

**PENGARUH PERILAKU *WORKAHOLIC* DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PERBANKAN SYARIAH DI DAERAH ISTIMEWA  
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**

**OLEH:**

**DEISTIFARA ADIVA**

**22108020025**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.**

**19920616 202505 2 002**

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

**2026**

## SURAT 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-671/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PERILAKU *WORKAHOLIC* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEISTIFARA ADIVA  
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020025  
Telah diujikan pada : Selasa, 26 Mei 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

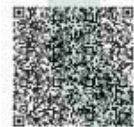
### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.  
SIGNED

Valid ID: 6a2648394ac3f



Penguji I

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

Valid ID: 6a21475617851



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6a2125dcff8bb



Yogyakarta, 26 Mei 2026.  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a2661d3d2c17

**SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Saudari Deistifara Adiva

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberi arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Deistifara Adiva

NIM : 22108020025

Judul Skripsi : **"Pengaruh Perilaku *Workaholic* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta"**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarja Ekonomi Islam.

Dengan ini saya berharap agar skripsi ini segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

*Wassalamu'alaikm Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 Mei 2026

Pembimbing



Syayyidah Ma'luhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP. 19920616 202505 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deistifara Adiva  
NIM : 22108020025  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perilaku *Workaholic* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

*Wassalamu'alaikm Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 Mei 2026

Penulis



Deistifara Adiva

NIM. 22108020025

**SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deistifara Adiva  
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 22 April 2004  
NIM : 22108020025  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Dsn. Kranggan RT.05/RW.06 Kelurahan  
Banyurojo, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten  
Magelang  
No. HP : 089527138732

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 Mei 2026



Deistifara Adiva  
NIM. 22108020025

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deistifara Adiva  
NIM : 22108020025  
Program Studi : Perbankan Syariah

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

**“Pengaruh Perilaku *Workaholic* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 Mei 2026



Deistifara Adiva  
NIM. 22108020025

## HALAMAN MOTTO

*“Janganlah takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua”- Buya Hamka*

*“Jika bukan karena Allah SWT yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah”*

*(Q.S Al-Insyirah: 05-06)*

*”Percayalah sesedikit mungkin pada hari esok, ia akan merangkulmu dan membawamu jauh dari belunggu hitam” -Pendarra*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

*Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kesehatan, rahmat, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan dari-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan sebagai syarat meraih gelar sarjana.*

\*\*\*

*Teruntuk kedua orang tuaku, pahlawanku yang sesungguhnya. Doa-doa tanpa henti dan kasih sayang tulus kalian adalah pondasi dari semua yang telah penulis capai. Skripsi ini adalah persembahan sederhana sebagai wujud terima kasih tak terhingga. Semoga dapat membawa kebanggaan dan senyuman untuk kalian berdua.*

\*\*\*

*Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen atas segala bimbingan, ilmu, motivasi, dan koreksi yang diberikan dengan penuh kesabaran. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan balasan yang terbaik, melimpahkan kesehatan, dan senantiasa memberkahi setiap langkah kalian.*

\*\*\*

*Kepada keluarga, saudara, dan teman-teman. Terima kasih atas doa, dukungan, dan canda tawa yang menjadi penyemangat. Semoga kita selalu dalam lindungan-Nya.*

\*\*\*

*Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas ilmu, fasilitas, dan lingkungan akademik yang telah menjadi tempat untuk penulis berproses. Semoga kampus ini semakin jaya dan berkontribusi lebih besar lagi bagi masyarakat.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi adalah pengkonversian teks dari satu bahasa ke bahasa lain. Yang dimaksud dengan transliterasi dalam skripsi ini adalah konversi tulisan Bahasa Arab menjadi Bahasa Latin. Pedoman yang digunakan untuk transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini berdasarkan 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	Nama
أ	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	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	postrof terbalik
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	—	Apostrof
ي	Ya	Y	ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbutah

#### 1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

#### 2. Ta' Marbutah Mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

#### 3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-ḥiṭr</i>
------------	---------	----------------------

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
-----	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
----- <sup>u</sup>	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yaḥhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Dammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

### F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”.

القران	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السّماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>as-Syams</i>

## I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفرض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis diberikan kesehatan, kekuatan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perilaku *Workaholic* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keadilan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu wujud tanggung jawab akademik penulis sekaligus sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah, khususnya terkait pengaruh perilaku *workaholic*, beban kerja, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini merupakan proses yang penuh tantangan dan tidak terlepas dari berbagai keterbatasan maupun hambatan, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Setiap tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian, membutuhkan ketelitian, kesabaran, serta konsistensi yang tinggi. Meskipun demikian, atas izin dan pertolongan Allah SWT serta adanya dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan seluruh proses tersebut dengan baik. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.

