

**PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK
MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Oleh:

**ARDHEA PRAMESWARI
NIM: 16820130**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK
MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ARDHEA PRAMESWARI

NIM: 16820130

Dosen Pembimbing

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI, M.SI

NIP: 19840216 200912 2 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-659/Un.02/DEB/PP.00.9/09/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARDHEA PRAMESWARI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820130
Telah diujikan pada : Jumat, 28 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 5f72ef626a19b



Penguji I

Rosyd Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f5793919d454



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 5f72e7af1e8c6



Yogyakarta, 28 Agustus 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f755ee8c584e



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Ardhea Prameswari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ardhea Prameswari

NIM : 16820130

Judul Skripsi : "Pengaruh Beban Kerja, Remunerasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Mei 2020
Pembimbing

Dian Nuriyah Solissa, SHL, M.Si
NIP: 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardhea Prameswari

NIM : 16820130

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Remunerasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 20 Juli 2020



Penyusun,

Ardhea Prameswari
NIM.16820130

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardhea Prameswari
NIM : 16820130
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja, Remunerasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”


Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 20 Juli 2020

Yang menyatakan,


(Ardhea Prameswari)

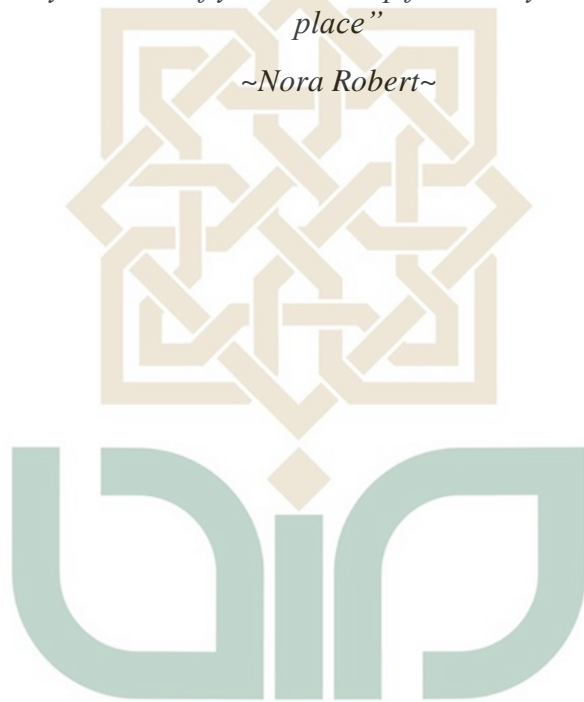
MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“If you don’t go after what you want, you’ll never have it. And if you don’t ask, the answer is always no. also if you don’t step forward, you’re always in the same place”

~Nora Robert~



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapak Sunarto dan Ibu Siti Rumanah yang sudah mendidik putri sulungnya ini dengan penuh kasih sayang dan kesabaran serta memberikan do'a untuk kesuksesan anaknya ini.

Untuk adik tersayang Mara Indar Pramesti, Mbah Kakung dan Mbah Putri serta seluruh keluarga yang telah memberi dukungan kepada penulis.

Seluruh sahabat dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat sampai saat ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa'	ḏ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدْع دَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌---	Fathah	Ditulis	A
---◌---	Kasrah	Ditulis	I
---◌---	Dammah	Ditulis	U
نَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلٍ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لَيْن شَرِكْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
------------------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْأَشْهُس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alam*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag. M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Izra Berakon, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.SI. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Bapak Sunarto dan Ibu Siti Rumanah, dan adik Mara Indar Pramesti, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Sahabat-Sahabat tercinta Putri, Hani, Ica, Ainun, Dewi, Susan yang telah selalu menemani dan berbagi cerita selama masa perkuliahan.
11. Asih, Aulia, Lilian, Rizqi, Mustika, Siti Jariyah, dan Wifa yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
12. Sahabat-sahabat kecil, Widi, Vinda, Galang, dan Firman serta teman masa sekolah Eka, Putri Diva, Silvy, Regita dan Andi yang selalu memberikan dukungan.
13. Teman-teman KKN Integrasi Interkoneksi Angkatan 96 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta KKN Tematik Inklusi kelompok 3.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 20 Juli 2020

Ardhea Prameswari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kerangka Teori.....	Error! Bookmark not defined.
1. Perilaku Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2. Kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
3. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
5. Remunerasi	Error! Bookmark not defined.
B. Telaah Pustaka	Error! Bookmark not defined.
C. Pengembangan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.

<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Sumber Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel	Error! Bookmark not defined.
D. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
2. Variabel dependen	Error! Bookmark not defined.
3. Variabel Intervening	Error! Bookmark not defined.
F. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Analisis Jalur	Error! Bookmark not defined.
5. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	Error! Bookmark not defined.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..	Error! Bookmark not defined.
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis Statistika Deskriptif	Error! Bookmark not defined.

D. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Analisis Jalur	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan ..	Error! Bookmark not defined.
3. Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ...	Error! Bookmark not defined.
5. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.....	Error! Bookmark not defined.
6. Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja	Error! Bookmark not defined.
7. Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja.....	Error! Bookmark not defined.
8. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.....	Error! Bookmark not defined.
9. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.....	Error! Bookmark not defined.
10. Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.....	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB V</u> PENUTUP	12
A. Kesimpulan	12
B. Keterbatasan.....	14
C. Saran.....	14
DAFTAR PUSTAKA	17
LAMPIRAN	22

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Dependen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Intervening	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistika Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Uji Normalitas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.

- Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 17 Perbandingan Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Pemeditasi**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (F) Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan (F) Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 22 Hasil Uji Parsial Variabel Beban Kerja, Remunerasi, Burnout, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 23 Hasil Uji Parsial Variabel Beban Kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 24 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 25 Detail Jawaban Kuesioner Beban Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 26 Detail Jawaban Kuesioner Remunerasi.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 27 Detail Jawaban Kuesioner Burnout.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 28Detail Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	xxviii
Lampiran 2: Jawaban Responden.....	xxxivi
Lampiran 3: Output Hasil SPSS	xli
Lampiran 4: Hasil Wawancara	li
Lampiran 5: Dokumentasi	liii
Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian.....	liv
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	lv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, remunerasi, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Kc Yogyakarta. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teori Roscoe. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja dapat memediasi variabel beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sedangkan dalam variabel remunerasi, kepuasan kerja bukan merupakan pemediasi antara remunerasi terhadap kinerja.

Kata kunci: beban kerja, remunerasi, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to explain the effect of workload, remuneration, and burnout on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Bank Muamalat KC Yogyakarta. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all employees of Bank Muamalat Kc Yogyakarta. While the number of samples taken was 50 respondents using Roscoe's theory. Sampling in this study using purposive sampling method. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires. Data analysis method used is path analysis.

The results showed that the variable workload, burnout, and job satisfaction simultaneously affect performance. Workload and burnout variables simultaneously affect job satisfaction. While the remuneration variable does not affect employee performance and job satisfaction. Job satisfaction variable has positive and significant effect on employee performance. And job satisfaction can mediate the variable workload and burnout on the performance of employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. Whereas in the remuneration variable, job satisfaction is not a mediator between remuneration and performance.

Keyboard: overload, remuneration, burnout,



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya sebagai upaya untuk mencapai tujuan. Bentuk-bentuk sumber daya tersebut adalah sumber daya teknologi, ilmu pengetahuan, financial, dan sumber daya manusia (Wirawan, 2009). Salah satu sumber daya yang sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Dimana sumber daya inilah yang dapat menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas akan menjalankan pekerjaannya secara baik dan akan berdampak baik bagi perusahaan dan begitu sebaliknya.

Ada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan oleh Hasibuan (2012) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan, kecakapan, pengalaman serta waktu. Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu berharap kepada setiap karyawannya untuk selalu dapat mempunyai prestasi dalam pekerjaannya, karena dengan mempunyai karyawan yang memiliki prestasi maka dapat memberikan bantuan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan mempunyai pegawai yang memiliki prestasi tinggi, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan dalam perusahaan mampu menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang baik, maka perusahaan juga dapat berjalan efektif.

Ada banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya dikemukakan oleh Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor lain juga dikemukakan oleh Gibson (2003) yang mengemukakan bahwa ada 3 faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor organisasi, faktor psikologis, dan faktor individual. Penelitian ini membahas dua dari tiga faktor tersebut, yaitu faktor organisasi dan psikologi. Faktor lain juga dikemukakan oleh

Faktor organisasi yang pertama yaitu beban kerja. Beban kerja menurut Permendagri (2008), merupakan suatu pekerjaan yang harus ditanggung oleh karyawan dalam organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan aturan waktu. Beban kerja menurut Astianto (2014) yaitu satu dari banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja. Beban kerja seorang karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat mengalami 3 kondisi, yaitu (1) beban kerja yang sesuai dengan standar, (2) beban kerja yang terlalu tinggi, dan (3) beban kerja yang terlalu rendah. Kasmir (2016) juga berpendapat bahwa beban kerja berlebih akan menyebabkan produktivitas menurun dan jika beban kerjanya rendah atau kurang maka akan banyak waktu yang terbuang. Bagi beban kerja yang kurang harus ditambah berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan perusahaan supaya tidak membuang waktu, demikian pula jika beban kerja yang berlebih, maka harus ditambah tenaga

