

**PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN FINANSIAL, DAN WORK
LIFE HARMONY TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT INDONESIA (BMI)
KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

AMALIA SEKAR WANGI

NIM.22108020005

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

DRS. AKHMAD YUSUF KROIRUDDIN, S.E., M.Si

NIP:1966119 199203 1 002

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN



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-1233/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN FINANSIAL, DAN WORK-LIFE HARMONY TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT INDONESIA (BMI) KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AMALIA SEKAR WANGI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020005
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 6a8eb34e70372



Penguji I

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

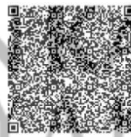
Valid ID: 6a8e7e9ca7ce5



Penguji II

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

Valid ID: 6a8bc4d212750



Yogyakarta, 13 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a8f950aba3f6

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh Amalia Sekar Wangi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

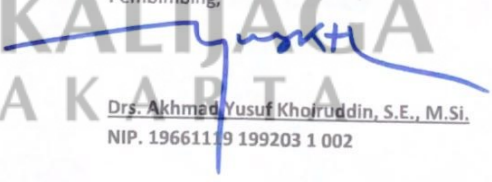
Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Amalia Sekar Wangi
NIM : 22108020005
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Pekerjaan, Tekanan Finansial, dan *Work-Life Harmony* Terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada bank Muamalat 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 sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 21 Juli 2016
Pembimbing,

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Sekar Wangi
NIM : 22108020005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Beban Pekerjaan, Tekanan Finansial, dan *Work-Life Harmony* Terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Bank Muamalat Yogyakarta)"** 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 hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal 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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21, Juli 2026
Penulis,



Amalia Sekar Wangi
NIM. 22108020005

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Amalia Sekar Wangi

NIM : 22108020005

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis karya : Skripsi

Kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"PENGARUH BEBAN PEKERJAAN, TEKANAN FINANSIAL, DAN *WORK-LIFE HARMONY* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilik cipta.

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 5 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,


Amalia Sekar Wangi
NIM. 22108020005

HALAMAN MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah (2) : 286)

“Love your fate, which is in fact your life”



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	sā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	ḍāl	ḍ	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّعة	ditulis	muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

C. *Tā' Marbutāh* pada Akhir Kalimat

حكمة	ditulis	ḥikmah
جزية	ditulis	jizyah

- a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	zakatā al-fitrāh
-------------	---------	------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

---	fathah	ditulis	a
---	kasrah	ditulis	i
---	dammah	ditulis	u

فعل	fatḥah	ditulis	fa'ala
ذکر	kasrah	ditulis	ẓukira
يذهبُ	ḍammah	ditulis	yazhabu

E. Vokal Panjang

1	fatḥah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	jāhiliyah
2	fatḥah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كریم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1	fatḥah + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fatḥah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	ditulis	al-Qur'ān
الْقِيَاس	ditulis	al-Qiyās

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	al-Samā'
الشَّمْس	ditulis	al-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

- a. Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوض	ditulis	ẓawī al-furūd
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan puji syukur yang tulus kepada Allah SWT atas berbagai anugerah, kasih sayang, serta rahmat-Nya yang terus mengalir tanpa henti. Terima kasih atas izin, bantuan, dan kehendak-Nya, penulis diberi kekuatan, kesabaran, dan kemudahan sehingga bisa menyelesaikan karya sederhana yang berjudul “Pengaruh Tekanan Finansial, Beban kerja, dan *Work-Life Harmony* Terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus : Bank Muamalat Yogyakarta)”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sebagai bentuk rasa terima kasih dan keharuan atas semua doa, bantuan, serta kebaikan yang telah mendampingi perjalanan penulis, dengan hati yang tulus dan rendah hati, penulis menyajikan karya sederhana ini khusus untuk mereka yang selalu ada di setiap langkah penulis, memberikan kekuatan dalam setiap proses, dan meninggalkan kenangan berharga dalam perjalanan hidup penulis. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Noorhadi, S.Ag., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., 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 Drs. Akhmad Yusuf Khoirudin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan saran yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta nilai-nilai kehidupan yang sangat berharga selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan administrasi dengan baik sehingga seluruh proses akademik penulis dapat berjalan dengan lancar.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, Budi Yanto dan Apri Yeni. Terima kasih atas setiap doa yang terus berlangsung, kasih sayang yang tulus, serta semua usaha dan perjuangan yang telah kalian berikan dengan cara terbaik sesuai dengan jalan kehidupan masing-masing. Terima kasih telah menjadi bagian yang sangat penting dalam perjalanan penulis, sehingga penulis bisa tumbuh, belajar, dan bertahan hingga sampai pada titik ini.

