

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP *BURNOUT* DENGAN REGULASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PEMASARAN DI  
PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA**



**PROPOSAL SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**FIRMA KHUMALAWATI ARIFIN  
NIM. 21108020099**

**SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**DOSEN PEMBIMBING:  
Dr. RUSPITA RANI PERTIWI, S. Psi, M. M.  
197606162005012002**

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

**2025**

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KERJA  
TERHADAP *BURNOUT* DENGAN REGULASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PEMASARAN DI  
PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA**



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

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY**  
**SUNAN KALIJAGA**  
**OLEH:**  
**FIRMA KHUMALAWATI ARIFIN**  
**NIM. 21108020099**  
**YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
**2025**

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1354/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
*BURNOUT*DENGAN REGULASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA  
KARYAWAN PEMASARAN DI PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIRMA KHUMALAWATI ARIFIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020099  
Telah diujikan pada : Senin, 14 Juli 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.  
SIGNED

Valid ID: 68a7cff29ac49



Pengaji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 68a2b7d4160c8



Pengaji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.  
SIGNED

Valid ID: 68831ecc72c05



Yogyakarta, 14 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 68a7e3b3d45aa

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

### PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudari Firma Khumalawati Arifin

Kepada,  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di – Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa/i berikut ini:

Nama : Firma Khumalawati Arifin  
NIM : 21108020099

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand dan Career Development* Terhadap *Burnout Syndrome Dengan Self-Regulation Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Marketing Di Perbankan Syariah*

Skripsi ini sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam. Dengan ini saya berharap agar skripsi ini dapat segera diujikan. Terimakasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Yogyakarta, 01 Juli 2025

Pembimbing,



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi, M. M  
NIP. 197606162005012002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT KETERANGAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firma Khumalawati Arifin  
NIM : 21108020099  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Job Demand dan Career Development Terhadap Burnout Syndrome Dengan Self-Regulation Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Marketing Di Perbankan Syariah**” adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 01 Juli 2025  
Penulis,



Firma Khumalawati Arifin  
NIM. 21108020099

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

### PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firma Khumalawati Arifin  
NIM : 21108020099  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Job Demand dan Career Development Terhadap Burnout Syndrome Dengan Self-Regulation Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Marketing Di Perbankan Syariah”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN 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.

Yogyakarta, 01 Juli 2025  
Hormat Penyusun,



**Firma Khumalawati Arifin**  
**NIM. 21108020099**

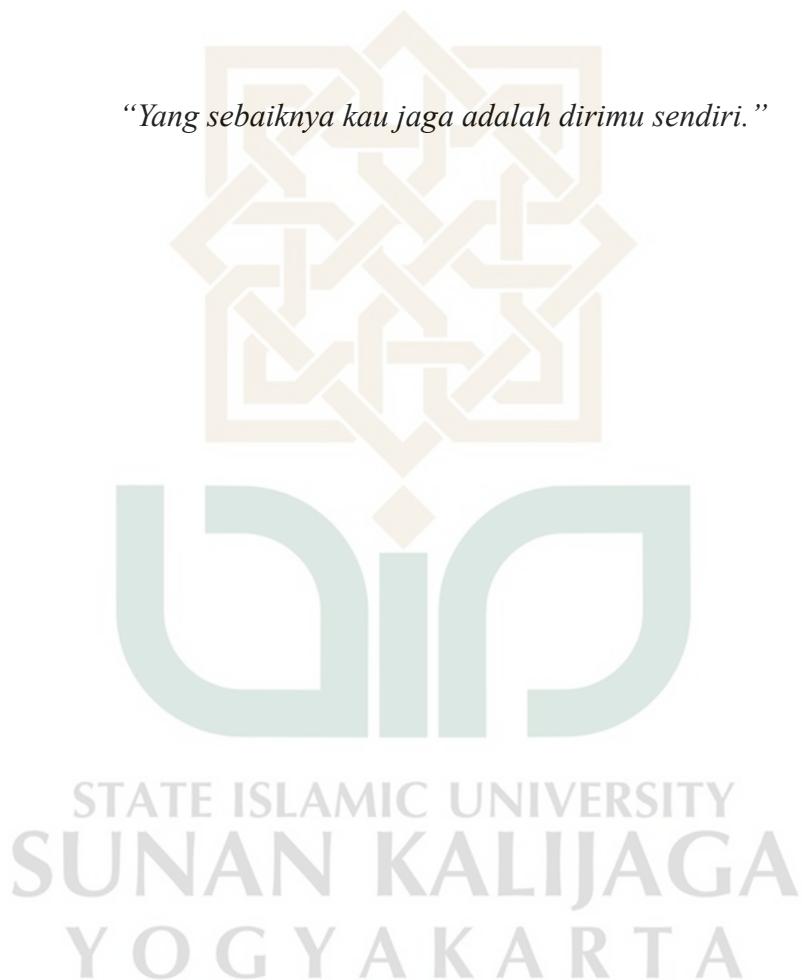
## MOTTO

*“Rasa bersalahku tak kunjung habis. Hidupku berlanjut.”*

*Ibel – Hindia Baskara*

\*\*

*“Yang sebaiknya kau jaga adalah dirimu sendiri.”*



## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan rahmat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, saya dapat melewati proses penyusunan tugas akhir ini dengan lancar. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

\*\*

Dengan penuh rasa syukur dan cinta, saya persembahkan skripsi ini kepada Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa tiada henti.

Kalian telah menjadi sumber motivasi dalam setiap langkah saya. Semoga pencapaian dan kesuksesan saya dapat membanggakan Bapak dan Ibu.

\*\*

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan inspirasi selama proses penyusunan tugas akhir ini. Keberhasilan ini tidak lepas dari dedikasi dan kesabaran Anda dalam membimbing saya. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan bermanfaat bagi banyak orang.

\*\*

Terima kasih teruntuk teman-teman, keluarga, dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan dukungan kepada saya.

