

**ANALISIS *BURNOUT* LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
BISNIS ISLAM**

(Studi Pada Karyawan Security Outsourcing di PT PKSS Lampung)

SKRIPSI

**SRI AYU RINANDA
NPM. 1851040108**



Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/ 2022 M**

**ANALISIS *BURNOUT* LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
BISNIS ISLAM**

(Studi Pada Karyawan Security Outsourcing di PT PKSS Lampung)

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh

**SRI AYU RINANDA
NPM. 1851040108**

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Pembimbing II : Weny Rosilawati, S.E., M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/ 2022 M**

ABSTRAK

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa yang ada sejak lama di Bandar Lampung, yaitu sejak tahun 1999. Dalam setiap perusahaan atau organisasi, komponen manusia memegang peranan yang dominan dalam memajukan perusahaan ke arah yang lebih maju. Semakin tinggi keinginan perusahaan untuk terus meningkatkan profit perusahaan, maka semakin banyak pula tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para karyawan. Di PT PKSS terdapat tiga pengolahan tenaga kerja yaitu admin, security, dan pramubakti. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis burnout, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif bisnis Islam.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dengan subjek penelitian HRD PT PKSS, security. Sumber data penelitian, yaitu sumber data primer dan sekunder. Dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis yang peneliti gunakan, yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sedangkan peneliti menggunakan uji keabsahan data atau triangulasi teknik.

Dari hasil pembahasan mengenai analisis burnout, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PKSS Lampung dapat disimpulkan bahwa burnout, lingkungan kerja, dan pengembangan karir sangatlah penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Semakin karyawan merasakan kelelahan maka akan membuat kinerjanya menurun. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, pada saat karyawan nyaman terhadap lingkungannya maka ia akan semangat dalam bekerja. Pengembangan karir yang diberikan sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan PT PKSS Lampung dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

Kata Kunci : Burnout, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) is one of the companies engaged in the business of manpower management in the form of product and service services that have existed for a long time in Bandar Lampung, since 1999. In every company or organization, the human component plays an important role. dominant in advancing the company in a more advanced direction. The higher the company's desire to continue to increase company profits, the more duties and obligations that must be carried out by employees. At PT PKSS there are three processing workers, namely admin, security, and pramubakti. The purpose of this study was to determine the effect of burnout, work environment, and career development on employee performance in an Islamic businessperspective.

This research uses a descriptive qualitative research type, with the subject of HRD PT PKSS and Security research. Sources of research data, namely primary and secondary data sources. In research using interview data collection techniques, observation and documentation. The analysis that the researcher uses is data reduction, data presentation and data verification. Meanwhile, researchers used a data validity test or technical triangulation.

From the results of the discussion regarding burnout analysis, work environment, and career development in improving employee performance at PT PKSS Lampung, it can be concluded that burnout, work environment, and career development are very important in efforts to improve employee performance. The more employees feel tired, the lower their performance will be. The work environment felt by employees is very important in improving performance, when employees are comfortable with their environment, they will be enthusiastic about working. The career development provided is very important for employees to support their performance and the performance of PT PKSS Lampung employees can be said to be good if the employee's performance is satisfactory and can improve the company's image.

Keyword : Burnout, Work Environment, Career Development, Employee ePerformance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Ayu Rinanda
NPM : 1851040108
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah / S1
Judul Skripsi : Analisis Burnout Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Security Outsourcing di PT PKSS Lampung)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 21 September 2022
Penulis



Sri Ayu Rinanda
NPM. 1851040108



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endo Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : “Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi pada karyawan *security outsourcing* di PT PKSS Lampung)”

Nama : Sri Ayu Rinanda

NPM : 1851040108

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

NIP. 198208082011012009

Weny Rosilawati, S.E., M.M.

NIP. 199411122019031009

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, SE., ME

NIP.197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endo Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “*Analisis Burnout, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi pada karyawan security outsourcing di PT PKSS Lampung)*”, disusun oleh Sri Ayu Rinanda, NPM : 1851040108, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Rabu / 09 November 2022

TIM / DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : Dr. H. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag. (.....)

Sekretaris : Taufiqur Rahman, S.E., M.Si. (.....)

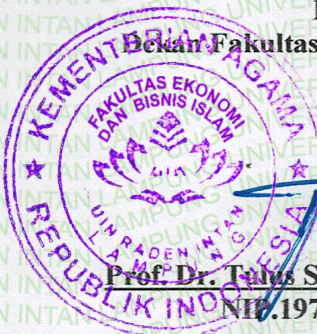
Penguji I : Zulaikah, M.E. (.....)

Penguji II : Weny Rosilawati, S.E., M.M. (.....)

Penguji III : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. (.....)