9. Kepada saudara Penulis, Dino Rekli Caniago dan Dike Oktaviani serta keluarga besar. Terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, dukungan yang selalu diberikan. Kehadiran kalian menjadi penguat dalam setiap Langkah perjalanan ini.
10. Kepada sahabat terbaik penulis, Dina Aprilia. Terima kasih karena selalu percaya kepada penulis, bahkan ketika penulis mulai ragu pada diri sendiri. Terima kasih telah menemani setiap proses, mendengarkan setiap keluh kesah, dan menguatkan penulis untuk terus melangkah hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga persahabatan kita selalu diisi dengan keberkahan dan kebahagiaan.
11. Terakhir, untuk seseorang yang saat ini bersama penulis, Tatya Osysa Atyang. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi, memberikan dukungan, dan menemani setiap proses hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih karena selalu percaya dan mengingatkan penulis untuk terus melangkah ketika merasa lelah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 9 Juli 2026

Peneliti,

Amalia Sekar Wangi
Nim 22108020005



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTO.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian.....	17
1. Manfaat bagi peneliti.....	17
2. Manfaat Teoritis	18
E. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II	20
LANDASAN TEORI.....	20
A. Landasan Teori	20
1. Job demands Resources (JD-R)	20
2. Conservation of Resources (COR)	22
3. Kesejahteraan Karyawan	24
4. Beban kerja	26

5. Tekanan Finansial	28
6. Work-life harmony	30
7. Burnout	32
8. Burnout Sebagai Mekanisme Psikologi Penghubung.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Pengembangan Hipotesis	41
D. Kerangka Penelitian	53
BAB III.....	54
METODE PENELITIAN	54
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	54
B. Devinisi dan Operasional Variabel.....	54
C. Populasi dan Sampel	58
D. Sumber Data & Teknik Analisis Data.....	60
1. Sumber Data	60
2. Teknik Pengumpulan Data.....	60
E. Metode Pengujian Hipotesis.....	61
1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	61
2. Perancangan Model struktur (Inner Model).....	63
3. Uji Hipotesis	67
BAB IV	68
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
B. Analisis Data Responden.....	68
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	71
D. Pengujian dan Hasil Analisis Data	74
1. Model Pengukuran (Outer Model).....	74

2. Model Struktural (Inner Model)	84
3. Pembahasan Hasil Penelitian	97
BAB V.....	107
PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN.....	ciii
Lampiran 1. Kuesioner.....	ciii
Lampiran 2. Data Kuesioner Penelitian	cix
Lampiran 3 Hasil Olah Data	cxv
<i>Lampiran 4. Curriculum vitae (CV)</i>	<i>cxxv</i>



ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Kesejahteraan karyawan mencerminkan kondisi positif yang memungkinkan karyawan merasa puas, mampu menjaga kestabilan psikologis, serta mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi. Namun, tuntutan pekerjaan dan tekanan finansial dapat menjadi faktor yang menghambat tercapainya kesejahteraan, terutama ketika memicu *burnout*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* terhadap kesejahteraan karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* dan dianalisis menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan beban kerja dan tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan, sedangkan *work-life harmony* berpengaruh positif. *Burnout* berpengaruh negatif dan memediasi ketiga hubungan tersebut.

Kata kunci: Beban kerja, Tekanan Finansial, *Work-Life Harmony*, *Burnout*, Kesejahteraan Karyawan

ABSRTACT

Employee well-being is an important aspect of creating a healthy, productive, and sustainable work environment. Employee well-being reflects a positive condition that enables employees to experience satisfaction, maintain psychological stability, and achieve balance between work and personal life. However, work demands and financial pressure can hinder the achievement of well-being, particularly when they trigger burnout. This study aims to analyze the effects of workload, financial pressure, and work-life harmony on employee well-being, with burnout as a mediating variable among employees of Bank Muamalat Yogyakarta. This study employed a quantitative cross-sectional approach and was analyzed using PLS-SEM. The results show that workload and financial pressure negatively affect employee well-being, while work-life harmony has a positive effect. Burnout negatively affects employee well-being and mediates all three relationships.

Keywords: Workload, Financial Stress, Work-Life Harmony, Burnout, Employee Well-Being



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, organisasi modern dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi sebagai kunci keberlanjutan. Transformasi digital yang masif, perubahan perilaku konsumen, serta kemajuan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pasar (Firdaus & Anisa, 2025). Kondisi ini menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan sistem kerja, penggunaan perangkat digital baru, serta target kinerja yang semakin tinggi.