5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan nasihat, arahan, dukungan, serta menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya yang luar biasa sehingga skripsi ini dapat selesai sesuai dengan arahan yang seharusnya. Terima kasih juga penulis sampaikan atas kemudahannya dalam melaksanakan proses bimbingan, bersedia melakukan bimbingan tanpa harus tatap muka yang tentu saja membuat proses pengerjaan skripsi menjadi sangat efektif dan efisien. Tanpa dosen pembimbing skripsi seperti ibu, mungkin skripsi ini akan terasa lebih sulit dan berat. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Ibu berikan.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis untuk semua hal yang berkaitan dengan studi penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, khususnya Program Studi Perbankan Syariah, yang telah memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, serta wawasan yang luas kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam kelancaran pengurusan administrasi akademik selama masa perkuliahan.
9. Kedua Orang tua tercinta, Pak Ahmad Chiryman Choero dan Ibu Natijatul Umroh yang senantiasa memberikan dukungan maksimal yang tentunya sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan studi ini. Teruntuk ayah, terimakasih telah bekerja keras membanting tulang demi keluarga sehingga seluruh anak-anaknya dapat menempuh pendidikan dengan maksimal, segala hal ayah upayakan bahkan sampai mengabaikan kesehatan pribadi, sehingga saat ini harus merasakan sakit yang tiada hentinya, namun penulis selalu mendoakan supaya ayah suatu saat bisa kembali sehat seperti dulu. Teruntuk mamah, terima kasih penulis sampaikan atas segala *effort*-nya untuk selalu memastikan penulis supaya tetap sehat, rajin, terarah, bertanggung jawab, serta menjunjung

tinggi norma kesopanan. Terima kasih untuk segala doa baik dan kasih sayang tanpa batas sehingga penulis dapat terus kuat dalam melaksanakan studi ini. Seluruh dukungan, perhatian, bahkan tekanan dari ayah dan mamah senantiasa menjadi sumber kekuatan penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, umur yang panjang, serta membalas seluruh kebaikan, pengorbanan, dan keikhlasan ayah dan mamah dengan pahala yang berlipat ganda. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk rasa terima kasih, cinta, dan penghargaan yang sebesar-besarnya untuk Ayah dan Mamah.

10. Muhammad Thoriq Ahnaf dan Sabily Muntasir Rasendria, selaku kakak dan adik penulis yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, arahan, hiburan, bahkan memberikan kasih sayang kepada penulis meskipun tidak terlalu diperlihatkan.
11. Tiara Febriani, selaku sahabat penulis yang selama ini mengiringi proses dari awal perkuliahan hingga masa skripsian, dan harapannya hingga selamanya. Terima kasih untuk selalu membersamai penulis melalui banyak hal, terima kasih untuk segala arahan, motivasi, bimbingan, dan kenangan baik yang tercipta. Doa tulus dari penulis semoga Tiara senantiasa dilimpahkan kebahagiaan, kasih sayang, dan keberuntungan yang tiada habisnya.
12. Sahabat *Fomoy*, yaitu: Sabila, Diah, Fitri, Tiara, Khanza, Falentina, Ghina, Alsa, Halimah, Chaca, Martha, Shafira, Alya, dan Desi terkhusus sahabat *Trio*, yaitu: Tiara dan Khanza yang senantiasa memberikan warna tersendiri selama masa perkuliahan. Kebersamaan dan kekompakan kalian menjadikan hari-hari penulis selama masa perkuliahan menjadi sangat berarti dan *memorable*.
13. Tala Bumi Grup khususnya *Fiveseven Cafe* yang telah menjadi tempat ternyaman bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Suasana yang mendukung, fasilitas yang nyaman dan memadai turut membantu penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Diri sendiri, Deistifara Adiva atas segala perjuangan, kekuatan, dan usahanya dalam menyelesaikan skripsi ini di tengah berbagai tantangan dan rasa *insecure* yang dirasakan.



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
1. Perilaku Organisasi ( <i>Organization Behavior Theory</i> ).....	14
2. Perilaku Individu.....	17
3. Kinerja Karyawan.....	20
4. <i>Workaholic</i> .....	26
5. Beban Kerja.....	28
6. <i>Burnout</i> .....	31
B. Tinjauan Literatur.....	35

C. Pengembangan Hipotesis.....	42
D. Kerangka Berpikir.....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
A. Desain Penelitian.....	50
B. Variabel & Definisi Operasional.....	51
C. Populasi dan Sampel.....	57
D. Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data.....	58
E. Metode Pengujian Hipotesis.....	59
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
B. Profil Responden.....	66
C. Uji Instrumen Data.....	69
D. Uji Asumsi Klasik.....	72
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
F. Hasil Uji Hipotesis.....	76
G. Pembahasan.....	82
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>101</b>
A. Kesimpulan.....	101
B. Keterbatasan.....	102
C. Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	60
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Workaholic.....	64
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	64
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Burnout.....	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Variabel Workaholic, Beban kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Detreminasi.....	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji T Pengaruh Langsung Variabel Workaholic, Beban Kerja, Burnout terhadap Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel Workaholic dan Beban Kerja Terhadap Burnout.....	74
Tabel 4. 15 Tabel Hasil Analisis Mediasi.....	76
Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	77