Mengetahui

Dewan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Felix Suryanto, SE., M.M, Akt, CA

NIP.1979009262008011008



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 703260

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis *Burnout* Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan *Security Outsourcing* di PT PKSS Lampung)

Nama : Sri Ayu Rinanda

NPM : 1851040108

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 19820808 201101 2 009

Weny Rosilawati, S.E., M.M
NIP. 19941112 201903 1 009

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,

Dr. Ahmad Habibi, SE., ME
NIP. 19790514 200312 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 703260

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Analisis *Burnout* Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan *Security Outsourcing* di PT PKSS Lampung)**, disusun oleh **Sri Ayu Rinanda**, NPM **1851040108**, jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, diajukan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal **Rabu, 09 November 2022**, pukul **09.30 – 11.00 WIB**, Tempat **Ruang Rapat 1 Dekanat Lt.2**.

TIM DEWAN PENGUJI MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. H. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag. (.....)

Sekretaris : Taufiqur Rahman, S.E., M.Si. (.....)

Penguji Utama : Zulaikah, M.E. (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. (.....)

Penguji Pendamping II : Weny Rosilawati, S.E., M.M. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, SE., M.M, Akt, CA
NIP. 197900926 200801 1 008

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka dan mereka tiada dirugikan.”¹

(Q.S. Al-Ahqaf:19)



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Qur’an Kemenag,” <https://quran.kemenag.go.id/>, 2022. Q.S. Al-Ahqaf:19

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya. Tidak lupa shalawat serta salam selalu tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dinantikan syafa'atnya di hari akhir nanti. Dengan tulus dan ikhlas disertai perjuangan serta jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang kemudian skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua kandung dan ibu sambung penulis, Bapak Ridwan dan Ibu Herdaeni (Almarhumah) yang telah tulus dan sabar membesarkanku, membimbingku, dan senantiasa selalu berdo'a serta tabah dan sabar demi suksesanku selama penulis menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga mereka selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan baik dunia maupun di akhirat. Terimakasih karena sudah menjadi orang tua yang hebat dan selalu mendukung apapun keputusan dan kebahagiaan anak-anaknya, karena kalian adalah alasan utama penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
2. Adik-adik saya Adi Riyandi dan Musafa Latif yang selalu mendukung dan memberikan *support* kepada saya dalam hal apapun.
3. Almamater tercinta Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Sri Ayu Rinanda, dilahirkan di Babakan pada tanggal 26 September 2000, anak pertama dari pasangan Bapak Ridwan dan Ibu Herdaeni. Penulis menempuh pendidikan yang bermula di SD Negeri 01 Sinar Palembang selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMPN 02 Candi Puro dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di MA Nurul Huda Munjul Cirebon jurusan IPA dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan *Security Outsourcing* di PT PKSS Lampung). Karya ilmiah ini disusun untuk melengkap serta memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tidak lupa penulis sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, S.E., M.M, Akt, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar memberi arahan dan membimbing serta memberikan motivasi kepada penulis.
4. Ibu Weny Rosilawati, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Kedua orang tua serta adik penulis yang telah memberikan dukungan, do‘a, dan motivasi baik secara moril dan materil. Saya mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya

karena dengan bantuan beliau penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

6. Sahabat terbaik saya Ade Ayu Anggraeni, Siska Setiawati, Nur Wijayanti Kusuma, Eva Nikmatun, Choirully Afdan dan untuk sepupuku Fathia Adien Sabrina serta teman seperjuangku dari SMP Siska Wulandari yang senantiasa memberikan bantuan, saran, dan telah mendukung dalam suka maupun duka. Terimakasih telah menemani penulis dan tulus serta ikhlas memberikan do'a untuk terselesaikannya skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas B, terimakasih telah menemanidan saling tolong-menolong selama perkuliahan dari semester1 hingga selesai.
8. Sahabat hati saya yang telah sabar menemani dalam proses penelitian, serta memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
9. Pihak PT PKSS Lampung dan responden penelitian yang telah meluangkan waktunya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah dengan tulus memberikan do'a dan motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan saya terima. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 22 September 2022
Penulis

Sri Ayu Rinanda
NPM. 1851040108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Penegasan Judul.....	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis	Error! Bookmark not defined.
2. <i>Burnout</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Pengembangan Karir.....	Error! Bookmark not defined.
5. Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
6. <i>Outsourcing</i>	Error! Bookmark not defined.
7. PT PKSS	Error! Bookmark not defined.
B. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Manfaat Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2. Manfaat Praktis	Error! Bookmark not defined.
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
H. Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
 2. Sumber Data Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
 3. Teknik Pengumpulan Data **Error! Bookmark not defined.**
 4. Analisis Data..... **Error! Bookmark not defined.**
 5. Penguji Keabsahan.... **Error! Bookmark not defined.**
- I. Sistematika Pembahasan **Error! Bookmark not defined.**

