil

- atau rotasi kerja terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan lagi kinerjanya.
2. Peneliti berharap perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan emosional karyawannya melalui program keseimbangan kerja dan kehidupan sehingga dapat mengurangi *burnout* pada karyawan.
 3. Peneliti berharap perusahaan dapat memperhatikan karyawan dalam ketepatan waktu dalam bekerja dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dan hal ini dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan.

Saran Bagi pihak Lagi

Peneliti berharap kepada calon peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan wawasannya agar lebih kreatif dan mempunyai referensi dalam menentukan variabel yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, serta dapat lebih berani untuk melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas.

Saran Teoritis

1. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan karir, burnout, serta kinerja karyawan PERUMDA Air Minum TBW Kota Sukabumi, dapat membantu mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Peneliti berhadapan penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi banyak orang dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kurnia, A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 1-10.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. A. (2017). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUP SANGLAH. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.5.
- ALmaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis : Journal if Economics*, 3(2).
- Angga, G. P., & Suwandri, I. G. (2020). Open Access The role of Job Satisfaction Mediates The Relationship Between Compensation and Career Development On Work Motivation. *American Journal of Humanities and Social . Sciences Research (AJHSSR)*, 258-267.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE Jurnal Manajemen Bisnis Islam*.
- Ari Misbakhudin. Ika Listyawati, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Burnout

- terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Profesional (JPRO)*, Vol 4 No 1.
- Bayu, D. J. (2021, Januari 11). *databoks*. Retrieved from databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/12/banyak-tenaga-kesehatan-alami-burnout-saat-pandemi-corona>
- Bolon, T., Wardah, & Katrina. (n.d.). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout Perawat di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 76.
- Busro, D. M. (2018). *TEORI TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Job Stress on Employees Job Performance). *Jurnal Riset Bisnis & investasi*, 3.
- Coulter, S. P. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. YOGYAKARTA: CV BUDI UTAMA.
- Danu Irwan Zelani, E. B. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP BURNOUT KARYAWAN STATION NINJA XPRESS SIBOLGA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VI 4, No 1.
- Dr. Sandu Siyoto, S. M. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Dr.Drs. Onsardi, M. d. (Desember 2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . In (*Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*) (p. 107). Jawa Tengah: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Friansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Griffin, R. W. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. YOGYAKARTA: CV BUDI UTAMA.
- Hartini, d. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *INTIQAD Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1).
- Hidayati, W., & Ekshan, M. (2022, Agustus 25). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SENTIMAS : Seminar Nasional Penelitian dan Pengeabdian Masyarakat*, 520-526.
- Hudayah, D., & Syaodih, E. (Mei 2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karyawan. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* Vol. 4 No. 1, 27-35.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untu Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawa.
- idmantas Tütlys, G. G. (2021). The Influence of Teacher Professional Burnout on Professional Satisfaction in Professional Career Development. *The New Educational*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industrial & Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Khusnita, Henry, & Layli, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformal, Kompensasi dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asia Kemasan Cantik Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 6.
- Kuncoro, A. E. (2018). *Analisis Jalur (Path Analisis)*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, & Saleh, C. (2016). PENGARUH BEBAN

- KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK). *Jurnal Nisnis dan Manajemen*, Vol. 10, No. 3.
- L, M., C, K., & H, W. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 7, 2.
- Luxmaning Hutaki, W. A. (2022). The Relationship Of Perceived Career Development, Work Motivation, And Performance: A Study Among Asn That The Organization Has Changed The Echelon. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI Journal)*.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mary, N. &. (2020). Influence of Job Design Technigues on Employee Satisfaction in the Interior Building Material Manufacturing Firmns in Nairobi. *Journal if Social Scinces*, 268-288.
- MM, T. Y. (2018). *Perilaku Organisasi (Modul Standar untuk digunakan dalam Perkuliahan di Universitas Mercu Buana)*. Mercu Buana.
- Muhammad Gandung, S. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepuasan dan Perilaku Organisasi*. CV.AA. RIZKY.
- Muhammmad Dedi Syaputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangsn karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No 2.
- Mukhtar, A. (2018). The Effect Of Competence And Organization Culture To Work Satisfaction And Employee Performance Of Sharia Banks In Makassar City. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 1-6.
- Neo, W. &. (2022). *Manajemen Bisnis*. Makasar: CV. Tohar Media.
- Nita Tri Febrianti, S. W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Sosial Science Research*, Vol 1.
- Norisanti, N., Z Mulia, F., & Widiastuti, E. (2022). OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBAGNA KARIR. *COSTING (Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5, No. 2.
- Nurmala, R. d. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publisng Indonesia.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH*, Vol 5, NO 1.
- Prasetyo, M. A. (2018). Peran Perilaku Organisasi dan manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan (IDARAH)*, Vol. 2, No 1.
- Purwanto , S. K., Suharno, P., & Albertus, I. (2017, Oktober). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, VII, 3.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019, Juli). PENGARUH TINGKAT

- PENDIDIKAN, PRLATIHAN, DAN PENGEMBANGSN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURASNI TAKAFUL BATAM. *Jurnal Akungtansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 7 No. 1.*
- Qustolani, A. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaragam Toyindo Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 2*, 302-310.
- Rinanda, S. A. (2022). ANALISIS BURNOUT LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Security Outsourcing di PT PKSS Lampung). *UNI Raden Intan Repository.*
- Rizka, Z. (2013, Agustus). SIKAP TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT), 01, No. 02.*
- Robbins, S. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rosi, A. A. (2022). Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah Dan Laba Bumd Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Kerinci. *AGREGATE, Vol 5(2).*
- S.E., M.Si, D. A. (2022). *KELELAHAN KERJA*. Yogyakarta: PENERBIT KAMPUS.
- Sianga, H., & Priyojadmiko, d. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada kinerja Dosen. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah manajemen, 95.*
- Sugiyono, P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suriyanto. (2021). *Sinergitas Motivasi Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Intansi*. Surabaya: Global Aksara Press.
- Van Wyk, A. S. (n.d.). Influence of the implementation of Job Rotation on Employees Perceived Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management, 89.*
- Wajdi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: CV MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Widyanti, M. D. (2019). *Perilaku organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.