\*\*

Terakhir, saya ucapkan terima kasih teruntuk almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengalaman, pembelajaran, serta kenangan yang berharga.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029

5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024 dan juga Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah dengan sabar membimbing, memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik pada semester ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, dan kesabarannya. Bersama dengan beliau, perjalanan akhir perkuliahan ini terasa lancar, cepat, dan terarah
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
7. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan, saran, dan dukungan yang sangat berharga dalam perjalanan studi saya.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Kepada mendiang nenek tersayang, yang kini telah berpulang dan mungkin tidak akan dapat menghadiri prosesi wisuda kelak. Doa dan harapan terbaik senantiasa saya sanjungkan untuk beliau. Terima kasih atas setiap doa dan dukungan besar yang tak pernah berhenti semasa hidup mending hingga bisa membawa saya mencapai titik ini. *I love you more, grandma. Be happy there.*
10. Terima kasih tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Zainul Arifin, S.E. dan Ibu Holilah, yang senantiasa mengusahakan segalanya demi pendidikan tinggi si anak sulung ini. Setiap pengorbanan dan dukungan tiada henti yang telah kalian berikan merupakan fondasi bagi segala pencapaian anak kalian ini, yang semata-mata adalah wujud upaya untuk membanggakan Bapak dan Ibu. Dengan keyakinan penuh, saya percaya bahwa "*We can overcome any circumstance. I trust it. Someday, we will surely be able to gather again.*"
11. Teruntuk adik kecil saya, Zahwa Nabila Arifin yang selalu mendukung. Meskipun terkadang menguji kesabaran, tingkah lucunya tetap berhasil memberikan keceriaan dan meringankan beban kakaknya ini di saat-saat sulit.

12. Teruntuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan.
13. Kepada sahabat-sahabat dekat saya, Fikamatul Hasanah, Diva Putri Mardalini, Franciska Fitri Ananda, dan Lutfi Lupiana Sari, yang senantiasa hadir membawa kesegaran dan keceriaan. Kalian adalah yang terbaik, dan jika ada kesempatan di kehidupan mendatang, mari kembali bersama dan tetaplah jadi diri kalian sendiri. Terima kasih sebesar-besarnya karena berkat kalian, sahabat kalian ini tidak pernah merasa kesepian meski di perantauan ini. Kalian selalu menyambut saya kembali ke kampung halaman dengan tangan terbuka. *Miss you all, guys. Stay true to yourselves now and forever.*
14. Untuk teman-teman Perbankan Syari'ah '21 yang selalu menjadi pilar dukungan, saling menguatkan di setiap fase perkuliahan, dan senantiasa hadir saat dibutuhkan.
15. Kepada teman-teman KKN-114, 45 hari bersama kalian adalah sebuah anugerah dan pelajaran berharga. Kebersamaan dan kesolidan kita begitu membekas, bagaimana kita berbagi tanggung jawab, berkomitmen untuk setiap program, dan menikmati tawa hangat di setiap malam. *May all the best come your way, everyone.*
16. Untuk deretan drama China yang telah menemani saya. Terima kasih telah menguatkan saya saat lelah dalam tugas. Terima kasih telah menjadi hiburan dan juga cerminan, meski terkadang akhir kisahnya tak seindah yang diharapkan. Dari kalian, saya sadar bahwasanya saya hanya makhluk kecil yang jalur hidupnya tidak lepas dari campur tangan Yang Maha Kuasa. Terimakasih telah memberikan motivasi untuk bangkit berkali-kali meski rasa sesal seringkali melambung tinggi.
17. Kepada Baskara dan semua tim Hindia, terimakasih sudah menciptakan lagu-lagu penguat ditengah Indonesia dan kehidupan dewasa sekarang. Setidaknya karena lagu-lagu itu, hari-hari terasa sedikit lebih ringan. Karenanya, saya bisa bangun lagi dipagi hari dan menjalankan hari-hari yang berat ini. Terimakasih karena lagu-lagunya meramaikan sepi malam dan kamar kost, jalan Yogyakarta yang luas dan mancet, serta setiap sudut kota yang Istimewa ini. Saya masih

bisa bangun kembali, menikmati hari meski perih terasa. Karena lagumu juga Bas, saya tahu bagaimana dewasa itu berjalan. Banyak pilihan disetiap hari, banyak liku yang harus dilewati meskipun berakhir jatuh atau mulus terjalani, banyak maaf dan sesal yang mungkin tidak akan bisa disampaikan, dan ada rumah ke rumah yang disinggahi dari waktu ke waktu, serta banyak “biru” sebagai rasa Pelajaran. Bas, lagu-lagumu telah banyak menyelamatkan manusia. Terimakasih sebesar-besarnya untuk itu.

18. Untuk EXO, idola saya di masa muda. Terimakasih telah menyemarakkan hari-hari muda saya. Orang bilang, masa muda adalah waktu yang paling berkesan, dan bagi saya, karena adanya kalian, saya bisa memiliki mimpi yang begitu besar. Karena kalian juga, saya berani menjekakan kaki keluar dari halaman rumah menuju dunia yang lebih luas. Untuk idola saya, Chanyeol kamu adalah idola semua gadis dimasa muda. Untuk hari saya yang sepi dimasa muda waktu itu, berkat kamu, berkat kalian hari-hari muda saya lebih berwarna. Malam-malam yang saya habiskan di depan layar, terasa begitu membara disudut hati menciptakan nostalgia masa muda yang mungkin tidak bisa terulang kembali. Betapa indahnya masa muda saat itu. Kini, saya tersadar bahwa saya sudah sedewasa ini dan harus menjalani hidup dengan lebih banyak tanggung jawab. Teruntuk kalian terimakasih telah menemani masa muda saya kala itu. Ketika saya melihat kalian lagi dilayar, saya menyimpan banyak kenangan masa muda saya pada kalian. Maka saya akan kembali teringat bahwa saya mampu sampai bisa dititik ini.
19. Teruntuk seseorang yang tidak bisa saya sebutkan disini, semua doa akan selalu menyertai langkahmu. Terimakasih telah rela untuk pulang pergi mengantar saya keliling Yogyakarta Istimewa untuk mencari keperluan penelitian ini. Terimakasih telah menjadi pelita untuk ditengah sepi yang menerjang. Mari terus menguatkan meski dunia masih terlihat kabur dan tidak masuk logika. Seperti yang Bas nyanyikan, “*Bayangkan jika kita tidak menyerah, tantangan apapun dari ayah, dari bunda dari dunia dari mana, maju semua!*” lalu, ketika semua sudah mereda, mari kita kembali menelusuri dunia dan bagaimana kehidupan berjalan. Masih banyak janji yang belum kita wujudkan, masih