BAB II LANDASAN TEORI..... **Error! Bookmark not defined.**

- A. Manajemen Sumber Daya Manusia **Error! Bookmark not defined.**
 1. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia **Error! Bookmark not defined.**
 2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektis Islam **Error! Bookmark not defined.**
- B. *Burnout* **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian *Burnout* ... **Error! Bookmark not defined.**
 2. Gejala-gejala *Burnout* **Error! Bookmark not defined.**
 3. Indikator *Burnout*..... **Error! Bookmark not defined.**
 4. *Burnout* dalam Perspektif Islam **Error! Bookmark not defined.**
- C. Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**
 2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**
 3. Indikator Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**
 4. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam **Error! Bookmark not defined.**
- D. Pengembangan Karir **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian Pengembangan Karir **Error! Bookmark not defined.**
 2. Unsur-unsur dan Tujuan Pengembangan Karir **Error! Bookmark not defined.**
 3. Indikator Pengembangan Karir **Error! Bookmark not defined.**
- E. Kinerja Karyawan..... **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian Kinerja **Error! Bookmark not defined.**
 2. Karakteristik Kinerja. **Error! Bookmark not defined.**
 3. Indikator Kinerja..... **Error! Bookmark not defined.**
 4. Kinerja dalam Pandangan Islam **Error! Bookmark not defined.**
- F. *Outsourcing* **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian *Outsourcing* **Error! Bookmark not defined.**

2. *Outsourcing* di Indonesia **Error! Bookmark not defined.**

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

A. Gambaran Umum Objek **Error! Bookmark not defined.**

1. Sejarah Singkat PT PKSS Lampung **Error! Bookmark not defined.**
2. Profil PT PKSS **Error! Bookmark not defined.**
3. Visi dan Misi PT PKSS **Error! Bookmark not defined.**
4. Budaya Kerja PT PKSS **Error! Bookmark not defined.**

B. Penyajian Data dan Fakta Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

1. *Burnout* **Error! Bookmark not defined.**
2. Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**
3. Pengembangan Karir. **Error! Bookmark not defined.**
4. Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV ANALISIS PENELITIAN..... **Error! Bookmark not defined.**

A. Analisis Data Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

B. Pembahasan Hasil Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP..... **Error! Bookmark not defined.**

A. Simpulan..... **Error! Bookmark not defined.**

B. Rekomendasi..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR RUJUKAN..... **Error! Bookmark not defined.**

LAMPIRAN..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Nama Perusahaan yang menggunakan Jasa PT PKSS	Error! Bookmark not defined.
1.2 Jumlah Karyawan Outsourcing	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Penelitian Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2	Pertanyaan Wawancara Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3	Dokumentasi Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan gambaran umum suatu permasalahan dalam penelitian karya ilmiah. Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka perlu adanya penegasan dan penguraian terhadap arti dari istilah-istilah yang ada di judul proposal penelitian ini. Adapun judul dari proposal penelitian ini yaitu: **Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Security *Outsourcing* di PT PKSS Lampung)**. Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis adalah kegiatan berupa proses mengamati sesuatu dengan memilah, mengurai, membedakan dan mengelompokkan menurut kriteria tertentu untuk mengetahui informasi yang sebenarnya.¹

2. *Burnout*

Kelelahan (*burnout*) adalah perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan.²

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun sebagai

¹Pengertian Analisis, (<https://kbbi.web.id/pengaruh>) Diakses pada tanggal 16 Maret 2021

²Rusmalia Dewi Gusti Yuli Asih, Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, *Stess Kerja* (Semarang: Semarang University Press Jl., 2018).

kelompok.³

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.⁴

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁵

6. Outsourcing

Outsourcing di artikan untuk pemanfaatan tenaga kerja agar memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.

7. PT PKSS

PT PKSS Lampung pada *security outsourcing*. pengambilan objek penelitian di PT PKSS dilakukan karena berdasarkan penelusuran internet menyatakan bahwa PT PKSS merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* pertamadi Lampung yang berdiri pada 15 Juli 1999. Perusahaan PT.PKSS melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha. Jumlah seluruh karyawan outsourcing yang ada di PT PKSS Lampung yaitu sebanyak 1.055 karyawan.

³Windy dan Mawarta Onida Sinaga Desyana, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Indosat, TBK.', *Jurnal Epigram*, 11, No. 2.2 (2014), 79–86.

⁴Ni Made Dwi Puspitawati I Made Agus Budiana, Nengah Landra, 'Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem', 2.2016 (2021), 423–32

⁵Ronal Donra Sihaloho and Hotlin Siregar, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.2 (2019), 273–81
<<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>>.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah pelaksana dari semua kebijakan perusahaan dan harus memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Pentingnya talenta perlu diakui di semua level manajemen di dalam perusahaan. Dalam setiap perusahaan atau organisasi, komponen manusia memegang peranan yang dominan dalam memajukan perusahaan ke arah yang lebih maju. Semakin tinggi keinginan perusahaan untuk terus meningkatkan profit perusahaan, maka semakin banyak pula tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja kerja terhadap pegawainya.⁶

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain; Assesment, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja atau Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan, serta menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan human capital, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif. Perusahaan ini mengasah tenaga kerja Indonesia yang telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar.

Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah burnout. Hal ini karena burnout seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Burnout seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas

⁶Irsal Fauzi dan Meida Rachmawati.2021, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karaoke Grand Charly Semarang)” *Journal of Sustainable Business Hub*, Vol.2. No.2

serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.⁷ Jika tidak diimbangi dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan timbul *job burnout* pada karyawan, dan mengakibatkan karyawan mulai lelah dengan pekerjaan yang semakin tidak terkontrol. Kelelahan dalam bekerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun, dan mulai bosan dengan tugas dan kewajiban yang dikerjakan.⁸ *Burnout* merupakan stress kejadianbebanerjayang paling umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit. *Burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Seseorang yang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dengan beban kerja yang tinggi dapat mengalami kejenuhan fisik, mental dan emosional. *Burnout* yang cukup tinggi ini dapat mengganggu kinerja, membuat karyawan kurang istirahat, kurang tidur, sakit kepala, kebingungan dan emosional.⁹ Karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan bisa membuat kinerjanya terganggu bahkan bisa saja menurun.

Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh

⁷Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

⁸Khustina, Henny dan Nur Layli. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asia Kemasan Cantik Surabaya" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 6

⁹Wardah dan Katrina Tampubolon, "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru" *Jurnal Kesehatan Medika Sainitika*, 11.1, h. 76

terhadap pekerjaan yang dilakukan.¹⁰ Definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya.¹¹ Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja perlu di perhatikan dalam suatu organisasi.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan karir.¹² Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta

¹⁰Rosmadi Maskarto Lucky Nara dan Zaenudin Tachyan. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" *jurnal Ikhtiraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2

¹¹Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"

¹²Sangki, Richard Y. 2014. "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado" *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 3

pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Agar karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal maka perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik sehingga berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir memungkinkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan dan karir tertinggi. Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan bekerja lebih baik. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada perusahaan dalam memimpin karyawan dan mengelola pengembangan karir karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.¹³ Pengembangan karir sangat dibutuhkan untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Berdasarkan arti ayat diatas dapat ditafsirkan bahwa Allah suka kepada orang-orang yang berjihad dalam barisan yang teratur. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya untuk membela diri dan membela kehormatan Islam dan kaum muslim dalam barisan yang teratur,

¹³Rahayu Ningsih, Asyari, dan Iiz Izmuddin, “Pengaruh *Islamic Human Capital* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah” *Journal Of Economic Studies*, 4.2 (2020), h. 181

kuat, militan, dan terorganisir dengan baik; mereka seakan-akan dalam membangun kekuatan umat seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh, saling menguatkan komponen umat muslim yang satu terhadap komponen umat muslim lainnya.¹⁴

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*noncore business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bias dialihkan sebagai unit *outsourcing*. Dalam penelitian ini, objek penelitian dilakukan di PT PKSS Lampung pada *security outsourcing*. Pengambilan objek penelitian di PT PKSS dilakukan karena berdasarkan penelusuran internet menyatakan bahwa PT PKSS merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* pertama di Lampung yang berdiri pada 15 Juli 1999. Perusahaan PT.PKSS melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha. Jumlah seluruh karyawan *outsourcing* yang ada di PT PKSS Lampung yaitu sebanyak 1.055 karyawan. Berikut adalah beberapa daftar nama perusahaan yang menggunakan jasa dari PT PKSS :

Tabel 1. 1
Daftar Nama Perusahaan yang menggunakan Jasa PT PKSS

No	Perusahaan	2020	2021	2022
1	Bank BRI	185	184	182
2	BRI Finance	1	1	1
3	BSI	19	18	17
4	Bringin Gigantara	7	6	5
5	Kospin	1	1	1
6	BPR Syariah Metro Madani	1	1	1

¹⁴AL-quran Surah As-saff ayat 4

7	PPNP	1	1	1
8	BFI Finance	5	4	3
9	KPPU	6	4	3
10	UPT BP2MI	1	1	1
11	Bank Raya Indonesia	7	6	5
12	BRINS	1	1	1
13	Sulutcko Jaya Abadi	9	8	6
14	RS Mitra Husada	27	26	25
15	Bank MAS	2	2	2
16	Samsung Indonesia	1	1	1
17	RS. Muhammadiyah Metro	1	1	1
18	Prodia Lampung	5	4	3
19	JTrust Indonesia	2	2	2
20	Clipan Finance	2	2	2
	Jumlah	284	274	263

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Outsourcing

Jenis	Jumlah
Pramubakti	390
Satuan Pengamanan (Security)	263
Administrasi	402

Menurut HRD yang ada di PT PKSS Lampung jumlah tenaga kerja security yang ada di PT PKSS yaitu sebanyak 263 orang dengan beberapa penempatan kerja, ada yang di Bank dan ada juga yang ditempatkan di perusahaan. Setelah penulis melakukan prariset didapatkan hasil bahwa kinerja security dalam kurung waktu setahun ini ada yang mengalami kenaikan dan ada yang mengalami penurunan kinerja kurang lebih sebanyak 15%. Penurunan ini diketahui saat ada perusahaan yang komplainn mengenai kinerja mereka.¹⁵

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khustina dan Laily, *job burnout* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan

¹⁵Hasil wawancara HRD PT. PKSS ibu Mutiara pada tanggal 21 april 2022 pukul 10.00

terhadap kinerja karyawan di PT Asia Kemasan Cantik, artinya semakin tinggi nilai *job burnout* akan mampu meningkatkan nilai kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukmana dan Sudibia mengatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terjadinya peningkatan *burnout* pada karyawan dapat menyebabkan pada turunya kinerja.