kerja baru agar hasil pekerjaannya juga berkualitas. Beban kerja merupakan sesuatu yang pasti ada di dalam sebuah pekerjaan. Beban kerja yang diwajibkan kepada masing-masing karyawan harus sesuai dengan jabatan yang dipegangnya sehingga kinerja yang diberikan karyawan dapat lebih optimal dan diselesaikan sesuai target yang sudah ditentukan. Sejalan dengan penelitian Darojati (2018), mengungkapkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor organisasi yang kedua adalah remunerasi. Remunerasi menurut Sopiah (2010), adalah satu dari beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Remunerasi ialah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah memberikan prestasi atas pekerjaannya kepada perusahaan tempat dia bekerja dalam rangka menggapai tujuannya. Sedangkan remunerasi menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 59/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah, ialah balas jasa yang diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota Dewan Pengawas Syariah (DPS), dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Remunerasi merupakan suatu alat yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya untuk menggapai visi dan misi perusahaan tersebut dengan rujukan untuk membangun suatu hubungan kerja formal antara perusahaan dan para karyawannya dalam rangka mendorong dan memotivasi para karyawannya untuk memberikan kinerja yang terbaik. Remunerasi juga dapat memotivasi para

karyawan untuk selalu disiplin dan memberikan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Sebagaimana hasil penelitian Nasution (2019) mengatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja baik dapat dipastikan dipengaruhi oleh pemberian remunerasi yang sesuai.

Kedua adalah faktor psikologi, yaitu *job burnout*. Dalam dunia pekerjaan di setiap perusahaan, setiap orang pasti mempunyai masalah terlepas dari jabatan yang diembannya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini ialah *burnout*. *Burnout* menurut Freudenberger (1980) ialah suatu bentuk kelelahan yang dirasa terus menerus dalam jangka panjang yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Dilansir dari wolipop.detik.com, tanggal 29 Mei 2019, *World Health Organization* (WHO) mengatakan bahwa *burnout* merupakan salah satu kelompok penyakit yang mendunia dan sebagai peristiwa akibat pekerjaan yang menduduki posisi ke-11. *Burnout* disebut sebagai sindrom yang diakibatkan karena stres berat berkepanjangan berhubungan dengan pekerjaan. *Burnout* dapat menyebabkan rasa lelah dan tertekan, gangguan tidur, kesulitan konsentrasi, kecemasan, sistem imun menurun, hingga depresi. Banyak karyawan yang mengalami *burnout* dalam pekerjaannya.¹

¹ <https://wolipop.detik.com/worklife/d-4693725/burnout-resmi-dianggap-sebagai-sindrom-karena-stres-kerja-ketahui-gejalanya> diakses tanggal 18 November 2019.

Seseorang yang mengalami *burnout* akan merasa bahwa kinerjanya menurun dan akan berakibat pada prestasi kerja yang didapatnya, merasa lelah dan muncul perasaan tidak puas atau tidak senang terhadap apa yang dikerjakannya. Hal di atas sejalan dengan hasil penelitian Darojati (2018) menyebutkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian Hayati dan Fitria (2018) menyebutkan bahwa *burnout* ialah sebagai suatu bentuk kelelahan baik secara fisik, emosi, maupun mental yang terjadi karena seseorang berada dalam kondisi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan. Sehingga akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Faktor psikologi yang lainnya adalah kepuasan kerja. Menurut Rivai & Sagala (2010) kepuasan adalah suatu gambaran mengenai perasaan individu yang dimilikinya terhadap sikapnya, baik senang atau tidaknya maupun puas atau tidaknya dalam bekerja. Kasmir (2016) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pekerja ialah kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja ialah salah satu penyebab yang memengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian Wahyuni & Irfani (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu gejala yang menarik untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal itu terjadi mengingat kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang penting dalam menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan organisasi agar kepuasan kerja dapat tercapai dengan harapan tujuan organisasinya pun akan tercapai pula.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesukaan atau kesenangan yang dirasakan individu ketika apa yang diinginkannya tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan akan dapat dirasakan oleh individu ketika keinginannya terpenuhi (Sinambela, 2012). Kepuasan seseorang dalam bekerja akan memberikan efek yang baik terhadap kinerjanya dan begitu sebaliknya.

Berkaitan dengan beban kerja, remunerasi, dan *burnout* yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, Bank Muamalat Indonesia merupakan Bank Umum Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan syariah menjunjung tinggi visi “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”. Untuk mencapai visinya tersebut, Bank Muamalat memiliki misi yang terkait dengan kinerja karyawannya, yaitu “Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”²

Dilansir dari keuangan.kontan.co.id, kinerja PT Bank Muamalat Indonesia semakin memburuk dan laba bersih mengalami penurunan pada pertengahan tahun 2019. Selain itu, pembiayaan bermasalah semakin meningkat. Bank Muamalat mampu mencapai laba bersih sebesar Rp5,08 miliar pada tahun 2019. Pencapaian itu menurun drastis 95% dibandingkan tahun 2018 sebesar Rp 103,7 miliar.