Isu kesejahteraan karyawan semakin relevan dalam konteks dunia kerja pascapandemi, di mana organisasi di berbagai belahan dunia dihadapkan pada fenomena "*The Great Resignation*", yaitu tren meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri karena ketidakpuasan terhadap keseimbangan hidup dan minimnya dukungan kesejahteraan dari perusahaan. Menurut *World Health Organization* (WHO, 2023), promosi kesehatan mental dan kesejahteraan di tempat kerja merupakan strategi penting untuk menjaga keberlanjutan tenaga kerja serta mencegah kelelahan kerja secara masif. Kondisi ini mendorong organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor keuangan dan perbankan, untuk mulai menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik, bukan sekadar kewajiban moral semata.

Perbankan syariah di Indonesia menjadi salah satu sektor yang tidak lepas dari tantangan tersebut. Di tengah perannya yang penting dalam meningkatkan akses keuangan inklusif sesuai prinsip syariah serta mendorong kemajuan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), perbankan syariah juga dituntut untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Salah satu bank syariah yang tertua dan terkenal di Indonesia adalah PT Bank Muamalat Indonesia (BMI). BMI didirikan pada tahun 1991 sebagai bank pertama di Indonesia yang beroperasi berdasarkan prinsip Syariah. Bank ini lahir dari gagasan Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim se Indonesia (ICMI), serta para pengusaha Muslim, dengan dukungan dari Pemerintah Indonesia. BMI secara resmi mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 (27 Syawal 1412 H), menandai era baru dalam perbankan sebagai bank pertama murni syariah di Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama di Indonesia memiliki peran penting dalam mempromosikan prinsip-prinsip keuangan Islam. Namun, keberhasilan bank ini tidak hanya ditentukan oleh produk-produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga kualitas SDM yang mengelola operasional sehari-hari (Rahman dkk., 2024). Sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai pengemban fungsi vital dan menjadi salah satu pilar utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Mencapai kinerja yang tinggi dan efektif dari setiap karyawan merupakan tujuan akhir yang diinginkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia

menjadi penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi atau bisnis sulit untuk mencapai tujuannya (Fauzi & Jauhari, 2024).

Pada Bank Muamalat Yogyakarta, penelitian terdahulu menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Fauzi et al. (2024) menyatakan menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bank muamalat Yogyakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja bisa menyebabkan kelelahan dan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga berdampak pada kesejahteraan mereka. Fenomena ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan bukan sekadar indikator kepuasan individu semata, melainkan faktor penentu keberlangsungan organisasi, sebab karyawan yang sejahtera akan lebih mampu bertahan, berkinerja optimal, dan mempertahankan loyalitasnya terhadap perusahaan meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi (Grawitch & Ballard, 2022).

Kesejahteraan karyawan dapat dipahami sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman individu dan efektivitas kerja seseorang di tempat kerja, yang ditandai oleh kualitas hidup, kapasitas, dan aktivitasnya (Pratama & Yulianti, 2023). Secara individual, kesejahteraan karyawan mencakup kesehatan mental yang stabil, kepuasan hidup, motivasi kerja yang tinggi, rasa makna dalam pekerjaan (*work meaningfulness*), serta

keseimbangan emosi dalam menghadapi tekanan kerja. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih mampu menghadapi dinamika pekerjaan.

Dari perspektif organisasi, kesejahteraan karyawan berperan strategis dalam menentukan kinerja jangka panjang dan daya saing perusahaan. Menurut Grawitch dan Ballard (2022), organisasi yang berinvestasi pada kesejahteraan karyawan tidak hanya memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga mengalami penurunan tingkat *turnover*, absensi, dan konflik interpersonal. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki kesejahteraan tinggi cenderung lebih loyal, lebih kreatif dalam memecahkan masalah, serta menunjukkan komitmen afektif yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Harter dkk, (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berkorelasi positif dengan indikator kinerja organisasi, seperti peningkatan kepuasan pelanggan, inovasi, serta efisiensi operasional. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya juga lebih mampu menciptakan budaya kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki rasa aman psikologis. Budaya seperti ini memperkuat kepercayaan internal serta reputasi perusahaan di mata publik, yang pada gilirannya meningkatkan citra organisasi sebagai tempat kerja yang ideal. Sebaliknya, ketika kesejahteraan karyawan diabaikan, berbagai konsekuensi negatif dapat muncul. Studi oleh Page dan Vella-Brodrick (2021) menemukan bahwa tingkat kesejahteraan yang