banyak kota yang belum kita lalui, masih banyak gunung yang belum kita taklukkan, dan masih banyak lautan yang belum kita arungi. Lalu, masih banyak lagu juga yang masih belum kita dengarkan bersama. Sampai lagu, “Nanti Seperti Ini,” bisa kita wujudkan.

20. *The last but not least.* Untuk saya dan diri saya. Di umur dua puluh-an ini, semua perjalanan ini memang berat. Berat sekali. Banyak salah yang tidak termaafkan karena pilihan sendiri dan banyak kata terimakasih yang mungkin tidak bisa sampai kepada semua orang yang ikut membangun diri saya sampai seperti ini. Maaf dan terimakasih telah menjadi apa dirimu sekarang. Untuk saya sepuluh tahun kedepan, saya ingin tahu apa yang sudah dan belum dituntaskan dimasa itu. Saya harap tangis tidak lagi berkunjung dikedua pelupuk matamu. Semoga Bahagia selalu menyertai langkahmu. Untuk diri saya sendiri, kamu hebat. Mari lebih kuat lagi, banyak kota-kota yang belum terjejaki langkahmu. Banyak mimpi yang menunggu diujung. Bahagialah dan terimakasih telah menjadi diri sendiri ditengah dunia yang berkelut ini. *Love you.* Untuk luka, mari kita berdamai. Banyak “biru” namun, kita kuat. Bahkan “biru” itu akan kembali memutih, mencipta bunga-bunga indah nantinya. Tidak akan ada penghalang untuk kita. Jadi, jangan ragu. Tetaplah melangkah dengan dagu yang terangkat. Sebab, dimanapun kamu tetap bersinar. Seterang Bintang-bintang malam, meredupkan gelap malam. Mari berdamai dan bersinar terang bung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Penulis,

**Firma Khumalawati Arifin**

**NIM. 21108020099**

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
 <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	 <b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. <i>Burnout</i> .....	12
2. Regulasi diri.....	17
3. Tuntutan pekerjaan .....	19
4. Pengembangan karir .....	24
B. Telaah Pustaka .....	28
C. Pengembangan Hipotesis.....	33
D. Kerangka Pemikiran .....	42
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	 <b>44</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	44
B. Pendekatan Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	46
D. Definisi Operasional Variabel .....	46
1. Variabel <i>Independent</i> (bebas) .....	47
2. Variabel <i>Dependent</i> (terikat).....	47
E. Metode Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48

1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	49
3. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B. Deskripsi Responden .....	60
C. Hasil Penelitian.....	63
1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	63
2. Analisis Model Struktual (Inner Model) .....	74
D. Pembahasan .....	87
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan.....	96
B. Keterbatasan Penelitian .....	98
C. Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4.1 Persebaran Data Responden .....	60
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	62
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Hasil Outer Loadings Variabel Tuntutan pekerjaan (X1).....	64
Tabel 4.6 Hasil Outer Loadings Variabel Pengembangan karir (X2).....	65
Tabel 4.7 Hasil Outer Loadings Variabel Burnout (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Outer Loadings Variabel Regulasi diri (Z).....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Kriteria <i>Fornell-Lacker</i> ) .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji $R^2$ dan <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> .....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Effect Size ( $f^2$ ) Hubungan Antar Variabel.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	82
Tabel 4.14 Kesimpulan Semua Variabel .....	86



## **DAFTAR GAMBAR**

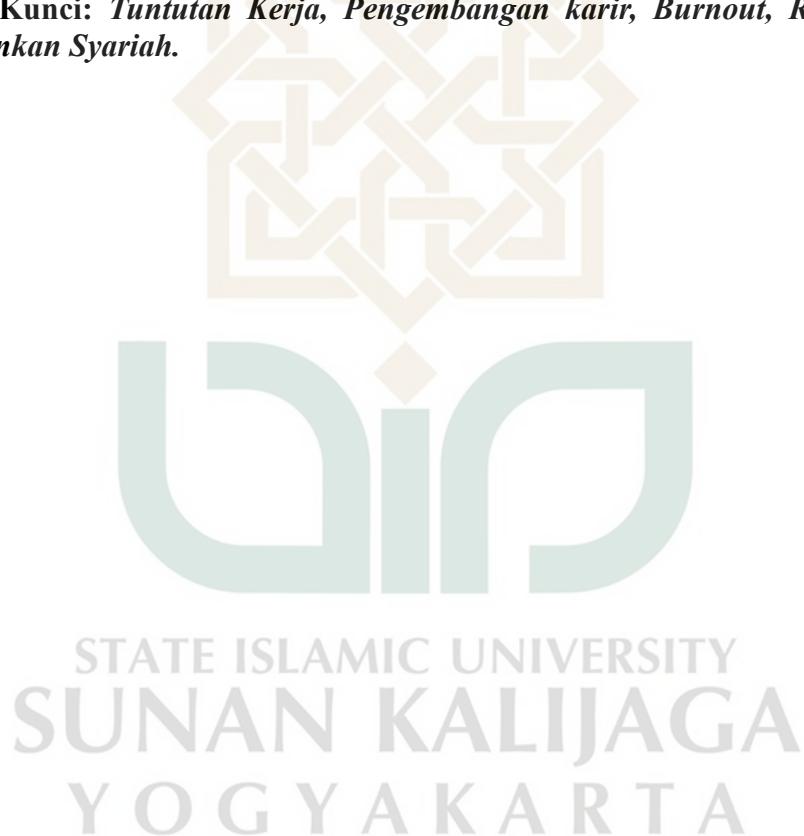
Gambar 1.1 Tingkat Tekanan Kerja dalam Pemasaran Perbankan Syariah .....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	43