Menurut pendapat Bapak Gustian salah satu *security outsourcing* dari PT PKSS mengatakan bahwa *burnout* atau kelelahan fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena menurutnya merupakan pekerjaan ini sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga sudah terbiasa dalam bekerja dan tidak mengalami kelelahan fisik. Sedang menurut Bapak Aris mengatakan bahwa kelelahan fisik itu memang mempengaruhi kinerja, saat menjaga kadang merasa lelah dan mengantuk sehingga kurang fokus melakukan pekerjaan.¹⁶

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan Richard Y. Sangki, et all. Sedangkan Menurut Trisninawati dan Efan Elpanso Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja.¹⁷

Menurut Bapak Ari selama bekerja di Bank BRI ia merasakan bahwa lingkungan kerjanya nyaman sehingga membuat ia semangat dalam bekerja. Namun menurut salah satu *security* yang lain ia mengatakan terkadang ada saatnya ditempat bekerja merasa tidak nyaman saat ada teman yang tidak sepemikiran atau ada salah paham sehingga membuat tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja.

Menurut pendapat Bapak Gustian salah satu *security outsourcing* dari PT PKSS mengatakan bahwa pengembangan karir yang di dapatkan yaitu dalam 5 tahun sekali diadakannya kenaikan pangkat menjadi Danru (Komandan Regu).

¹⁶Hasil wawancara security BRI Karang Anyar pada tanggal 11 februari 2022 pukul 19.00

¹⁷Sihaloho, Ronal Donra.2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan" *jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No.2

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosmadi, Tachyan. Sedangkan Kevin J Pesik et all mengatakan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan dan parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah suluttenggo. Para karyawan *outsourcing* juga harus diperhatikan kinerjanya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.¹⁸ Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Security *Outsourcing* di PT PKSS Lampung).**

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang *burnout*, lingkungan kerja, pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan Security *outsourcing* di Bandar Lampung dan sub fokus dari penelitian ini ialah bagaimana *burnout*, lingkungan kerja dan pengembangan karir PT PKSS dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut prespektif bisnis Islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada security *outsourcing* di PT PKSS Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada security *outsourcing* di PT PKSS Lampung?
3. Apakah pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan security *outsourcing* di PT PKSS Lampung?

¹⁸Pesik, Kevin J et all. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado" *jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan masalah yang akan dicapai oleh penulis adalah:

1. Untuk menganalisis burnout dalam meningkatkan kinerja karyawan pada security outsourcing di PT PKSS Lampung.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada security outsourcing di PT PKSS Lampung
3. Untuk menganalisis pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *security outsourcing* di PT PKSS Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Suatu hal terpenting dalam penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan dan hal yang harus dilakukan setelah terungkapnya hasil penelitian. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan referensi bagi penelitian terbaru dengan pembahasan yang sejenis sesuai penelitian ini, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang *burnout*, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan security *outsourcing* dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Security *Outsourcing*

Penelitian ini diharapkan mampu dalam memberikan pertimbangan dalam menentukan langkah atau strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah serta dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya serta penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari analisis *burnout*, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan security *outsourcing*.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dona Dwiyanti (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT LEA SANENT”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai *Burnout* dan Kinerja Karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Dona Dwiyanti variabel X tidak menggunakan Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir.

Hasil: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja (*pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work, communication*) dan *burnout* (*emotional exhaustion, cynicism, lack of professional efficacy*) terhadap kinerja karyawan produksi PT. LEA Sanent sebesar 450 atau 45.0%.¹⁹

¹⁹Dona Dwiyanti, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. LEA Sanent’, 2018.

2. Christin Pajow, dkk. (2020) “Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Kejenuhan Kerjadengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area OpeningSheller PT SasaIntiKecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan”

Persamaa: Sama-sama mengkaji mengenai Stres Kerja. Instrument penelitian menggunakan kuesioner.

Perbedaan: Pada variabel Y, penelitian yang dilakukan oleh Christin Pajow Stres kerja menjadi variabel Y sedangkan pada penelitian ini variabel Stres kerja termasuk kedalam variabel X dan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*.

Hasil:

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja area opening sheller PT SasaInti.
 - b. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stress kerja, tenaga kerja area opening sheller PT SasaInti.
 - c. Terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja area opening sheller PT SasaInti.²⁰
3. Dewi Rahayu, dkk (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap KinerjaKaryawan”
- Persamaan:** Sama-sama mengkaji mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Perbedaan:** Variabel X tidak menggunakan *Burnout* dan Pengembangan Karir.
- Hasil:** Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyaannya(Y).²¹

²⁰Christin Pajow, Paul Kawatu, and Joy Rattu, ‘Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan’, *Kesmas*, 9.7 (2020), 28–36.

²¹Dewi Rahayu, Muhamad Azis Firdaus, and Rachmatullaily Tinakartika Rinda, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk’, *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.4 (2019), 601–9.

4. Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Lingkungan Kerja

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip variable Y tidak menggunakan Kinerja Karyawan.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.²²

5. Daru Suryantiko dan Genita Lumintang (2018) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Air Manado)”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Variabel X tidak menggunakan *Burnout* dan Lingkungan Kerja.

Hasil:

- a. Variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado.
- b. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado.
- c. Variabel Pengembangan karir memberikan pengaruh

²²Hendro Tamali and Adi Munasip, ‘Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja’, 2634.1 (2019), 55–68.

yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado.²³

6. Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Pengembangan Karir. Metode penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert.

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe variable Y tidak menggunakan Kinerja Karyawan.

Hasil:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variable pengembangan karir dengan variabel komitmen organisasi.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variable komitmen organisasi.
- c. Ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- d. Ada pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
- e. Ada pengaruh positif antara variable kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- f. Variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebaiknya tidak di mediasi oleh kepuasan kerja.
- g. Kompensasi terhadap komitmen organisasi sebaiknya tidak di mediasi oleh kepuasan kerja.²³

²³Daru Suryantiko and others, ‘Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Air Manado) The Influence Of Work Training And Career Development To Employee Performance (Study On Pt Air Manado)’, 6.1 (2018), 351–60.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pengertian Penelitian adalah suatu penyelidikan terorganisasi, atau penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta untuk menentukan sesuatu. Kata penelitian adalah terjemahan dari kata *research* yang berasal dari bahasa Inggris. Kata *Research* terdiri dari dua kata yaitu *re* yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian *research* (penelitian) adalah mencari kembali suatu pengetahuan.²⁴

Metode penelitian secara umum dimengerti sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga nantinya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik, gejala atau isu tertentu. Metode penelitian juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur, sistematis dan memiliki tujuan tertentu baik praktis maupun teoritis. Terencana karena penelitian harus direncanakan dengan memperhatikan waktu, dana dan aksesibilitas terhadap tempat dan data.²⁵

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif itu sendiri adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang sesuatu yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²⁶

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang

²⁴Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, t.t.), h.4

²⁵Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia), h.3

²⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rodaskarya, 2017), h.6

ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.²⁷

Tujuan utama dilakukannya penelitian deskriptif adalah menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Peneliti tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu terhadap variabel atau merancang sesuatu yang diharapkan terjadi pada variabel, tetapi seluruh kegiatan, keadaan, kejadian, aspek, komponen, atau variabel berjalan sebagaimana adanya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan, melukiskan dan menggambarkan mengenai Analisis Burnout, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada di PT PKSS Lampung.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ialah suatu subyek atau pokok permasalahan mengenai tujuan subyek darimana data tersebut diperoleh. Data dapat diartikan sebagai sebuah fakta yang di kumpulkan untuk menjadi sebuah data, data dalam penggunaan sehari-hari yakni suatu pernyataan yang berdasarkan hasil survey kemudian dilakukan pengamatan dan berupa dokumen yang penting. Sumber data terbagi menjadi dua yakni sumber data primer dan sumber data skunder.²⁸

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yakni data yang diperoleh secara langsung. Sumber data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan terjun langsung ke lapangan. Dan data pokok yang langsung berkaitan dengan kebutuhan analisis dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan Wawancara

²⁷Suharsimin Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), h.234

²⁸Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Absolute Media, 2020), h.63.

dilakukan dengan salah satu *security outsourcing* dan 3 *security* yang ada di PT PKSS Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yakni data yang diperoleh peneliti dari sumber data yang sudah ada. Data sekunder ini diperoleh dari hasil membaca dan juga percakapan dengan pihak sekolah mengenai judul yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi.²⁹

a. Metode Wawancara

Peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin karena dalam pelaksanaannya tidak terlalu formal dan terbuka tetapi tidak menyimpang dari permasalahan penelitian. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin, jadi didalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas. Dalam penelitian kualitatif sumber data yang digunakan ialah data primer yang digunakan secara langsung saat melakukan penelitian. Penulis menggunakan metode ini untuk Wawancara dilakukan dengan salah satu *security outsourcing* dan 3 *security* untuk mendapatkan informasi Analisis Burnout, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada di PT PKSS Lampung.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.225.

b. Metode Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe non partisipatif dan menggunakan data primer yang diambil secara langsung. Di mana penulis tidak berpartisipasi dalam kehidupan yang diamati seperti hal-hal yang akan diamati pada Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT PKSS Lampung. Adapun observasi dilakukan terhadap satu *security outsourcing* di PT PKSS Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk memperoleh data tentang suatu penelitian, yang merupakan dokumen yang berada di lingkungan penelitian, seperti profil perusahaan dan data terkait *security* atau karyawan. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang berbentuk tulisan, foto, dan lain-lain.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasi ke dalam kategori, memilih data penting dan dianalisis. sehingga mudah dipahami dan hasil temuannya dijadikan sumber dalam penelitian.³⁰ Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan induktif yang menganalisa masalah dari hal-hal yang bersifat khusus, kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum. Setelah data yang diperlukan telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan pengelolaan atau analisis data sebagai berikut :

a. Reduksi data

Tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Reduksi data dimulai dengan