² <https://www.bankmuamalat.co.id> diakses tanggal 28 April 2020

Menurunnya laba bersih selaras dengan penurunan pendapatan penyaluran dana sebesar 24,7% dari 1,78 triliun menjadi Rp1,34 triliun. Sedangkan bagi hasil untuk pemilik dana investasi masih stabil, yaitu Rp1,13 triliun. Pembiayaan Bank Muamalat juga melambat. Per Juni 2019, total pembiayaan bank ini hanya Rp15,70 triliun yang terdiri dari Mudharabah sebesar Rp461 miliar dan Musyarakah sebesar Rp15,24 triliun. Padahal periode yang sama tahun lalu, Bank Muamalat mencatat pembiayaan sebesar Rp17,68 triliun yang terdiri dari Mudharabah Rp548 miliar dan Musyarakah sebesar Rp17,13 triliun. Artinya, pencapaian pembiayaan bank ini menurun 10,7% secara *year on year* (yoy) di paruh pertama tahun ini. Total aset Bank Muamalat per Juni 2019 mencapai Rp54,57 triliun atau turun dari Juni 2018 yang ketika itu mencapai Rp55,18 triliun. Selain itu, kualitas aset Bank Muamalat juga semakin memburuk yang ditandai dengan meningkatnya rasio *non performing financing* (BPF).³

Laporan keuangan menurut Fahmi (2014) ialah suatu informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan, yaitu informasi mengenai gambaran kinerja suatu perusahaan. Kinerja keuangan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik disebabkan oleh kinerja yang baik pula dari para karyawannya dalam bekerja di perusahaan tersebut. Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingginya tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan, baik karyawan, fasilitas dan lain-lain.

³ <https://keuangan.kontan.co.id/news/laba-bank-muamalat-anjlok-95-npf-membengkak-jadi-541-semester-i-2019> diakses tanggal 26 November 2019

Sumber daya manusia menjadi pengaruh utama dalam menentukan kemajuan perusahaan. Jadi, baik buruknya kinerja suatu perusahaan salah satunya disebabkan oleh kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Hal di atas menunjukkan bahwa kinerja yang diperoleh Bank Muamalat Indonesia berkaitan dengan peran sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja?
8. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

10. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini apabila didasarkan atas rumusan di atas, maka memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
8. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja.
9. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.'

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, remunerasi, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi manajeer perusahaan untuk mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang mana hasil ini akan memberikan gambaran mengenai kinerja setiap karyawan di Bank Muamalat.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu menjadi literatur untuk peneliti selanjutnya, sehingga dapat saling melengkapi antara penelitian sebelumnya dan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika pembahasan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori dan kajian pustaka dari penelitian-penelitian sebelumnya, serta hipotesis dan selanjutnya digambarkan dalam kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang bagaimana menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel dalam penelitian, serta metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penjelasan hasil penelitian secara deskriptif serta interpretasi dari data hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan, saran, serta masukan dari penulis untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Berdasarkan hasil penelitian, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

9. Berdasarkan hasil penelitian, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening



10. Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Keterbatasan

1. Penemuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Adanya keterbatasan responden yang hanya pada satu bank saja, yaitu pada Bank Muamalat KC Yogyakarta, hal ini mungkin akan mengurangi generalisasi dari hasil penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan di atas, peneliti menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Berikut merupakan beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan.

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pemberian beban kerja sudah sesuai standar dan kemampuan masing-masing pemegang jabatan atau posisi yang ada di Bank Mandiri KC Yogyakarta. Untuk itu pemberian beban kerja harus terus dipertahankan agar mampu memberikan kesesuaian standar dan kemampuan para karyawan.
 - b. Bank Muamalat KC Yogyakarta harus mengkoordinasikan kembali sistem pemberian remunerasi. Hal ini sangat diperlukan karena dengan pemberian

remunerasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena merasa dihargai akan pekerjaan yang dilakukannya.

- a. Bank Muamalat harus lebih memerhatikan hal-hal yang terkait *burnout*. Seperti, perlu adanya tingkat kesadaran bersama yang tinggi terhadap tanggung jawab dan tugas sesama karyawan. Serta perlu juga adanya komunikasi kerja yang baik antarkaryawan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak akademik sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya, selain merujuk pada artikel jurnal dan buku yang sudah ada.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lain agar dapat mengetahui faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Alwaki, Mohammed Nashwan. 2018. *An Evaluation of the Impact of Remuneration on Employee Attitude and Performance in Organizations. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*
- Amalia, Lia. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Komitemen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru. *JOM Fecon.* Vol. 4 No. 2.
- Asbath, Raunaqi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Jatim Cabang Bawean. *Tugas Akhir Skripsi.*
- Cherniss, Cary. 1980. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services.* London: Dage Publications.
- Darojati, Ma'rifatu. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rsud Gambiran Kota Kediri. *Tugas Akhir Skripsi.*
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi.* Jakarta: Raja Grafindo.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stresor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi.
- Freudenberger, Herbert. 1980. *Burnout: The High Cost of High Achievement.* New York: Anchor Press.
- Furqan, Achmad. 2016. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Tugas Akhir Skripsi.*
- Ghazali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gibson dan

