

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN
STATION NINJA XPRESS SIBOLGA**

¹Danu Irwan Zelani, ²Endang Basaria Hutagalung, ³Ikmal, ⁴Leyla Doriati Sitanggang, ⁵Mata Tias Zendrato
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹danu.irwani@gmail.com, ²endang.basaria@gmail.com, ³ikmal.mm@gmail.com, ⁴leyla.doriati@gmail.com,
⁵matatias.zendrato@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether work placement, leadership style and career development simultaneously have a negative effect on employee burnout at Station Ninja Xpress Sibolga. This study aims to determine the effect of work placement, leadership style and career development on employee burnout at Station Ninja Xpress Sibolga. The sample in this study were employees at Station Ninja Xpress Sibolga, totaling 42 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Work placement partially has a negative effect on employee burnout; Leadership style partially has a negative effect on employee burnout; Career development partially has a negative effect on employee burnout; Work placement, leadership style and career development simultaneously have no positive and significant effect on employee burnout.

Keywords: *Work Placement; Leadership Style; Career development; Employee Burnout*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh negatif terhadap burnout karyawan Station Ninja Xpress Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap burnout karyawan Station Ninja Xpress Sibolga. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Station Ninja Xpress Sibolga yang berjumlah 42 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Penempatan kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap burnout karyawan; Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative terhadap burnout karyawan; Pengembangan karir secara parsial berpengaruh negative terhadap burnout karyawan; Penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout karyawan.*

Kata Kunci : *Penempatan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Burnout Karyawan*

1. Pendahuluan

Permasalahan mengenai *burnout* pada karyawan, masih jarang disadari pihak perusahaan atau organisasi. Padahal *burnout* penting untuk diketahui dan ditanggulangi, sebab *burnout* dapat mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya yang berimbas pada menurunnya kinerja karyawan bahkan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, kecemasan, depresi dan bunuh diri. Menurunnya kinerja karyawan akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, sehingga organisasi atau perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan terutama beban kerja

yang diberikan dan konflik pekerjaan pada setiap individu untuk menghindari terjadinya stres kerja yang berkelanjutan hingga berujung pada *burnout*. Tidak hanya beban kerja, penghargaan atas kinerja karyawan juga penting untuk diperhatikan perusahaan agar karyawan merasa kerja kerasnya dihargai. Selain itu tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan haruslah sesuai dengan beban kerja yang diberikan karena desakan waktu juga dapat membuat karyawan merasa tertekan yang berujung pada stres. "*Burnout*" adalah kondisi habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu

disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain.

Karyawan yang mengalami *burnout* akan mengeluhkan sakit, yang mana dengan kondisi sakit tersebut tentunya karyawan tersebut sudah tidak bisa produktif lagi bagi perusahaan, dan apabila *burnout* implikasinya pada kondisi psikologis maka karyawan tersebut akan susah berkonsentrasi dan banyak pekerjaan yang ditangani akan salah dan menimbulkan gangguan bagi pekerjaan lainnya. Seorang pegawai seharusnya merasa nyaman dengan pekerjaannya, menyukai apa yang dikerjakan, tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya, dan tidak merasa tertekan karena pekerjaannya. Perusahaan hendaknya tidak hanya berfokus pada hasil akhir dari apa yang dihasilkan pegawainya saja, tetapi juga harus memperhatikan bagaimana proses pegawai selama bekerja, apakah pegawai merasa senang atau tidak, bagaimana kesejahteraan pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyadari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Station Ninja Xpress Sibolga adalah para karyawan yang tidak mencapai target pekerjaannya, tingginya tingkat absen karyawan bahkan angka ketidakhadiran karena sakit juga cukup tinggi. Dalam pengamatan serta wawancara peneliti terhadap karyawan yang bekerja, peneliti memiliki kesimpulan awal bahwa penyebab tingginya angka *burnout* karyawan disebabkan oleh penempatan area kerja para kurir yang tidak sesuai dengan tempat tinggal mereka, bahkan tidak jarang pembagian area kerja terlalu luas sehingga target kerja harian sangat sulit untuk dicapai karena jarak setiap produk yang akan diantar terlalu berjauhan satu sama lain.

Selain faktor penempatan kerja, sikap pimpinan terhadap para karyawan juga terkesan membuat karyawan selalu bekerja dibawah tekanan, gaya kepemimpinan seperti militer

yang diterapkan membuat karyawan kesulitan dalam bekerja. Faktor pengembangan karir bagi karyawan yang sangat jarang juga menjadi keluhan karyawan, beberapa karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama tidak memiliki peningkatan karir sejak mereka mulai bekerja.

1.1. Batasan Masalah.

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji *burnout* karyawan namun dalam penelitian ini hanya membahas faktor penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap *burnout* karyawan pada Station Ninja Xpress Sibolga.