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....43



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh perilaku *workaholic* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah se-DIY dengan *burnout* sebagai mediasi. Melalui *purposive sampling*, 40 karyawan dipilih sebagai responden dan data dianalisis menggunakan SPSS 27. Hasil menunjukkan perilaku *workaholic* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan negatif terhadap *burnout*. Sebaliknya, beban kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja, namun berdampak positif signifikan terhadap *burnout*. Sementara itu, *burnout* tidak memengaruhi kinerja dan gagal memediasi hubungan antarvariabel. Manajemen direkomendasikan tetap mengelola beban kerja secara proporsional demi meminimalkan risiko *burnout*.

**Kata kunci:** Beban kerja, *Burnout*, Kinerja Karyawan, *Workaholic*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of workaholic behavior and workload on the performance of Sharia Bank employees throughout DIY with burnout as mediation. Through purposive sampling, 40 employees were selected as respondents and the data were analyzed using SPSS 27. The results showed that workaholic behavior had a significant positive effect on performance and negatively on burnout. In contrast, workload does not have a significant impact on performance, but it does have a significant positive impact on burnout. Meanwhile, burnout does not affect performance and fails to mediate the relationship between variables. Management is recommended to continue to manage workloads proportionately to minimize the risk of burnout.*

**Keywords:** *Workload, Burnout, Employee Performance, Workaholic*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu elemen fundamental dalam lingkup perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan akan dapat bergerak sesuai harapannya. Di dalam suatu perusahaan, terdapat manusia yang memiliki kesamaan tujuan, yaitu untuk bekerja dan mencari nafkah serta mengembangkan potensi diri (Amelia et al., 2022). Dalam mencapai tujuannya, indikator terpenting dalam melihat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar, target, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingginya tingkat kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta efektivitas operasional perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan. Marnis dan Priyono. (2019) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja yang ditunjukkan melalui hasil pekerjaan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja SDM mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan, arahan, dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kualitas SDM yang dimiliki organisasi tercermin melalui kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dalam konteks industri perbankan, kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan nasabah, serta pencapaian target bisnis perusahaan. Karyawan perbankan dituntut untuk bekerja secara profesional, akurat, dan responsif dalam melaksanakan berbagai tugas, seperti memberikan layanan kepada nasabah, mengelola administrasi perbankan, memasarkan produk, serta memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Tingginya tingkat persaingan di sektor perbankan juga menuntut setiap karyawan untuk mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan operasional dan daya saing bank dalam memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat. Sehingga, memahami faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi perlu dalam sebuah organisasi agar dapat menjaga keberlangsungan dan kualitas kinerja secara berkelanjutan (Akbar et al., 2016).

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal yang datang dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor internalnya adalah *workaholic*. *Workaholic* menggambarkan kondisi ketika seseorang menempatkan

pekerjaan sebagai pusat kehidupannya. Individu dengan kecenderungan ini memandang pekerjaan sebagai hal yang paling penting dan tujuan utama dalam hidup, sehingga mereka terdorong untuk segera mencapai berbagai target yang diinginkan. Mereka merasa waktu berjalan sangat cepat dan meyakini bahwa pencapaian tersebut hanya dapat diraih dengan bekerja secara terus-menerus tanpa mengenal batas waktu. Fenomena ini selaras terhadap data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2023 yang menyatakan bahwasanya terdapat 25,14% penduduk Indonesia yang bekerja lebih dari 49 jam/minggu, yang mengindikasikan adanya perilaku *workaholic*. Individu dengan kecenderungan *workaholic* cenderung memandang bekerja sebagai bentuk hiburan dibandingkan beristirahat dan mengalami kesulitan untuk menghentikan aktivitas kerja meskipun telah merasa lelah, karena bekerja telah berkembang menjadi bentuk kecanduan (Putri & Soerjoatmodjo, 2019). Sehingga, semakin tinggi tingkat *workaholic* pada karyawan maka kinerja karyawannya akan cenderung meningkat, hal ini karena karyawan dengan *workaholic* cenderung memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, sehingga lebih fokus, berdedikasi, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Molinero et al., 2025).