- Ivancevich. 1993. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Harini, Sri dkk. 2018. *Workload, Wor Environmen and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (ILJEMR)*.
- Hayati, Isra dan Fitria, Suci. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*.
- Hera, dkk. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUDI Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*. Volume 1 Nomor 1.
- Indrianto, Nur & Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Iswardhani, dkk. 2019. Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedepuitian Wilayah Sulaesi Selatan, Sulaesi Barat, Sulaesi Tenggara, Dan Maluku). *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*.
- Kusumawardani, P. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta).
- Nasution, dkk. 2019. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*: Volume IV No. 1: 66 - 88
- Nasutio, Dito Aditia Darma. 2019. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*.

- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. dan A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Multitama. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 6.
- Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 59/Pojk.03/2017 Tentang *Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah*.
- Pratama & Prasetya. 2017. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 46 No.1.
- Purnamasari, Novia. 2017. Pengaruh Remunerasi, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Rivai, Velthzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2011. *Organizational Behaviour*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusli. 2019. Kajian Tentang Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Sakaran, Uma & Bougie, Roger. 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sigit, Nadzar. 2019. Hubungan Antara Distres Menghadapi Skripsi dan *Burnout* Menghadapi skripsi Pada Mahasiswa. *Tugas Akhir Skripsi*.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI. Yogyakarta.
- Subekhi, Ahmad dan Jauhar, M. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Muhammad. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tazkiyah Ainul Qolbi, dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Syariah Tasikmalaya. *Jurnal Syari'ah Economics*. Vol.2 No. 1.
- Wahyuni, Rika dan Irfani, Hadi. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 12, No.1.

Widiasih, Demi Nastiti. 2017. Analisis Pengaruh Remunerasi Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Unit Usaha Syariah Di Indonesia. *Tugas Akhir Skripsi*.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.

Wirawan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rjawali Press.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Karyawan Bank Muamalat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KCU BANK MUAMALAT”**, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wasalamu 'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Ardhea Prameswari

1. Identitas Responden

Nama : _____ (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK Diploma
 S1 S2
 S3

Lama bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun
 > 10 tahun

Gaji : Rp. 500.000,00 – Rp. 1.000.000,00
 Rp. 1.000.100,00 – Rp. 2.000.000,00
 Rp. 2.000.100,00 – Rp. 3.000.000,00
 > 3.000.000,00

Petunjuk Pengisian

- Tulislah identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini
- Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat
- Berikan tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi
- Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban
- Berikut pilihan yang tersedia :

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BEBAN KERJA					
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas				
2.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target perusahaan				
3.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya				
4.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan				
5.	Standar kerja perusahaan sesuai dengan beban kerja yang saya harapkan				
6.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai				
REMUNERASI					
NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Salah satu kriteria yang digunakan instansi dalam memberikan imbalan adalah produktivitas pegawai				
2.	Remunerasi yang diberikan oleh perusahaan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik				
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan remunerasi sebagai bentuk bagian dari promosi karier				
4.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan remunerasi sebagai pengakuan atas pekerjaan				
5.	Remunerasi yang diberikan sebagai Imbalan prestasi kerja yang diterima sesuai dengan hasil kerja				
6.	Perusahaan memberikan remunerasi sebagai penghargaan yang memadai kepada saya bila berhasil mengimplementasikan ide baru				
BURNOUT					

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak bisa tidur ketika memikirkan beban tugas dan <i>deadline</i> pekerjaan				
2.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini				
3.	Saya menjadi tidak peduli dengan orang lain				
4.	Saya lebih memilih memendam sendiri kesulitan atau masalah yang sedang saya hadapi.				
5.	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal				
6.	Produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang				
KINERJA KARYAWAN					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain				
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan				
3.	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)				
4.	Saya mengerjakan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi				
5.	Saya datang ke kantor tepat waktu				
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu				
KEPUASAN KERJA					
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS

1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.				
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
3.	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi				
4.	Saya merasa senang karena setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk promosi jabatan				
5.	Saya dan rekan kerja saya memberikan dukungan satu sama lain				
6.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja				
7.	Saya sangat puas dengan hasil pekerjaan saya selama ini				
8.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				
9.	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya				
10.	Pimpinan selalu memberikan masukan atau solusi apabila terjadi kendala pada pekerjaan				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