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja dan pengembangan karir terhadap *Burnout*, dengan regulasi diri sebagai variabel moderasi pada karyawan pemasaran di perbankan syariah Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik sempel jenuh dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode analisis menggunakan *software SmartPLS 4*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *tuntutan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Sementara itu, *pengembangan karir* dan *regulasi diri* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*. *Regulasi diri* tidak memoderasi hubungan antara *tuntutan kerja* terhadap *Burnout*. Namun, *regulasi diri* memoderasi pengaruh *pengembangan karir* terhadap *Burnout*.

**Kata Kunci:** *Tuntutan Kerja, Pengembangan karir, Burnout, Regulasi diri, Perbankan Syariah.*



## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Tuntutan pekerjaans and Career development on Burnout, with Self-Regulation as a moderating variable, among marketing employees in Islamic banks in Yogyakarta. Data collection used census sampling with questionnaires as the primary instrument. The analysis method utilized SmartPLS 4 software. The results indicate that Tuntutan pekerjaans have a positive and significant effect on Burnout. Meanwhile, Career Development and Self-Regulation each have a negative and significant effect on Burnout. However, Self-Regulation does not significantly moderate the relationship between Tuntutan pekerjaans and Burnout. Nevertheless, Self-Regulation does moderate the influence of Career Development on Burnout.*

**Keywords:** *Tuntutan pekerjaans, Career Development, Burnout, Self-Regulation, Islamic Banking.*



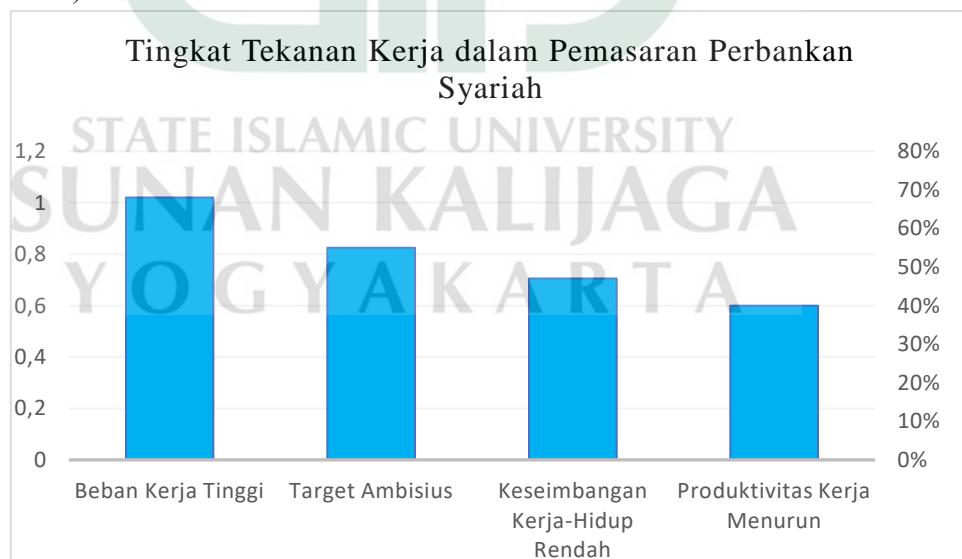
## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setengah dari waktu dalam hidup manusia dihabiskan untuk bekerja dan berurusan dengan keuangan. Pernyataan tersebut menyoroti pentingnya pekerjaan dalam kehidupan manusia, baik dari segi pemenuhan kebutuhan maupun dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis (Khanifar, Maleki, Nazhari, & Emami, 2012). Bekerja dapat mempengaruhi diri manusia baik fisik maupun psikisnya, maka setiap individu dalam posisi dan situasi apapun akan mengalami tekanan dalam bekerja. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya berada dalam posisi terbaik pada karir mereka yang mana pastinya akan memberikan sumbangsih berupa kinerja yang optimal dan mendekatkan perusahaan pada keberhasilan yang ingin diraih (Schmidt & Hunter, 1998; Salgado & Anderson 2003; Judge, Klinger, & Simon, 2010). Semakin kompleks tekanan karyawan tersebut ketika perubahan pada era transisi muncul dan menciptakan tantangan yang lebih besar pada sektor keuangan (Gottfredson, 2002; Autor, Katz, & Kearney, 2008). Seiring dengan meningkatnya penetrasi teknologi dalam sektor keuangan, perbankan syariah tidak luput untuk menghadapi tantangan unik dalam menarik dan mempertahankan nasabah, mengingat adanya persaingan dengan bank konvensional serta meningkatnya tuntutan terhadap transparansi, kepatuhan syariah, dan inovasi layanan.

Tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga pemasaran di perbankan syariah adalah tingginya tekanan kerja, yang sering kali berujung pada *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; Bakker & Demerouti, 2007). Beban kerja yang berat, tuntutan untuk merancang strategi pemasaran yang inovatif, serta keharusan menyeimbangkan aspek bisnis dengan kepatuhan syariah menjadi pemicu utamanya (Bekker & de Vries, 2021; Zeshan et al., 2024). Gentingnya masalah ini terkonfirmasi oleh laporan El Samara (2024), yang menemukan bahwa 68% tenaga pemasaran di industri ini mengalami tekanan kerja tinggi akibat target yang semakin ambisius. *Burnout* yang dialami ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga pada tingkat retensi karyawan, yang sangat berpengaruh terhadap stabilitas industri perbankan syariah dalam jangka Panjang (Fajriani & Septiari, 2015; Rahman & Nas, 2013; Saragih et al., 2024).