Karyawan dengan perilaku *workaholic*, cenderung menganggap pekerjaannya sebagai tantangan atau ajang supaya terus mengembangkan kemampuan serta mencapai prestasi yang lebih tinggi. Bagi karyawan dengan karakteristik *workaholic*, pekerjaan bukan hanya sekedar kewajiban, tetapi juga menjadi bagian penting dari identitas diri dan sumber

kepuasan pribadi (Makhdoom et al., 2022). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *workaholic* yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar pula kecenderungannya untuk menikmati proses kerja dan merasa termotivasi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat *burnout* yang dialami justru cenderung lebih rendah. *Burnout* diartikan sebagai kondisi kelelahan ekstrem secara fisik, emosional, serta mental yang datang karena stress kerja kronis, yang kemudian berdampak pada penurunan energi, motivasi, dan efektivitas kerja. Kondisi ini dapat disebabkan karena tuntutan waktu, energi, dan juga sumber daya (Rizka, 2013). Karyawan dengan perilaku *workaholic* juga cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk terus bekerja tanpa memerlukan tekanan atau paksaan dari pihak luar. Dorongan intrinsik tersebut membuat mereka lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga mampu mempertahankan semangat kerja serta mengurangi kemungkinan munculnya kelelahan emosional. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, individu *workaholic* cenderung lebih fokus pada pencapaian target dan keberhasilan kerja dibandingkan pada tekanan yang muncul selama proses bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Destyanto et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingginya keterlibatan kerja pada individu *workaholic* dapat membantu menekan munculnya kelelahan emosional yang menjadi salah satu indikator utama *burnout*.

Salah satu faktor eksternal yang menjadi pengaruh besar dari kinerja karyawan terletak pada beban kerja. Hal ini tercermin dari banyaknya

tuntutan pekerjaan, target, serta tekanan durasi yang harus terpenuhi dalam periode tertentu (Nurhandayani, 2022). Dalam kondisi ini, karyawan dituntut agar dapat meningkatkan intensitas dan waktu kerja guna memenuhi tuntutan tersebut. Situasi ini dapat membentuk pola kerja tertentu, di mana individu terdorong untuk bekerja secara berlebihan. Beban kerja tergolong suatu permasalahan yang harus diatasi didalam sebuah organisasi (Fauzi et al., 2023). Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, baik faktor psikologis individu maupun tuntutan organisasi dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan.

Saat karyawan menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan serta adanya dorongan kompulsif dari luar untuk terus bekerja, kemungkinan besar mereka akan mengalami *burnout*. *World Health Organization* (2019) bahkan telah mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan dan bukan sekadar kondisi medis biasa. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan bahkan menimbulkan gejala seperti kelelahan ekstrem, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efektivitas kerja. Bahkan data dari CNBC Indonesia menyebutkan bahwa lebih dari 52% karyawan dilaporkan mengalami *burnout*, sedangkan empat dari sepuluh pekerja mengakui pekerjaan mereka memberikan dampak negatif terhadap *mental health* (Hasibuan 2025). Lebih parah dari itu, peneliti dari Universitas Gadjah Mada (UGM) menyatakan bahwa patugas KPPS (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara) pemilu 2019 banyak

mengalami kesakitan bahkan kematian yang disebabkan oleh tingginya beban kerja (Surijadi *et al.*, 2020).

Pemilihan *burnout* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didasarkan pada *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)* yang dikembangkan oleh Bakker & de Vries. (2021). Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, serta keterlibatan kerja yang berlebihan, dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis individu sehingga memicu munculnya *burnout*. Kondisi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Dalam industri perbankan, karyawan sering dihadapkan pada target kerja, tuntutan pelayanan kepada nasabah, serta tanggung jawab administratif yang tinggi. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang, karyawan berisiko mengalami *burnout* yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Kondisi *burnout* selanjutnya dapat menghambat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, *burnout* dipandang memiliki peran penting sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara perilaku *workaholic* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, *burnout* dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini

untuk menjelaskan bagaimana perilaku *workaholic* dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil pengamatan di salah satu bank syariah, peneliti mengamati bahwa sebagian besar karyawan, terutama di bagian *back office*, sering kali bekerja hingga larut malam. Berdasarkan wawancara informal dengan salah satu karyawan, diperoleh informasi bahwa mereka kerap pulang larut malam karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya. Selain itu, pada bagian marketing terlihat bahwa mereka memiliki semangat kerja yang tinggi karena kerap mendapat bonus gaji apabila semakin banyak mendapatkan nasabah. Kondisi ini tentu juga dapat ditemui di berbagai bank, karena jenis pekerjaan yang relatif sama. Hal ini menunjukkan adanya indikasi perilaku *workaholic* beban kerja yang cukup tinggi pada sebagian besar karyawan bank.

Untuk memahami hubungan antarvariabel dalam penelitian ini, digunakan satu landasan teori utama, yaitu Teori Perilaku Organisasi, yang menjelaskan bagaimana perilaku individu di tempat kerja, seperti kecenderungan *workaholic* dan banyaknya beban kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan (Butarbutar et al., 2021). Teori ini menjadi dasar dalam menjelaskan keterkaitan antara perilaku *workaholic*, beban kerja, *burnout* dan kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwasanya perilaku kerja seperti *workaholic*, beban kerja, maupun *burnout* saling