LAMPIRAN 2

A. Data Jawaban Responden

1. Data Jawaban Kuesioner dalam Tabel Variabel Beban Kerja

BEBAN KERJA (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
2	2	2	3	3	2	14
3	4	3	3	4	4	21
2	4	4	3	4	4	21
3	3	3	3	4	3	19
2	2	2	2	3	2	13
2	3	3	4	4	4	20
3	3	3	4	4	4	21
2	2	3	3	2	3	15
3	2	2	3	2	2	14
3	3	2	3	2	3	16
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	4	3	19
2	3	3	3	2	2	15
3	3	3	4	3	4	20
2	2	2	3	3	2	14
2	3	3	3	2	3	16
4	2	2	2	4	2	16
3	1	4	2	4	3	17
4	3	4	2	3	3	19
4	3	3	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	17
3	3	3	4	4	4	21
2	3	3	3	4	3	18
3	2	2	2	4	3	16
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	2	4	3	3	4	19
2	3	3	3	3	3	17

4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	4	19
4	3	3	4	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	2	3	3	3	3	17
3	3	3	4	3	3	19
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18

2. Data Jawaban Responden dalam Variabel Remunerasi

REMUNERASI (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
3	3	4	3	3	3	19
3	4	4	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	3	19
3	4	3	3	3	3	19
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	4	19
3	4	3	3	2	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	4	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	17
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	3	19

3. Data Jawaban Responden dalam Tabel Variabel *Burnout*

BURNOUT (X3)						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	2	1	1	1	1	7

2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	2	2	12
4	4	3	4	4	3	22
2	1	2	2	2	1	10
1	1	2	2	2	1	9
3	2	2	3	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
2	2	3	2	2	2	13
3	3	2	3	3	3	17
3	2	3	2	3	3	16
4	4	4	3	4	3	22
2	2	3	3	2	2	14
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	2	2	13
2	2	1	2	2	2	11
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	2	2	3	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
2	2	2	2	2	2	12
1	2	1	2	1	2	9
2	2	2	3	2	2	13
1	1	1	2	2	1	8
3	2	3	3	3	2	16
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	2	2	13
4	3	3	3	4	3	20
2	1	3	2	2	1	11
1	2	1	2	1	2	9
2	2	2	2	2	2	12
3	2	3	2	3	2	15
1	1	1	1	2	1	7
2	2	2	1	3	2	12
3	2	4	3	3	3	18
2	1	2	1	1	1	8
1	1	1	1	1	2	7
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	6

2	2	2	3	2	2	13
2	2	3	3	2	2	14
1	2	1	3	2	2	11
2	1	1	3	2	2	11
2	2	1	3	2	2	12
2	1	1	3	2	2	11
2	2	1	3	2	2	12
2	2	1	3	2	2	12
2	2	1	3	2	2	12
2	2	1	2	2	2	11

4. Data Jawaban Responden dalam Tabel Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA (Z)										
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	23
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	25
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	18
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	31
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	31
3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33

5. Data Jawaban Responden dalam Tabel Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
1	1	2	1	1	2	8
3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
2	1	2	2	1	2	10

4	3	4	4	3	4	22
3	4	4	3	4	4	22
3	2	3	3	2	3	16
2	1	1	2	1	1	8
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	18
1	3	3	1	3	3	14
3	4	4	3	3	3	20
3	2	3	3	2	2	15
2	3	2	3	3	2	15
2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	3	2	2	14
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	3	3	20
3	2	3	3	2	3	16
2	3	2	2	3	2	14
3	3	3	3	3	3	18
2	1	2	2	2	2	11
3	4	3	3	4	3	20
4	3	4	4	3	4	22
2	3	3	2	3	3	16
3	3	2	3	3	2	16
3	4	4	3	4	4	22
4	3	4	4	3	4	22
3	2	2	3	2	2	14
4	3	4	4	3	4	22
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	3	3	2	16
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	4	3	3	20
2	3	3	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	3	3	3	21

4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	4	3	3	19
3	4	3	3	4	4	21



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 3

OUTPUT HASIL SPSS 21

A. Uji Validitas

1. Beban kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.306*	.328*	.177	.314*	.298*	.588**
	Sig. (2-tailed)		.031	.020	.218	.026	.036	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.306*	1	.435**	.476**	.267	.514**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.031		.002	.000	.061	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.328*	.435**	1	.270	.316*	.566**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.020	.002		.058	.025	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.177	.476**	.270	1	.155	.462**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.218	.000	.058		.282	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.314*	.267	.316*	.155	1	.510**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.026	.061	.025	.282		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.298*	.514**	.566**	.462**	.510**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.588**	.728**	.707**	.607**	.639**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Remunerasi

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.283*	.304*	.514**	.335*	.323*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.046	.032	.000	.017	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.283*	1	.267	.281*	.121	.347*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.046		.061	.048	.402	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.304*	.267	1	.306*	.143	.265	.584**
	Sig. (2-tailed)	.032	.061		.031	.321	.063	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.514**	.281*	.306*	1	.351*	.343*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.031		.012	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.335*	.121	.143	.351*	1	.629**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.017	.402	.321	.012		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.323*	.347*	.265	.343*	.629**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.022	.013	.063	.015	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.664**	.599**	.584**	.662**	.667**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Burnout