**Gambar 1.1 Tingkat Tekanan Kerja dalam Pemasaran Perbankan Syariah**

Sumber: El Samara

*Catatan: Survei dilakukan pada tahun 2024*

Untuk memahami fenomena *burnout* yang telah disinggung, penting untuk menelusuri bagaimana tekanan kerja dapat berkembang menjadi sindrom psikologis yang kompleks. Tidak semua tekanan bersifat merusak; pada awalnya, tuntutan seperti target yang menantang dapat berfungsi sebagai *challenge stressor*, yaitu *stresor* yang justru memotivasi individu untuk berkembang. Namun, seperti yang diuraikan oleh Hasanah (2024), terdapat sebuah titik jenuh kritis di mana tuntutan tersebut melampaui kapasitas individu. Pada titik inilah, tekanan tersebut berubah sifat menjadi *hindrance stressor*—sebuah rintangan yang menguras energi dan menimbulkan frustrasi.

Paparan terhadap *hindrance stressor* secara terus-menerus inilah yang menjadi inti dari kondisi *burnout*, yang pada dasarnya timbul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang tidak memadai (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Zeshan et al., 2024). Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974, sebagaimana dikutip dalam Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) untuk menggambarkan kondisi stres kronis akibat pekerjaan, dan kini secara luas dipahami melalui model tiga dimensi dari Maslach dan Jackson (Maslach & Jackson, 1981; Demeuroti et al., 2001). Model ini dipilih karena merupakan kerangka konseptual yang paling dominan dan tervalidasi secara luas dalam literatur *burnout*, memungkinkan pemahaman komprehensif tentang aspek-aspek inti dari sindrom ini. Dimensi pertama adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yaitu perasaan terkurasnya energi mental

seolah tidak ada lagi yang bisa diberikan untuk pekerjaan. Dimensi kedua adalah sinisme atau depersonalisasi (*cynicism/depersonalization*), yang ditandai dengan munculnya sikap acuh tak acuh dan negatif terhadap pekerjaan maupun rekan kerja. Terakhir, dimensi ketiga adalah menurunnya efikasi profesional (*reduced professional efficacy*), yakni perasaan menurunnya kompetensi dan produktivitas diri (Maslach & Jackson, 1981; Bakker & Demerouti, 2007).

Dampak dari sindrom tiga dimensi ini sangat merugikan, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi. Kelelahan emosional dan sinisme dapat secara langsung menurunkan kualitas layanan kepada nasabah dan merusak dinamika tim, sementara menurunnya efikasi profesional mengikis produktivitas dan pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja karyawan secara keseluruhan (Fajriani & Septiari, 2015; Halbesleben & Buckley, 2004; Maslach & Jackson, 1981).

Dampak negative tersebut dapat diatasi dengan menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan sumber daya pendukung. Dari berbagai sumber daya yang ada, peluang untuk mengembangkan diri menjadi salah satu faktor kunci yang sangat relevan bagi tenaga pemasaran. Hal ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan sumber daya pendukung sebagai solusi jangka panjang agar karyawan tetap stabil dan produktif (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016). Dalam konteks ini

pengembangan karir berperan krusial sebagai sumber daya yang dapat menyeimbangkan tekanan kerja.

Logika di baliknya sangat jelas yakni tuntutan pekerjaan yang intens, seperti target penjualan yang ketat, merupakan pemicu stres yang dapat berujung pada *burnout*. Di sinilah pengembangan karir berfungsi sebagai Solusi jangka Panjang. Dengan adanya program pengembangan karier yang jelas, karyawan tidak hanya mendapatkan keterampilan baru, tetapi juga memiliki visi dan tujuan karier yang berarti. Investasi jangka panjang ini membuat mereka lebih siap dan termotivasi untuk menghadapi tekanan kerja, sehingga secara langsung menekan risiko *burnout* (Rahman & Nas, 2013; Arsita & Sumaryono, 2015). Dengan demikian, pengembangan karier memberikan harapan dan kemampuan, yang menjadi penyeimbang kuat terhadap stres yang dihasilkan oleh tuntutan pekerjaan, menjaga kestabilan karyawan, dan memberikan nilai investasi bagi perusahaan di masa depan (Ahmad Prayudi & Imas Komariyah, 2023; Mondy, 2010).

Karir sendiri merupakan serangkaian proses seumur hidup yang mana tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai visi dan target yang dituju (Kartono, 1994; Komang, 2015). masing-masing individu untuk mencapai visi dan target yang dituju (Kartono, 1994; Komang, 2015). Pandangan ini sejalan dengan pendapat Charles Handy, seorang pakar manajemen, yang menekankan bahwa karyawan harus melihat karier sebagai urutan pekerjaan dan memikirkan masa depan mereka, karena tidak

ada yang bisa menjaminnya (Robbins, 1996). Pandangan Charles Handy tersebut menuntut setiap individu untuk memiliki pengendalian diri, atau kemampuan dalam mengatur diri sendiri (Bandura, 1991; Baumeister & Vohs, 2007; Lord et al., 2010). Dengan demikian, karyawan juga perlu memiliki kemampuan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Regulasi diri inilah yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengarahkan pikiran, perasaan, keinginan, dan tindakan demi mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1991; Baumeister & Vohs, 2007). Kemampuan ini memainkan peran penting dalam mengelola *burnout* dan tekanan kerja, khususnya dalam bidang pemasaran perbankan syariah (Lord et al., 2010). Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pemasaran dengan keterampilan regulasi diri yang baik cenderung memiliki *burnout* lebih rendah (Forestier et al., 2022; Zeshan et al., 2024). Hal ini disebabkan karena pengaturan diri memungkinkan mereka untuk mengelola emosi agar tidak cepat terkuras, menjaga sikap profesional terhadap tantangan, dan mengatur waktu kerja secara efektif, yang semuanya secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kestabilan organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, regulasi diri juga membantu tenaga pemasaran dalam memanfaatkan peluang Pengembangan karir sehingga mereka dapat berkembang secara profesional tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Era transisi sudah banyak membawa perubahan signifikan dalam industri perbankan syariah, di mana karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi serta persaingan yang semakin sengit. Di sisi lain, banyak individu yang mengabaikan kesejahteraan psikologis, padahal aspek ini merupakan fondasi utama bagi stabilitas karir dan produktivitas jangka panjang (Amukti, 2013; Arsita & Sumaryono, 2015; Tanujaya, 2014). Tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko sindrom *burnout*, namun keberadaan pengembangan karir dan regulasi diri dapat berperan penting. Pengembangan karir bertindak sebagai variabel independen yang dapat mengurangi risiko *burnout*, sementara regulasi diri berfungsi sebagai variabel moderasi yang membantu tenaga pemasaran mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tuntutan kerja dan pengembangan karir memengaruhi sindrom *burnout*, serta bagaimana regulasi diri dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam mengurangi dampak negatif dari faktor-faktor tersebut (Oktarina, 2017; Zeshan et al., 2024).