terkait secara signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tekanan kerja maka semakin besar risiko kelelahan emosional yang berakibat pada penurunan performa kerja. Hal ini selaras dengan Soelton et al. (2021) serta Christy & Heryjanto (2021) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja dan stres kerja dapat meningkatkan *burnout* dan memberi dampak negatif pada perilaku kerja, termasuk *turnover intention*. Dalam konteks perilaku kerja berlebihan, Schaufeli et al. (2008) dan Malinowska & Tokarz (2014) menegaskan bahwa *workaholism* berkaitan erat dengan meningkatnya *burnout* dan berkurangnya kesehatan psikologis, karena kecenderungan bekerja berlebihan tidak meningkatkan efektivitas kerja tetapi justru memicu kelelahan emosional, tekanan mental, dan penurunan kualitas interaksi sosial. Sehingga, tingginya tingkat *workaholic* berakibat pada rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, hal yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu pengaruh perilaku *workaholic* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga menyoroti variabel mediasi yang dalam hal ini adalah peran *burnout*, dengan tujuan guna memberikan pemahaman lebih dalam bagaimana *workaholic* dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Pada akhirnya temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesehatan dan produktivitas karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latarbelakng tersebut, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku *workaholic* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah perilaku *workaholic* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*?
3. Apakah beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *burnout*?
5. Apakah peran *burnout* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah peran *burnout* memediasi perilaku *workaholic* pada kinerja karyawan?
7. Apakah peran *burnout* memediasi beban kerja pada kinerja karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana perilaku *workaholic* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menganalisis bagaimana perilaku *workaholic* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*.
3. Menganalisis bagaimana perilaku beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis bagaimana perilaku beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.
5. Menganalisis bagaimana *burnout* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis peran *burnout* dalam memediasi perilaku *workaholic* pada kinerja karyawan.
7. Menganalisis peran *burnout* dalam memediasi perilaku beban kerja pada kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Mengacu pada paparan sebelumnya, maka berikut manfaat penelitian ini:

1. Bagi peneliti, studi ini berfungsi sebagai kesempatan untuk memperluas pemahaman dan mengasah kemampuan dalam metodologi ilmiah. Selain itu, penelitian ini juga merupakan kontribusi nyata dalam mencari solusi terhadap isu-isu di dunia kerja, terutama yang terkait dengan perilaku kerja dan kesejahteraan karyawan.

2. Secara praktis, diharapkan riset ini dapat menyajikan informasi serta rekomendasi yang berharga untuk manajemen Bank Syariah se DIY. Informasi ini penting untuk memahami kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan mereka. Dengan mengetahui bagaimana kecenderungan *workaholic* dan tingkat beban kerja memengaruhi kinerja, strategi yang tepat akan bisa diterapkan oleh manajemen. Agar diperolehnya lingkungan kerja yang sehat, produktif, serta seimbang antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi karyawan.
3. Diharapkan penelitian ini berkontribusi dalam hal pengembangan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara spesifik, studi ini menawarkan pencerahan mengenai perilaku *workaholic*, beban kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan riset ini menjadi rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik ini.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berkaitan. Struktur penulisan tersebut menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ilmiah ini, yaitu:

BAB I            PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan tentang penjabaran mengenai latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang dirumuskan secara jelas dan terarah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri atas uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu yang mendukung topik, serta penjabaran mengenai kerangka pemikiran sebagai dasar dalam pelaksanaan analisis data.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara detail mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang diterapkan, termasuk lokasi serta waktu pelaksanaan, karakteristik populasi dan sampel, metode pengumpulan data yang digunakan, hingga teknik analisis data yang dimanfaatkan dalam hal mengolah serta menafsirkan hasil penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan hasil dari proses pengolahan data yang didapatkan selama pelaksanaan penelitian, yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan temuan-temuan tersebut dengan landasan teori pada bab sebelumnya serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi.

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian terkait hubungan perilaku *workaholic* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, perilaku *workaholic* diketahui memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk bekerja secara intensif, maka pencapaian kinerjanya juga cenderung semakin baik. Di sisi lain, perilaku *workaholic* justru ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout*. Kondisi ini menandakan bahwa individu dengan karakter *workaholic* cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan sehingga risiko mengalami kelelahan kerja menjadi lebih rendah. Berbeda dengan *workaholic*, variabel beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Artinya, besar maupun kecilnya tuntutan pekerjaan tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya hasil kerja pegawai. Namun demikian, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *burnout*. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu utama munculnya kelelahan kerja pada karyawan. Selain itu, *burnout* dalam penelitian ini tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan mengalami tingkat kelelahan tertentu, kondisi tersebut belum tentu menurunkan performa kerja mereka. Pada

akhirnya, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *burnout* tidak berhasil menjalankan fungsi mediasi dalam hubungan antara perilaku *workaholic* maupun beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *workaholic* terhadap kinerja terjadi secara langsung tanpa melalui *burnout*. Sementara itu, walaupun beban kerja mampu meningkatkan *burnout*, variabel tersebut tidak dapat menjadi penghubung yang menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## B. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah berupaya secara optimal untuk memperoleh hasil yang maksimal. Meskipun demikian, terdapat sejumlah keterbatasan dan kendala yang berpotensi memengaruhi hasil serta interpretasi penelitian selama proses penelitian berlangsung. Adapun batasan dan tantangan yang dihadapi yaitu:

1. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini hanya sebanyak 40 responden yang merupakan karyawan Bank Syariah di Daerah istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel yang relatif kecil ini memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi seluruh karyawan bank syariah secara luas.
2. Fokus penelitian ini masih kurang, karena hanya pada variabel *workaholic*, beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang memiliki kemungkinan juga memengaruhi.
3. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden secara mandiri. Hal ini berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, seperti respon yang

kurang objektif, atau adanya bias responden untuk memberi jawaban yang baik-baik saja atau yang paling dapat diterima (*social desirability bias*).

4. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi, sehingga hubungan yang dihasilkan bersifat asosiatif dan belum mampu menggambarkan hubungan sebab-akibat secara mendalam, terutama terkait fenomena *workaholic* dan *burnout* yang bersifat psikologis.
5. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan teori maupun penelitian terdahulu, seperti tidak selarasnya antara beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja yang mana tidak memiliki pengaruh yang signifikan, serta ditemukannya hubungan negatif antara *workaholic* dan *burnout*. Kondisi tersebut mengindikasikan terdapat kemungkinan bahwa ada faktor lain yang belum teridentifikasi.

### C. Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan beberapa aspek berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, dengan tetap memperhatikan berbagai keterbatasan yang dijelaskan sebelumnya:

1. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini bisa memperkaya rujukan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu terkait perilaku *workaholic*, beban kerja, *burnout*, serta kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, karyawan diharapkan mampu mengelola beban kerja dan tekanan pekerjaan secara mandiri agar tidak berkembang menjadi *burnout*. Meski hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kondisi tersebut tetap perlu diantisipasi karena dapat berdampak pada Kesehatan jangka

panjang. Selain itu, bagi karyawan dengan kecenderungan *workaholic*, disarankan agar tetap bisa menyeimbangkan antara waktu bekerja dan kehidupan pribadi, kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat, serta menghindari kebiasaan bekerja secara berlebihan yang dapat memicu kelelahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar hasil penelitian lebih representative, disarankan untuk dapat menambahkan jumlah sampel. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengembangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode analisis yang lebih kompleks, seperti SEM (Structural Equation Modeling), sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara lebih mendalam dan komprehensif, dan yang terakhir adalah mengkaji kembali peran *burnout* sebagai variabel mediasi, mengingat dalam penelitian ini *burnout* tidak mampu memediasi hubungan antar variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, J., & Suryani, Y. (2020). Kajian Perilaku Kelompok dalam Organisasi. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Number 2). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Adawiyah, R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Jurnal Psikolog Indonesia*, 2(2), 99–107. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/97/84>
- Adhayati, N. (2024). At-Taklim: Jurnal Pendidikan Multidisiplin e. *Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 1(4), 36–49.
- Aisah, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Akbar, F., Hamid Djahur, & Djudi Mochammad. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2). [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56005967/1512-6151-1-PB\\_jurnal\\_matrik\\_persamaan\\_job\\_satisfaction-libre.pdf?1520565808=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPENGARUH\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KOMITME.pdf&Expires=1764606302&Signature=KVKjOv-ZZMfHF44aqNEgn1Zg9gpDt3-HnhxwuFqIlfLgXgfpW5dCjqel~oa1u7iZtN~n-Y9-33VUZnmMCjSm43Jb9JI5y9gcfq0TZVcboyjNGlvuGrYs879byWFgygRm1yMquNGyhYA9Hf2PqM9IptQiB1YLUhqxRolU5LTnvukqFLyNgm3EppLKPfq9AZJO42yiNLWg9fcH4ld0QbI5OuFj6-SrAX95ZTw~oPfaCV7JKd-ias2ocqJf~QDkwul4JeEjcNrYUOtKmU60sluSxId1oOq~nTxxuii4bQAMsUpbOxaAFvp8DS~uPueoK0bgopsxlxzh~lSAjMpe9RDnRQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56005967/1512-6151-1-PB_jurnal_matrik_persamaan_job_satisfaction-libre.pdf?1520565808=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPENGARUH_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KOMITME.pdf&Expires=1764606302&Signature=KVKjOv-ZZMfHF44aqNEgn1Zg9gpDt3-HnhxwuFqIlfLgXgfpW5dCjqel~oa1u7iZtN~n-Y9-33VUZnmMCjSm43Jb9JI5y9gcfq0TZVcboyjNGlvuGrYs879byWFgygRm1yMquNGyhYA9Hf2PqM9IptQiB1YLUhqxRolU5LTnvukqFLyNgm3EppLKPfq9AZJO42yiNLWg9fcH4ld0QbI5OuFj6-SrAX95ZTw~oPfaCV7JKd-ias2ocqJf~QDkwul4JeEjcNrYUOtKmU60sluSxId1oOq~nTxxuii4bQAMsUpbOxaAFvp8DS~uPueoK0bgopsxlxzh~lSAjMpe9RDnRQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Aklia, F., Sari, M. W., & Harmelia. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kejaterhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kejaksaan Negeri Sijunjung. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 12101–12110. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/14216>