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.760**	.757**	.634**	.911**	.763**	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.760**	1	.578**	.627**	.734**	.821**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

X3.3	Pearson Correlation	.757**	.578**	1	.419**	.712**	.572**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.634**	.627**	.419**	1	.614**	.678**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.911**	.734**	.712**	.614**	1	.725**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.763**	.821**	.572**	.678**	.725**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.939**	.868**	.797**	.767**	.913**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kepuasan kerja

		Correlations										
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.613**	.458**	.675**	.726**	.687**	.624**	.458**	.675**	.726**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	.613**	1	.567**	.720**	.720**	.744**	.978**	.567**	.720**	.720**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	.458**	.567**	1	.475**	.475**	.563**	.575**	1.000**	.475**	.475**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.4	Pearson Correlation	.675**	.720**	.475**	1	.867**	.700**	.744**	.475**	.956**	.911**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.5	Pearson Correlation	.726**	.720**	.475**	.867**	1	.736**	.744**	.475**	.911**	.956**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.6	Pearson Correlation	.687**	.744**	.563**	.700**	.736**	1	.757**	.563**	.700**	.736**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.7 Pearson Correlation	.624**	.978**	.575**	.744**	.744**	.757**	1	.575**	.744**	.744**	.886**	.886**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.8 Pearson Correlation	.458**	.567**	1.000**	.475**	.475**	.563**	.575**	1	.475**	.475**	.730**	.730**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.9 Pearson Correlation	.675**	.720**	.475**	.956**	.911**	.700**	.744**	.475**	1	.956**	.896**	.896**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.10 Pearson Correlation	.726**	.720**	.475**	.911**	.956**	.736**	.744**	.475**	.956**	1	.906**	.906**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z Pearson Correlation	.779**	.870**	.730**	.886**	.896**	.858**	.886**	.730**	.896**	.906**	1	.906**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Kinerja karyawan

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y5	Y6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.530**	.644**	.823**	.507**	.571**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.530**	1	.689**	.528**	.908**	.674**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.644**	.689**	1	.642**	.638**	.915**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.823**	.528**	.642**	1	.568**	.668**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.507**	.908**	.638**	.568**	1	.724**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.571**	.674**	.915**	.668**	.724**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)							

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.799**	.850**	.885**	.827**	.853**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

1. Beban kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

2. Remunerasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

3. Burnout

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

4. Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

5. Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

C. Uji Asumsi Klasik
6. Uji normalitas

Dependen: Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69630894
	Absolute	,126
Most Extreme Differences	Positive	,126
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,893
Asymp. Sig. (2-tailed)		,402

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dependen: Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40248449
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,537
Asymp. Sig. (2-tailed)		,935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7. Uji Multikolinearitas

Dependen: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,310	8,913		1,942	,058		
1 Beban Kerja	1,112	,238	,490	4,664	,000	,410	2,436
Remunerasi	,084	,293	,022	,288	,775	,758	1,320
Burnout	-,692	,146	-,475	-4,732	,000	,449	2,226

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dependen: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,829	4,875		-,375	,709		
1 Beban Kerja	,308	,152	,198	2,023	,049	,279	3,588
Remunerasi	,197	,154	,076	1,276	,209	,756	1,322
Burnout	-,197	,094	-,198	-2,101	,041	,302	3,310
Kepuasan Kerja	,428	,078	,626	5,515	,000	,208	4,800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji heteroskedastisitas

Dependen: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,513	5,525		1,722	,092
1 Beban Kerja	-,134	,148	-,197	-,905	,370
Remunerasi	-,315	,182	-,278	-1,730	,090

Burnout	,074	,091	,171	,818	,417
---------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: abs_res1

Dependen: Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,545	2,838		-,897	,375
Beban Kerja	,028	,089	,087	,314	,755
Remunerasi	,101	,090	,188	1,121	,268
Burnout	,036	,055	,175	,658	,514
Kepuasan Kerja	,025	,045	,177	,553	,583

a. Dependent Variable: abs_res2

9. Uji Hipotesis

a. Uji Determinan

Dependen: Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,778	2,783

a. Predictors: (Constant), Burnout, Remunerasi, Beban Kerja

Dependen: Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,879	,869	1,463

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Remunerasi, Burnout, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji F-Test

Dependen: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353,846	3	451,282	58,273	,000 ^b
	Residual	356,234	46	7,744		
	Total	1710,080	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Remunerasi, Beban Kerja

Dependen: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,739	4	175,685	82,027	,000 ^b
	Residual	96,381	45	2,142		
	Total	799,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Remunerasi, Burnout, Beban Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

c. Uji t-Test (Analisis Jalur)