1.2. Rumusan Masalah.

Setiap instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan instansi lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 2) Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 3) Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 4) Apakah penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

1.3. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan di Station Ninja Xpress Sibolga serta mencari pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

Tabel 1.
Kerangka
Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Regional Manager	1
2	Area Manager	1
3	HRD	1
4	Station IC	1
5	Admin	1
6	Supervisor	1
7	Station Staff	6
8	Rider	32
Total		44

Sumber: Station Ninja Xpress Sibolga -2021

1.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* Karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* Karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 3) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* Karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 4) Penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh negative terhadap *burnout* Karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Station Ninja Xpress Sibolga yang berjumlah 44 orang dengan rincian sebagai berikut:

2.2. Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013: 113).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013: 76). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013: 77) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Station Ninja Xpress Sibolga yang berjumlah 42 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Regional Manager	1	-	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Area Manager	1	1	-
3	HRD	1	1	-
4	Station IC	1	-	1 Orang Merupakan Peneliti
5	Admin	1	1	-
6	Supervisor	1	1	-
7	Station Staff	6	6	-
8	Rider	32	32	-
Total		44	42	

Sumber: Station Ninja Xpress Sibolga -2021

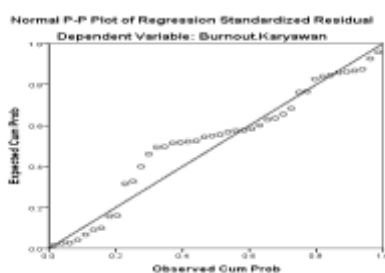
2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Sugiyono (2013:354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan.Kerja	.877	1.140
	Gaya.Kepemimpinan	.867	1.153
	Pengembangan.Karir	.886	1.128

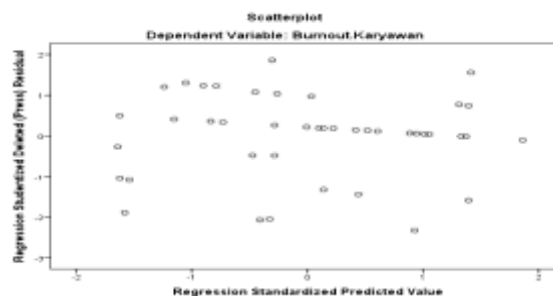
a. Dependent Variable: *Burnout*

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil

data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data

3.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.26.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.738	12.434		4.563	.000
	Penempatan.Kerja	-.096	.162	-.101	-.592	.558
	Gaya.Kepemimpinan	-.009	.135	-.012	-.070	.945
	Pengembangan.Karir	-.186	.210	-.151	-.887	.380

a. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 56,738 + (-0,096)X_1 + (-0,009)X_2 + (-0,186)X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (penempatan kerja) mempunyai nilai positif yaitu -0.096, hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap *burnout* karyawan. Jika penempatan kerja yang selalu diperhatikan terhadap karyawan maka akan berdampak negative atau menurunkan tingkat *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (gaya kepemimpinan) juga memiliki nilai positif yaitu -0,009. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negative terhadap *burnout* karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (pengembangan karir) juga memiliki nilai positif yaitu -0,186. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh negative terhadap *burnout* karyawan.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana penempatan kerja karyawannya, gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pengembangan karir dalam pekerjaannya maka akan berdampak negative atau menurunkan tingkat *burnout* karyawan di Station Ninja Xpress Sibolga.

3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.068	3	.689	.372	.774 ^b
1 Residual	70.503	38	1.855		
Total	72.571	41			

a. Dependent Variable: *Burnout.Karyawan*

b. Predictors: (Constant), *Pengembangan.Karir, Penempatan.Kerja, Gaya.Kepemimpinan*

Pada tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 0,372 dan nilai signifikansi 0,774^b. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,840. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,372 < 2,840$) maka H_a ditolak dan menerima H_0

hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

3.3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap *Burnout Karyawan*

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Penempatan.Kerja	-.096	.162	-.101	-.592	.558

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh penempatan kerja terhadap *burnout* karyawan dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,592 dan nilai signifikansi 0,558. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh

karena itu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,592 < 2,021$) maka H_a ditolak dan menerima H_0 hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

b. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap *Burnout Karyawan*

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaya.Kepemimpinan	-.009	.135	-.012	-.070	.945

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *burnout* karyawan dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,070 dan nilai signifikansi 0,945. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat

kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,070 < 2,021$) maka H_a ditolak dan menerima H_0 hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Burnout* Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengembangan.Karir	-.186	.210	-.151	-.887	.380

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan dapat dilihat pada tabel 5.17 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar -0,887 dan nilai signifikansi 0,380. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai thitung < ttabel (-0,887 < 2,021) maka H₀ diterima dan menolak H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh

negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.

3.3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 9.. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.169 ^a	.029	-.048	1.362

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa 2,9% variabel *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga dijelaskan oleh variabel penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 97,1% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

- 1) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 3) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh negative terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 4) Penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga.
- 5) Nilai R Square pada hasil penelitian ini adalah 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa 2,9% variabel *burnout* karyawan Station Ninja Xpress Sibolga dijelaskan oleh

variabel penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 97,1% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, dkk (2015). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Deci Wahyu Purnamawat (2015). *Perbedaan Burnout pada Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvert*. Thesis Riau: Sultan Syarif Kasim.
- Diandra, Fauza (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPT. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan*. Tesis Medan: FE USU.
- Gaol, CHR. Jimmy L (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Handoko T. Tani (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II*, Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama* Jakarta: Kencana.
- Imaniar, R. R., & Sularso, R. A (2016). *Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. Jurnal Maksipreneur, Vol 5 (2)*
- Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jusuf Irianto (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendika.
- Kartono, Kartini (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmoda (2015). *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. Studi Kasus Jakarta: DJBC.
- Malayu SP. Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi, Pengertian Dasar dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkuprawira (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua Efendi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi, Hadari (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima*. Yogyakarta: Andi.
- Nawawi, Hadari (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Nursalam (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Penellitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Putriana, Diatry dkk (2018). *Hubungan Antara Rasa Bersyukur Dengan Burnout Pada Perawat RSUD DR. MOEWARDI. Thesis* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai Zainal, Veithzal dkk (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizka, Z (2013). *Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 01, No. 02* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Siagian, P. Sondang (2010). *Teori dan Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Sutrisno Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali. Veithzal Rivai Zainal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan (2013). *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.