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Amelia, A., Manurung, K., & Purnomo, M. D. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2). <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Andi Arsi. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Reliabilitas Instrumen Dengan menggunakan SPSS. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82841877/6006ae82df7ff0004747e2a6-libre.pdf?1648514491=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLangkah\\_langkah\\_Uji\\_Validitas\\_Dan\\_Realib.pdf&Expires=1773335004&Signature=ensqTsXvsMWMrwCkKcqve2biVMkXqYR4xd0uz](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82841877/6006ae82df7ff0004747e2a6-libre.pdf?1648514491=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLangkah_langkah_Uji_Validitas_Dan_Realib.pdf&Expires=1773335004&Signature=ensqTsXvsMWMrwCkKcqve2biVMkXqYR4xd0uz)
- Andreassen, C., Pallesen, S., Moen, B., Bjorvatn, B., Waage, S., & Schaufeli, W. (2018). Workaholism and negative work-related incidents among nurses. *Industrial Health*, 56(5), 373–381. [https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/56/5/56\\_2017-0223/\\_article/-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/56/5/56_2017-0223/_article/-char/ja/)
- Assa, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454>
- Avianti, W., Martin, A., Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Yufrinalis, M., Angelina Fransiska Mbari, M., Gati Ningsih, A., Yulianto, A., Taufiq Noor Rokhman, M., Haqiyah, A., & Sukwika, T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Karakteristik Persebaran Kejadian Gempa Bumi di Pulau Sulawesi dan Maluku Berdasarkan Konvariat gempa. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 61–69.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68703727/Beban\\_Kerja\\_dan\\_Kinerja\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Cover-libre.pdf?1628732417=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68703727/Beban_Kerja_dan_Kinerja_Sumber_Daya_Manusia_Cover-libre.pdf?1628732417=&response-content-)

disposition=inline%3B+filename%3DBeban\_Kerja\_dan\_Kinerja\_Sumber\_Daya\_Manu.pdf&Expires=1767538588&Signature=ZxVde0eYuwcd3Sr2Q7hgaEtu42uG7SAZWaKKoNku-kZTiQDepzi6m2lQrm4X1Y8boW~CYpvIKp0SoriZ~2tChD739qyYN5ZsWUfXtaXz-4SSyEOfzhXcPWcwXnGm4iOwISQtDjldtgC4DyMbheVyAUIyewU-QB6JluAHIypfsVLEUgkSxnMXvmKWPIQ4odp2HtYZUNtjI46v9DfJ2gzNeQCVEy53oKks0gWDYBFs9bmaUY9vhZf1I895dUTbFpUMITHKbhx6bvyDJaDOx5SDIC~Z-EZ3LpL2UXQJ~3GXmRXQpIu53wscdfFuy8FCVQ1-cTyjoR-3fOUEMQ8T8BjGZw\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S., Nainggolan, N., Weya, I., Simatupang, S., Purba, S., Sisca, Butarbutar, N., Lie, D., Gandasari, M., Sugiarto, M., & Munthe, R. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. <http://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/526>
- Cheng, B., & Gu, J. (2022). Does Workaholism Prefer Task Performance or Contextual Performance? *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.860687>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan Pt. Xyzdi Jakarta Pusat). *Jouenal Of Business & Applied Management*, 14(2), 149–148. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/viewFile/2831/2155>
- Destyanto, T. Y. R., Anindyajati, A., & Putri, I. S. (2023). Perilaku Workaholism sebagai Mekanisme Preventif Terhadap Kejadian Burnout Mahasiswa Teknik Industri. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI)*, 1(2), 345–354. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/SENASTI/article/view/7957>
- Dwi, N., Hanna, M., & Kalangi, E. (2024). Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), LPPM STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01), 1–17. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/121/105>
- Elita Rafini, & Rima Rahmayanti. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro*, 11(1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>

- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Indra, S., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Hidayati, W., & Ekhsan, M. (2022). The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 520–526.
- Hutami, W. (2024). Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Public Relations Mercu Buana*, 21–23. [https://www.researchgate.net/profile/Darwin-Damanik/publication/363094958\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_Kombinasi/links/630dfd88acd814437feb36f5/Metodologi-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-Kombinasi.pdf#page=54](https://www.researchgate.net/profile/Darwin-Damanik/publication/363094958_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_Kombinasi/links/630dfd88acd814437feb36f5/Metodologi-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-Kombinasi.pdf#page=54)
- Indrayana, D., & Putra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiembibi/article/view/1407>
- Jeriyansah, Yancik, Y., & Udriyah. (2025). Pengaruh Work-life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout. 4(2), 6028–6035. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/1542/1010>
- Khasanah, K., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2024). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1759–1771. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5532>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lestari, D., Sanusi, F., & Imron, A. (2025). The Influence of Workload on Employee Performance Mediated and Moderated by Digital Communication (A Case Study at a Flour Mill in the Cilegon Area). *Advances In Social Humanities Research*, 3(9), 758–769. <https://adshr.org/index.php/vo/article/view/488/473>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2). <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937/1071>

- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3).
- Makhdoom, I., Malik, N., Atta, M., Malik, N., Qureshi, M., Shahid, M., & Tang, K. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. *Frontiers in Public Health* *Frontiersin.Org*. <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2022.968837/full>
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211–222. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0027>
- Mardiah, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Perilaku Kelompok Dalam Organisasi. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 78. <https://ejournal.alkifayahriau.ac.id/index.php/almujahadah/article/view/242>
- Molinaro, D., González-Romá, V., & Spagnoli, P. (2025). Workaholism and job performance: testing indirect relationships via work engagement and poor sleep quality. *Current Psychology*, 44(5), 3760–3772. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07403-z>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2574472&val=24110&title=Pengaruh%20Kepemimpinan%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan>
- Mulyono, A. (2007). *Hubungan Antara Perilaku Workaholic Dengan Timbulnya Gejala Insomnia*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/10574/1/AGUNG%20MULYONO-PSI.pdf>
- Munandar, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=0CjKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif,+Kualitatif+dan+Kombinasi&ots=Fyl7iizgdi&sig=cTf70e5i-j8dBoji\\_jES\\_HCnaWQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif%2C%20Kualitatif%20dan%20Kombinasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=0CjKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif,+Kualitatif+dan+Kombinasi&ots=Fyl7iizgdi&sig=cTf70e5i-j8dBoji_jES_HCnaWQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif%2C%20Kualitatif%20dan%20Kombinasi&f=false)
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 108–110. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>

- Nurwahyuni Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 7*(PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V)), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022a). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022b). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Paraswati, A. D., & Pujiyanto, W. E. (2024). Workload To Individual Performance: Mediation Effect Of Burnout And Moderation Effect Of Psychological Capital. *Jesya*, 7(1), 275–290. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1469>
- Pardo, A., & Román, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny Model of Statistical Mediation. *Anales de Psicología*, 29(2), 614–623. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16726244036.pdf>
- Rachman, A., Yochanan, Samanlangi, A., & Purnomo, H. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Saba Jaya Publisher*. [https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385\\_METODE\\_PENELITIAN\\_KUANTITATIF\\_KUALITATIF\\_DAN\\_RD/links/65a89006bf5b00662e196dde/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-R-D.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_RD/links/65a89006bf5b00662e196dde/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-R-D.pdf)
- Riyadi, S., & Widiastuti, T. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah ASET*, 15(1), 33–41. <https://journal.widyamangala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/103>
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, 1(2). <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1582/1684>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout

- Sebagai Variabel Mediasi. *CEBI: Conference on Economic and Business Innovation*. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/179/189>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)
- Suardiningsih, N., & Surya, I. (2019). Peran Role Stress Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 58–66. <https://pdfs.semanticscholar.org/ce22/628f53f02135f5c27f43c12c94d136ea4f36.pdf>
- Sudrajat, B. H., Faini, H., Lau, R., & Prajogo, W. (2023). Karakteristik Big Five Model Terhadap Job Performance Melalui Workaholism Dan Creativity. *Jurnal Ilmiah Manajemen Saburai (JIMS)*, 9(1), 49–58. <https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1.1681>
- Suriani, N., Jailani, M. S., & Risnita. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Susilawati, L., Nugroho, Moh. T., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kalangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(4), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3045>
- Sutedjo, A., & Mangkunegara, A. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2816/1807>
- Syafrizal, R. (2019). *Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. Inalum)*. 4(2), 277–300. [https://media.neliti.com/media/publications/347160-analisis-kinerja-islamic-human-resources-564e8604.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://media.neliti.com/media/publications/347160-analisis-kinerja-islamic-human-resources-564e8604.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Syahroni, M. (2022). PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3). <https://id.scribd.com/document/722897826/4-Muhammad-Irfan-Syahroni-Prosedur-Penelitian-Kuantitatif>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068551&val=16020&title=PENGAR>

Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>

Yuliantini MM, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. <http://www.mercubuana.ac.id>

Yunata, S., Su Yanto, J., Fitri Rostina, C., Calista, & Fauzi. (2025). The Effect Of Work Environment, Work Load And Work Stress On Employee Performance Of Pt. Girvi Mas. *Hope Economic Journal (MEGA)*, 3(2), 76–92. <https://journal.bukitpengharapan.ac.id/index.php/MEGA/article/view/729/813>