1) Dependen: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	17,310	8,913		1,942	,058
Beban Kerja	1,112	,238	,490	4,664	,000
Remunerasi	,084	,293	,022	,288	,775
Burnout	-,692	,146	-,475	-4,732	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2) Dependen: Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,829	4,875		-,375	,709
Beban Kerja	,308	,152	,198	2,023	,049
Remunerasi	,197	,154	,076	1,276	,209
Burnout	-,197	,094	-,198	-2,101	,041
Kepuasan Kerja	,428	,078	,626	5,515	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 4

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Ibu Santi Oktaviani

Jabatan : marketing Bank Muamalat KC Yogyakarta

Hari & Tgl : 13 Mei 2020

Penulis : “Assalamuallaikum mba Santi, mohon maaf mba waktu itu belum jadi Tanya hehe. Dhea mu Tanya mba, sistem remunerasi yang ada di Bank Muamalat itu bagaimana ya mba?”

Ibu Santi : “Walaikumsalam. Kalau gajiannya setiap tanggal 25 dek. Ditransfer ke rekening payroll masing-masing karyawan (tidak ada cash) semua cashless. Kalau operating gaji perbulannya tetap, kalau kaya aku orang bisnis (marketing lending/funding) gajiannya perbulannya gaji pokok+bonus target.”

Penulis : “bonus target itu kalau targetnya tercapai atau melebihi dari target yang diwajibkan kan mba?”

Ibu Santi : “Target tercapai dapat, kalau melebihi target kewajiban dapatnya lebih besar.”

Penulis : “kalau kaya fasilitas, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dll itu bagaimana mba?”

Ibu Santi : “fasilitas kesehatan kita asuransi kesehatan pakai JMA syariah, reimburse kacamata, THR sama bonus tahunan.”

Penulis : “kalau dari hasil penelitian dhea kemaren itu remunerasi tidak signifikan terhadap kinerja mba, menurut mba santi itu bagaimana ya mba?”

Ibu Santi : “wah masa sih dek? Soalnya kalo gaji itu sifatnya rahasia e dek. Setauku kalau di bank memang berdasarkan *experience* nya, kalau yang fresh graduate gitu kecil-kecil memang nerimanya tapi pastinya berapa mba santi gak tau. Karna kalau dicek sistem juga rekening gaji itu ga bisa. Soalnya kalau masalah gaji itu balik lagi ke pribadi masing-masing, karna ada orang yang menganggap uang Rp50.000,- itu kecil, ada juga yang bilang Rp50.000,- itu dah banyak banget. Tapi yang pasti kalau di bank itu di atas UMR.”

Penulis : “kalau di bagian fasilitas itu bagaimana mba??”

Ibu Santi : “terkait fasilitas sudah oke sih dek, bagus-bagus aja menurutku.

Penulis : “tapi pas dihitung ga signifikan mba hehe menurut mba santi itu karna apa ya mba?”

Ibu Santi : “mungkin target marketing naik tapi gaji ga naik kali ya.”

Penulis : “iya mba santi gapapa. Terimakasih ya mba atas infonya.”


LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN PENELITIAN


Bank Muamalat

No. : 272/BMI-JOG/XII/2019
Yogyakarta, 2 Desember 2019 M
5 Rabi'ul Tsani 1441 H

Kepada Yth : -
Ardhea Prameswari
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum wr wb.

Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT, dan senantiasa dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik. Amin.

Berikut ini kami menyampaikan bahwa telah dilakukan penelitian dengan media kuisisioner untuk judul "PENGARUH BEBAN KERJA, REMUNERASI, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING" oleh mahasiswi atas nama :

Nama Mahasiswi : Ardhea Prameswari
No. Mahasiswa : 16820130
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK.
CABANG YOGYAKARTA
YOGYAKARTA


Bank Muamalat
CABANG YOGYAKARTA

Deddy Setianto
Business Development Manager

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.
Cabang Yogyakarta
Jl. Margo Utomo No. 50
Yogyakarta 55232
T +62 (274) 544 416
F +62 (274) 589 995
W www.bankmuamalat.co.id

LAMPIRAN 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ARDHEA PRAMESWARI

Domisili : Jalan Kusuma No. 629 GK IV,
Gendeng, Baciro, Gondokusuman,
Yogyakarta

E-mail : ardheaprameswari8@gmail.com

No. Telp/WA : 083862366828

Data Pribadi

Nama : Ardhea Prameswari
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 8 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Golongan Darah : A
Alamat Rumah : Dusun Pesanggrahan, RT 02/09,
desa Ciporos, Karangpucung,
Cilacap

Pendidikan

- TK AISYAH CIPOROS 2003-2004
- SDN CIPOROS 01 2004-2010
- SMPN 1 MAJENANG 2010-2013
- SMAN 1 MAJENANG 2013-2016
- UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 2016-Sekarang