rendah berhubungan langsung dengan peningkatan stres kerja, *Burnout*, dan penurunan *job satisfaction*. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak sistemik berupa menurunnya moral kerja, meningkatnya angka ketidakhadiran (*absenteeism*), serta berkurangnya efektivitas organisasi. Kesejahteraan yang buruk juga berpotensi menimbulkan *turnover intention* yang tinggi, sehingga organisasi kehilangan talenta berkualitas yang telah dikembangkan.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar kewajiban moral. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menampilkan performa unggul, serta berkontribusi pada inovasi organisasi (Pratama & Yulianti, 2023). Di sisi lain, organisasi yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama akan memperoleh manfaat ganda, produktivitas meningkat dan reputasi perusahaan sebagai “tempat kerja yang peduli” semakin kuat di mata publik maupun calon tenaga kerja potensial.

Sebaliknya, ketika kesejahteraan karyawan diabaikan, berbagai konsekuensi negatif dapat muncul. Page dan Vella-Brodrick (2021) menemukan bahwa tingkat kesejahteraan yang rendah berhubungan langsung dengan peningkatan stres kerja, *burnout*, dan penurunan *job satisfaction*, yang dalam jangka panjang dapat menimbulkan dampak sistemik berupa menurunnya moral kerja, meningkatnya *absenteeism*, serta berkurangnya efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting untuk

mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, agar organisasi mampu merancang kebijakan yang tepat untuk mempertahankannya. Berdasarkan tinjauan literatur, setidaknya terdapat tiga faktor utama yang secara konsisten terbukti memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan, yaitu beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony*. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan bekerja secara simultan dalam memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga perlu dijelaskan secara berurutan untuk memahami bagaimana masing-masing berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan.

Faktor pertama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah beban kerja. Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres yang berkepanjangan (Aini & Purwaningsih, t.t.).

Fenomena meningkatnya beban kerja akibat kompleksitas dan intensitas pekerjaan telah banyak dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Misalnya, Schaufeli dan Bakker (2023) dalam *Job demands-Resources Theory* menyatakan bahwa peningkatan beban kerja tanpa disertai sumber daya kerja yang memadai dapat memicu stres, kelelahan emosional, dan

Burnout yang pada akhirnya menurunkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Sementara itu, Kumar dan Banerjee (2022) menemukan bahwa tekanan kerja akibat target yang tidak realistis dan sistem kerja berbasis digital menyebabkan peningkatan signifikan pada kelelahan psikologis dan menurunkan motivasi kerja.

Penelitian lain oleh Rahman, Setiawan, & Dewi (2023) di Indonesia juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian mereka menegaskan bahwa ketika intensitas kerja meningkat tanpa dukungan yang cukup dari manajemen, karyawan lebih rentan mengalami kelelahan kerja dan penurunan performa.

Di sisi lain, tekanan finansial juga memiliki peran penting untuk mencapai *financial well-being*. Menurut Joo dan Grable (2021), tekanan finansial adalah keadaan ketika seseorang merasa sumber daya finansialnya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, mengatasi situasi darurat, atau mencapai tujuan keuangan tertentu. Tekanan semacam ini menyebabkan individu mengalami kecemasan, kehilangan rasa aman, dan munculnya stres psikologis yang dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk performa kerja. Ketika individu terus menerus merasa tidak mampu secara finansial, fokus dan energi mental mereka cenderung

tersita untuk memikirkan masalah ekonomi, bukan pada tanggung jawab pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, tekanan finansial terbukti memiliki hubungan erat dengan penurunan produktivitas, absensi yang lebih tinggi, serta meningkatnya risiko *Burnout*. Kim dan Garman (2022) menemukan bahwa karyawan yang mengalami tekanan finansial menunjukkan tingkat konsentrasi kerja lebih rendah dan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang lebih lemah dibandingkan karyawan yang memiliki stabilitas ekonomi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa tekanan finansial dapat memicu stres kronis, yang secara fisiologis meningkatkan kadar kortisol dan menurunkan ketahanan psikologis individu terhadap tekanan pekerjaan.

Lebih lanjut, (Netemeyer dkk., 2018) menjelaskan bahwa stres finansial memiliki efek “*spillover*” ke dalam kehidupan kerja dan keluarga. Karyawan yang khawatir terhadap masalah keuangan cenderung membawa beban mental tersebut ke tempat kerja, mengganggu fokus, meningkatkan konflik peran, serta menurunkan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, stres finansial dapat berkontribusi terhadap *Burnout*, terutama jika organisasi tidak menyediakan dukungan finansial atau sistem kompensasi yang adil.