Meskipun model *Job Demands-Resources* (JD-R) telah banyak digunakan untuk menjelaskan *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007; Maslach & Jackson, 1981), penelitian yang secara spesifik menguji peran regulasi diri sebagai variabel moderasi masih terbatas, terutama dalam konteks industri perbankan syariah di Indonesia. Sebagian besar penelitian menguji regulasi diri sebagai prediktor langsung terhadap *burnout*.

Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji peran moderasi dari regulasi diri terhadap hubungan antara tuntutan kerja dengan sindrom *burnout* (Oktarina, 2017; Zeshan et al., 2024). Peran ini sejalan dengan argumen bahwa sumber daya pribadi seperti regulasi diri dapat memperlemah dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (Bakker & Demeuroti, 2005; Xanthopoulou et al., 2007; Bakker & de Vries, 2021). Selain itu, penelitian ini juga menguji bagaimana regulasi diri berperan dalam memoderasi hubungan antara pengembangan karir dengan sindrom *burnout*.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta?
3. Apakah regulasi diri berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta?
4. Apakah regulasi diri memoderasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta?
5. Apakah regulasi diri memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan peran regulasi diri dalam memoderasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta.
5. Untuk menjelaskan peran regulasi diri memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran perbankan syariah Yogyakarta.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian mampu menjadi acuan dan masukan serta input bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai sarana penelitian yang relevan di masa mendatang serta bermanfaat dalam mengembangkan referensi ilmu yang lebih mendalam tentang bagaimana regulasi diri dapat memoderasi antara tuntutan pekerjaan

dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran Gen-Z pada perbankan syariah daerah Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Masyarakat untuk lebih meningkatkan kesadaran diri sendiri dan lingkungan akan pentingnya Regulasi diri mempengaruhi tuntutan pekerjaan dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran pada perbankan syariah Yogyakarta.

### b) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang mendalam bagi penulis, serta mengembangkan keterampilan analitis dan penelitian yang dapat berguna mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan dan pengembangan karir terhadap *burnout* karyawan pemasaran pada perbankan syariah Yogyakarta.

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I membahas tentang pandahuluan yang didalamnya berisi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab II membahas tentang landasan teori, kajian Pustaka, kerangka teoritik, dan pengembangan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III membahas tentang metode penelitian yang didalamnya berisi: desain penelitian, variable dan defenisi operasional variable penelitian, populasi, sampel, data, sumber data, Teknik pengumpulan data, metode pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV membahas tentang Gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Pada bab V membahas tentang penutup yang didalamnya berisi: Kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini telah menganalisis secara mendalam hubungan kompleks antara *Tuntutan pekerjaan*, *Pengembangan karir*, dan *Regulasi diri* terhadap *Burnout* yang dialami oleh tenaga pemasaran di wilayah Yogyakarta. Berdasarkan serangkaian analisis data yang cermat dan interpretasi hasil uji hipotesis yang komprehensif, dapat disimpulkan bahwa *Tuntutan pekerjaan* secara konsisten menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Temuan ini secara tegas menggarisbawahi bahwa semakin tinggi intensitas dan kompleksitas tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh tenaga pemasaran, semakin besar pula probabilitas dan tingkat *burnout* yang akan mereka alami, menguras energi fisik dan mental mereka secara berkelanjutan. Sebaliknya, baik *Pengembangan karir* maupun *Regulasi diri* terbukti menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*, secara jelas menegaskan peran vital keduanya sebagai faktor protektif yang mampu mereduksi atau mencegah *burnout*. Ini berarti bahwa peluang pengembangan karier yang dirasakan positif oleh karyawan, ditambah dengan kemampuan mereka dalam mengelola diri sendiri, secara efektif berkontribusi pada penurunan tingkat *burnout*.

Meskipun demikian, terdapat nuansa penting pada pengujian moderasi yaitu *Regulasi diri* tidak terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara *Tuntutan pekerjaan* dan *Burnout*. Penolakan hipotesis ini

memberikan wawasan kritis, mengindikasikan adanya batas kapasitas regulasi diri individu yang mungkin terkuras habis di bawah tekanan tuntutan kerja yang ekstrem dan kronis, sejalan dengan konsep *ego depletion* atau *self-control fatigue*. Hal ini menunjukkan bahwa ada ambang batas tertentu di mana kemampuan regulasi diri individu, sekuat apa pun, tidak lagi efektif sebagai 'tameng' utama terhadap dampak destruktif dari *Tuntutan pekerjaan* yang sangat dominan. Namun, di sisi lain, *Regulasi diri* secara signifikan memoderasi hubungan antara *Pengembangan karir* dan *Burnout*, menekankan adanya sinergi yang sangat penting. Efek protektif dari *Pengembangan karir* dalam mengurangi *burnout* akan menjadi jauh lebih kuat dan efektif ketika karyawan juga memiliki tingkat regulasi diri yang tinggi, menunjukkan bahwa kemampuan internal individu adalah kunci untuk mengoptimalkan manfaat dari dukungan eksternal organisasi.