³⁰Sugiyono, h244.

mengidentifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan masalah fokus penelitian.³¹ Penelitian ini mengenai Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada di PT PKSS Lampung dan hal yang penting dicari seperti yang dirumuskan dalam sub-fokus penelitian adalah Bagaimana *burnout*, lingkungan kerja dan pengembangan karir PTPKSS dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut prespektif bisnis Islam. Dengan demikian, data yang telah direduksi agar memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika diperlukan.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, *flowchart*, bagan, dan sejenisnya sehingga akan mudah dipahami.³² Peneliti menyajikan data yang berupa pemahaman mengenai *burnout*, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, data tersebut disajikan secara naratif. Data yang diperoleh kemudian disusun lalu disajikan agar dapat memudahkan penelitian dalam memahami apa yang terjadi terkait fenomena atau permasalahan yang diteliti seperti Bagaimana *burnout*, lingkungan kerja dan pengembangan karir PTPKSS dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut prespektif bisnis Islam

c. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti

³¹ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h.123

³² *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, 249.

mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.³³

Dalam penelitian ini kesimpulan-kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Secara sederhana makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekuatana, kecocokannya yakni merupakan validitasnya.

5. Penguji Keabsahan

Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda tetapi dengan teknik yang sama atau untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber. Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai Analisis *Burnout*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada di PT PKSS Lampung.

I. Sistematika Pembahasan

1. BAB I. PENDAHULUAN

Pada BAB I akan memuat penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

³³Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h.124

2. **BAB II. LANDASAN TEORI**

Pada BAB II akan dijelaskan tentang apa saja yang menjadi landasan teori dalam penyusunan skripsi ini.

3. **BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

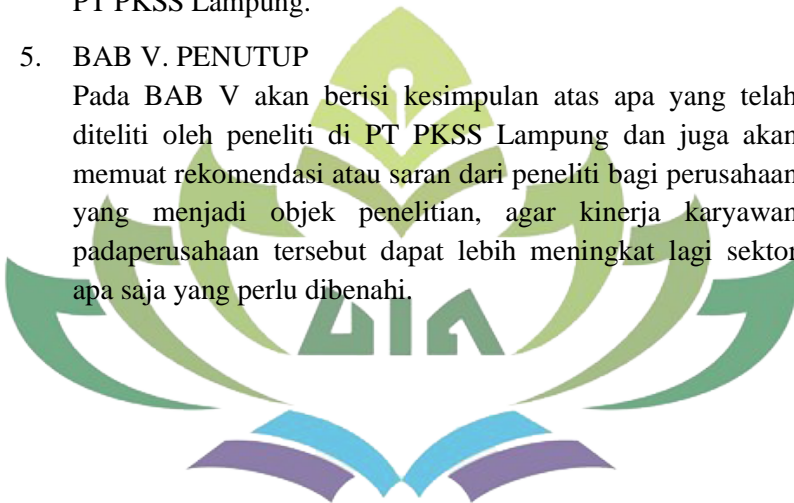
Pada BAB III akan dijelaskan secara rinci tentang profil perusahaan yang menjadi objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

4. **BAB IV. ANALISIS PENELITIAN**

Pada BAB IV akan dijelaskan mengenai apa saja yang ditemui oleh penelitian yang berkaitan dengan penelitian di PT PKSS Lampung.

5. **BAB V. PENUTUP**

Pada BAB V akan berisi kesimpulan atas apa yang telah diteliti oleh peneliti di PT PKSS Lampung dan juga akan memuat rekomendasi atau saran dari peneliti bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, agar kinerja karyawan padaperusahaan tersebut dapat lebih meningkat lagi sektor apa saja yang perlu dibenahi.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan mengenai analisis burnout, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PKSS Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Burnout berperan penting bagi karyawan. Pada saat karyawan merasa lelah maka dapat menurunkan kinerjanya. Dimana semakin banyak Kelelahan yang dirasakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, pada saat karyawan nyaman terhadap lingkungannya maka ia akan semangat dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan membuat kinerjanya meningkat.
3. Pengembangan karir yang diberikan sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan PT PKSS Lampung dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan. Semakin banyaknya bentuk pengembangan karir yang diberikan mampu membuat para karyawan meningkatkan kinerjanya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengemukakan rekomendasi yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. *Saran Teoritis*

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi

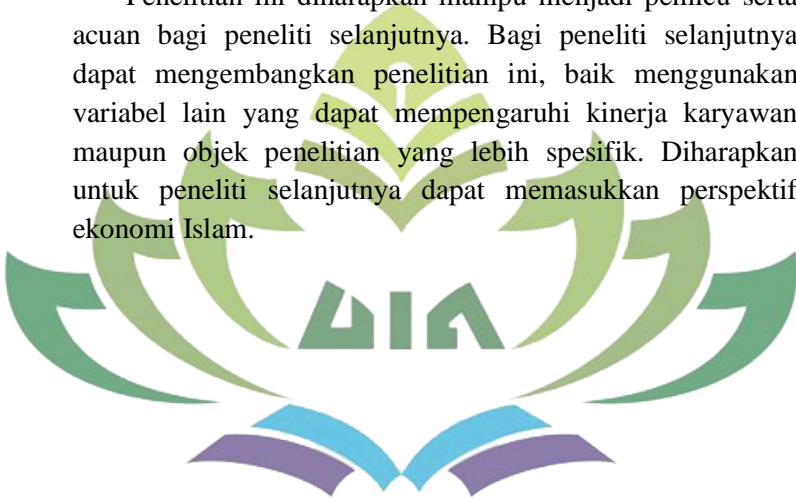
sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.

2. Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikangambaran untuk perusahaan kedepannya, dengan memahami kondisi karyawan dan tetap mempertahankan lingkungan kerja serta memberikan bentuk pengembangan karir yang lebih baik untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya.

3. Saran Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pemicu serta acuan bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini, baik menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun objek penelitian yang lebih spesifik. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memasukkan perspektif ekonomi Islam.



DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. P, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), (Riau: Zanafa Publishing, 2018)
- Agung, Anak Agung Putu and Anik Yuesti. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1*, Ed. By I Nengah Suardhika. 2013, I
- Agung, Widhi Kurniawan Dan Zarah Puspitaningtyas, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Pe (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016)
- Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, And Universitas Gadjah Mada, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020
- Almaududi, Said, Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah', 3.September (2019), 193–201
- Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, ayat 19, Semarang: PT Karya Toha Putra
- Anak Agung Putu Agung and Anik Yuesti, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1*, 2019, I.
- Anak Agung, Putu Agung dan Anik Yuesti, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke- 1*, (Bali: CV Noah Aletheia, 2019),
- Budiana, I Made Agus, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati, Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem', 2.2016 (2021), 423–32
- CN Parkison, Manajemen Efektif, Semarang: Dahara Prize, 1986
- Danim, Sudarwan Transformasi Sumber Daya Manusia, (jakarta: Bumi Aksara, 1995), 63.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahnya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema)
- Desyana, Windy dan Mawarta Onida Sinaga, _Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Indosat, TBK. ', *Jurnal Epigram*, 11, No. 2.2 (2014), 79–86
- Dwiyanti, Dona, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap

- Kinerja Karyawan Produksi Pt. Lea Sanent', 2018
- Endang Supardi, Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Geografi Gea*, 9.1 (2016).
- Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa', 2014, 320
- Farida Nugrahani. Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa', 2014, 320.
- Fauzi, Irsal dan Meida Rachmawati. 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly Semarang) *Journal Of Sustainable Business Hub*, Vol.2. No.2
- Garaika And Darmanah, *Metodologi Penelitian* (Lampung Selatan, 2019).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018)
- Gusti Yuli Asih, Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi, *Stess Kerja* (Semarang: Semarang University Press Jl.,2018)
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)
- Handoko, Dicky Surya, And Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja', 1.1 (2018),31–45
- Hardani Ahyar And Others, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020.
- Hukum, *Jurnal Analogi, Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia)'*, 1.1 (2019), 22–27
- Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: PT Salemba Empat, 2009). H.100
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riiset Untuk Bisnis Edisi 3* (Jakarta: Erlangga, 2009).
- Muchlisin Riadi, *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*,
 didapat dari
<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan->

- kerja-indikator.html [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 17 November 2022).
- Nabawi, Rizal. Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', 2.2 (2019), 170–83
- Nabawi, Rizal. Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', 2.2 (2019), 170–83.
- Nara, Rosmadi Maskarto Lucky dan Zaenudin Tachyan. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan|| *Jurnal Ikhtraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2
- Nuryadi and others, *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*, 2017
- Pacsyndra, Sultan, Model Pengembangan Karier Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group Tbk). (Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013),41.
- Pajow, Christin, Paul Kawatu, and Joy Rattu, Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan', *Kesmas*, 9.7 (2020), 28–36
- Pesik, Kevin J. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3
- Rahayu, Dewi, Muhamad Azis Firdaus, And Rachmatullaily Tinakartika Rinda, _Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk', *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.4 (2019), 601–9
- Salit, I Gusti, And Ketut Netra, Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung', 5 (2019), 493–524
- Sangki, Richard Y. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PadaGrapariTelkomselManado. *JurnalEMBA*, Vol.2,No.3
- Setyawan, Bagus. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan, 2016, Pekanbaru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

- Sihaloho, Ronal Donra, And Hotlin Siregar, _Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.2 (2019), 273–81
- Supardi, Endang, Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Geografi Gea*, 9.1(2016)
- Suryani dan Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam, Edisi Pert (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015).
- Suryantiko, Daru, Genita Lumintang, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, And Ratulangi Manado, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Air Manado) The Influence Of Work Training And Career Development To Employee Performance (Study On Pt Air Manado)', 6.1 (2018),351–60
- Tamali, Hendro, and Adi Munasip, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja', 2634.1 (2019), 55-68
- Wakhinuddin S. Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya', 2020, 1
- Widyaningrum, Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019
- Yeni dan Idah Niswati, Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Salesl, Vol. 5, No. 2, 2012.