Secara teoritis, temuan penelitian ini secara kuat memperkuat kerangka Teori *Tuntutan pekerjaan-Resources* (JD-R) dengan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan secara langsung memicu *burnout* (*health impairment process*), sekaligus menegaskan *Regulasi diri* sebagai sumber daya personal yang krusial dalam model tersebut. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan wawasan baru yang penting mengenai keterbatasan kapasitas regulasi diri dalam menghadapi *Tuntutan pekerjaan* yang sangat tinggi, menantang asumsi tentang resiliensi tak terbatas dari sumber daya personal dan mengintegrasikan konsep *ego depletion* ke dalam pemahaman *burnout*. Hasil ini juga secara tegas

menggarisbawahi pentingnya model interaktif yang melibatkan sinergi antara sumber daya eksternal (seperti Pengembangan karir) dan internal (seperti Regulasi diri) dalam upaya pencegahan *burnout*, memperkaya teori-teori manajemen stres dan kesejahteraan kerja. Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini menekankan urgensi pengelolaan Tuntutan pekerjaan yang efektif melalui kebijakan yang realistik, investasi berkelanjutan dalam Pengembangan karir yang terstruktur dan transparan, serta pengembangan kemampuan Regulasi diri karyawan melalui program pelatihan yang relevan. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan ketiga aspek penting ini sangat direkomendasikan dan mutlak diperlukan untuk menjaga kesejahteraan psikologis, meningkatkan kinerja, dan membangun tenaga pemasaran yang resilien serta berkelanjutan.

## B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan metodologi yang cermat dan menghasilkan temuan yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan inheren yang perlu dipertimbangkan secara jujur dalam menginterpretasi dan menggeneralisasi hasil. Pertama, penggunaan desain penelitian *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu saja, secara fundamental membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausalitas yang kuat antar variabel. Desain ini juga tidak memungkinkan observasi dinamika perubahan *burnout* atau interaksi variabel seiring berjalannya waktu, yang dapat memberikan gambaran lebih lengkap mengenai proses *burnout*. Kedua, seluruh data dikumpulkan melalui

kuesioner *self-report*. Meskipun metode ini efisien untuk pengumpulan data dari populasi yang luas, ia rentan terhadap potensi bias respons, seperti *social desirability bias* (kecenderungan responden untuk menjawab sesuai norma sosial) atau *common method bias* (varians yang dijelaskan oleh metode pengukuran itu sendiri daripada konstruksinya).

Ketiga, konteks penelitian yang spesifik pada tenaga pemasaran di Yogyakarta mungkin membatasi generalisasi temuan ke populasi atau profesi lain. Karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan lingkungan lokal yang unik di Yogyakarta dapat memengaruhi dinamika tuntutan pekerjaan, pengembangan karir, regulasi diri, dan *burnout* secara berbeda dibandingkan dengan konteks pekerjaan atau geografis lainnya. Oleh karena itu, replikasi di konteks yang beragam sangat diperlukan. Terakhir, model penelitian ini hanya berfokus pada regulasi diri sebagai variabel moderator. Ada kemungkinan besar bahwa variabel lain yang tidak diuji dalam model ini, seperti dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), atau bahkan karakteristik kepribadian tertentu, juga dapat memainkan peran penting sebagai moderator atau mediator dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan, pengembangan karir, dan *Burnout*.

### C. Saran

Berdasarkan berbagai keterbatasan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini, serta implikasi penting yang muncul dari temuan-temuan, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan untuk penelitian di masa

mendatang guna memperkaya pemahaman di bidang ini. Pertama, disarankan untuk mengadopsi desain penelitian longitudinal (misalnya, studi *panel* atau *time-lagged*) guna menangkap dinamika perubahan *burnout* dan memperkuat inferensi kausalitas antar variabel secara lebih akurat seiring waktu. Pendekatan ini akan memberikan gambaran yang lebih dinamis tentang bagaimana tuntutan pekerjaan dan pengembangan karir memengaruhi *burnout* serta bagaimana regulasi diri berperan dari waktu ke waktu. Kedua, untuk mengatasi potensi bias *self-report*, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan data dari berbagai sumber (*multi-source data*). Misalnya, mengumpulkan data kinerja objektif, observasi langsung, atau penilaian atas tuntutan pekerjaan dan *burnout* dari atasan atau rekan kerja, akan memberikan perspektif yang lebih objektif dan komprehensif.

Ketiga, untuk menguji batas generalisasi temuan, replikasi penelitian ini pada sektor atau profesi lain dengan karakteristik tuntutan pekerjaan dan pengembangan karir yang berbeda akan sangat berharga. Membandingkan hasil di berbagai konteks dapat mengungkap faktor-faktor unik yang memengaruhi *burnout* di industri atau pekerjaan tertentu. Selain itu, eksplorasi variabel moderasi atau mediasi lain yang potensial sangat dianjurkan. Penelitian di masa depan dapat memasukkan variabel seperti dukungan sosial (dari atasan atau rekan kerja), *work-life balance*, efikasi diri kolektif, atau berbagai strategi *coping* yang adaptif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme pencegahan *burnout*. Akhirnya, pertimbangan untuk melakukan penelitian kualitatif,

seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion*, dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan mendalam. Pendekatan ini mampu mengungkap pengalaman subjektif individu, persepsi yang kompleks, dan narasi personal terkait dinamika tuntutan pekerjaan, pengembangan karir, regulasi diri, dan *burnout* yang mungkin tidak tertangkap oleh data kuantitatif semata.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A. D. (2019). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Suatu Organisasi. *EMPATI-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 245–259.
- Amukti, R. R. (2013). Hubungan kepuasan Karir Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Tersertifikasi. Tugas akhir. Universitas Muhammadiyah Malang. 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Arsita, A. P., & Sumaryono. (2015). Hubungan antara Persepsi Tentang Pengembangan Karir Dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). *Tuntutan pekerjaan–Resources theory and Regulasi diri: new explanations and remedies for job burnout. Anxiety, Stress*
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Tuntutan pekerjaan-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Tuntutan pekerjaan-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Taking Stock and Looking Forward*. 22(September 2018), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. I. (2014). *Burnout and Work Engagement : The JD – R Approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demeuroti,E., & Eumewa, M. C. (2005). *Job Resources Buffer The Impact Of Tuntutan pekerjaan On Burnout. Journal of Occupational Health Psychology* Vol. 10 No 2.170-180.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derkx, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of Regulasi diri. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 1–249. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). *Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (2018). *Ego depletion: Is the active self a limited resource? Regulasi diri and Self-*

- Control: Selected Works of Roy F. Baumeister*, 74, 16–44.  
<https://doi.org/10.4324/9781315175775>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (2018). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Regulasi diri dan Self-Control: Selected Works of Roy F. Baumeister*, 74(5), 16–44.  
<https://doi.org/10.4324/9781315175775>
- Breaugh, J. A. (1985). *The Measurement of Work Autonomy*. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Change Management in Islam Perspective. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi*, 15(1), 54–60. Diakses pada 14 Februari 2020, dikutip dari <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jema>
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modelling*. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Demeuroti, E., Bakker. B.A., Nachreiner .F., Schaufeli .B.W. 2001. *The Tuntutan pekerjaan-Resources Model of Burnout*. *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86, No. 3, 499-512
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi *Burnout*. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fisher, J. W. (2014). *Importance of Relating with God for Spiritual Well-Being*. Victoria: Federation University Australia
- Forestier, C., de Chanaleilles, M., Boisgontier, M. P., & Chalabaev, A. (2022). *From Ego Depletion to Self-Control Fatigue: A Review of Criticisms Along With New Perspectives for the Investigation and Replication of a Multicomponent Phenomenon*. *Motivation Science*, 8(1), 19–32.  
<https://doi.org/10.1037/mot0000262>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (p. 129).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Hadi, S. A., Häusser, J. A., & Parker, S. L. (2025). *When Job Control Backfires: A Self-Control Perspective on the Effects of Job Control on Well-Being and Performance*. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, May.  
<https://doi.org/10.1037/xap0000538>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.  
<https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). *Burnout in organizational life*. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- Hasanah, N. (2024). Stresor Tantangan dan Hambatan: Sebuah Tinjauan Kritis Kerangka Teoritis Multipel. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 49–57.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Tuntutan pekerjaan terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>

- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time Is on My Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92–107. <https://doi.org/10.1037/a0017594>
- Kartono, Kartini. (1994). Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. Penerbit Rajawali, Jakarta
- Khanifar, H., Maleki, H., Nazari, K., & Emami, M. (2012). *The study of the relation between emotional intelligence and burnout of staff (case study of staff at state universities in Ghom)*. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 564-582.
- Komang, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). *Work Engagement among Child - Care Providers : An Application of The Tuntutan pekerjaan – Resources Model*. *Child & Youth Care Forum*, 48(1), 77–91. <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9473-y>
- Lee, S., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). *The Impact Of Tuntutan pekerjaan and Resources On Job Crafting*. 33(4), 829–843.
- Leong, F. (2014). Social Cognitive Career Theory. In *Encyclopedia of Counseling*. <https://doi.org/10.4135/9781412963978.n585>
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Regulasi diri at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543–568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100314>
- Love, Peter E.D, Zahir irani dan Craig Standing ( 2007 ). *Influence of Tuntutan pekerjaan, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological Well-Being*. *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 6.
- Malik, A. (1980). Pengantar Statistika Pendidikan Teori dan Aplikasi. 466. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. no. February.
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. (P. Hall, Ed.). New Jersey.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar.
- Patrick, H., Hutton. (2012). *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Tuntutan pekerjaan- Control Model*. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). *The Impact of Work Motivation, Work Environment, and Pengembangan karir on Employee Job Satisfaction*. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 100–112. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.268>

- Putra; Y. S. M. (2010). Pengaruh Faktor *Tuntutan pekerjaan* Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel *Moderating* Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, Vol.3(No.6), 47–68.
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). *Employee development and turnover intention: theory validation*. *European journal of training and development*.
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behaviour; Concept, Controversies and Application*. Prentice Hall, Inc. New Jersey
- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., & De Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A European Community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56(3), 573–605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00751.x>
- Saragih, G. S., Supriadi, Y. N., Kinashih, R. P., Karunia, M., & Puspita, V. S. (2024). Generasi Z di tempat kerja: Menjembatani *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan pertumbuhan karyawan untuk kinerja optimal. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 294–315. <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/228>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Yogyakarta: Kencana Prenada Media.
- Tangney, J. P., Boone, A. L., & Baumeister, R. F. (2018). *High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success*. In *Regulasi diri and Self-Control* (Issue May).
- <https://doi.org/10.4324/9781315175775-5>
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Pada Karyawan *Cleaner* (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)”,. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79.
- Verma, A. K., Ansari, S. N., Bagaria, A., & Jain, V. (2022). *The Role of Communication for Business Growth: A Comprehensive Review*. *World Journal of English Language*, 12(3), 164–171. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p164>
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1), 18–33. <https://doi.org/10.24854/jpu42>
- Wu, C.-H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). *Overqualification and subjective well being at work: The moderatin role of job autonomy and culture*. *Social Indicators Research*, 121(3), 917–937.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The role of personal resources in the Tuntutan pekerjaan-resources model*. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). *Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Zeshan, M., Khatti, S. T., Afzidi, F., & de La Villarmois, O. (2024). “Control yourself or someone else will control you. Effect of Tuntutan pekerjaan on employee burnout: a perspective from Regulasi diri theory.” *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 236–254. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2022-3534>