Kondisi ini juga tercermin dalam konteks Indonesia, di mana hasil survei Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024) mengindikasikan bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami kecemasan terkait keuangan pribadi, terutama akibat kenaikan harga kebutuhan pokok dan biaya perumahan.

Situasi ini mengindikasikan bahwa tekanan finansial bukan hanya masalah ekonomi makro, tetapi juga berdampak langsung terhadap psikologis tenaga kerja dan kesejahteraan mereka.

Dengan demikian, tekanan finansial menjadi salah satu determinan penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan performa karyawan. Apabila dibiarkan tanpa pengelolaan yang tepat, kondisi ini dapat memperparah stres kerja, mempercepat munculnya *Burnout*, serta menurunkan keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan finansial sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik.

Berbeda dari dua faktor umumnya yang cenderung bersifat menekan (*demands*), *Work-life harmony* berperan sebagai faktor protektif yang dapat menyeimbangkan dampak negatif beban kerja dan tekanan finansial. *Work-life harmony* di definisikan sebagai pengaturan peran dalam pekerjaan dan kehidupan yang menyenangkan serta seimbang yang terintegrasi ke dalam suatu narasi kehidupan (McMillan dkk., 2011). Gagasan ini mengemukakan pandangan yang berbeda di mana pekerjaan dan kehidupan dianggap sebagai bidang yang saling berkaitan dari pada bidang yang bersaing, serta di mana fokusnya adalah pada aspek-aspek yang mendukung satu sama lain dari pada aspek-aspek bertentangan antara pekerjaan dan kehidupan.

Menurut Greenhaus dan Allen (2019), *Work-life harmony* merupakan kondisi ketika individu dapat menjalankan tanggung jawab

pekerjaan dan keluarga secara sinergis tanpa menimbulkan konflik yang berarti. Dalam praktiknya, harmoni ini tercipta ketika organisasi menyediakan fleksibilitas kerja, dukungan sosial dari rekan maupun atasan, serta kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika harmoni ini terjaga, karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, semangat kerja lebih tinggi, dan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi yang lebih kuat.

Sebaliknya, ketidakharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran di mana tanggung jawab pekerjaan berbenturan dengan kewajiban pribadi atau keluarga. Kondisi ini seringkali menyebabkan stres tambahan, kelelahan psikologis, dan menurunkan kepuasan kerja. Kalliath dan Brough (2022), menyebutkan bahwa ketika karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi karena tuntutan pekerjaan, hal tersebut dapat memicu *emotional exhaustion* dan menurunkan *psychological well-being*. Dalam jangka panjang, ketidakharmonisan ini dapat berkontribusi pada munculnya *Burnout* dan meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Penelitian empiris mendukung pentingnya konsep ini. Sirgy dan Lee (2022) menegaskan bahwa *work-life harmony* memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif dan kepuasan hidup, karena memberikan ruang bagi individu untuk menyeimbangkan aspirasi pribadi dengan

tanggung jawab profesional. Sementara itu, Sulastri, Hidayat, dan Wahyuni (2023) dalam studi pada perusahaan jasa di Indonesia menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *Work-Life-Harmony* tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik, tingkat stres lebih rendah, dan hubungan sosial di tempat kerja yang lebih positif. Dengan demikian, ketika karyawan mampu menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, risiko *burnout* menurun dan tingkat kesejahteraan mereka meningkat secara signifikan.

Selain itu, kemajuan teknologi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap *Work-life harmony*. *Remote working* dan penggunaan aplikasi komunikasi kerja daring di satu sisi memberikan fleksibilitas waktu, namun di sisi lain dapat memperburuk ketidakharmonisan jika tidak dikelola dengan baik. Karyawan sering kali merasa “selalu terhubung” dengan pekerjaan, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur. Hal ini sesuai dengan temuan Choi dan Lim (2021) yang menyebutkan bahwa tingginya intensitas komunikasi kerja digital setelah jam kerja berkontribusi terhadap stres dan mengganggu keseimbangan psikologis.

Dengan demikian, *work-life harmony* bukan sekadar tentang keseimbangan kuantitatif antara waktu kerja dan waktu pribadi, melainkan tentang kemampuan untuk mengintegrasikan kedua aspek kehidupan secara harmonis. Harmoni bukan berarti segalanya harus seimbang dan sama, tetapi masing-masing memiliki kandungan yang tepat bergantung pada apa

yang sedang dihadapi dan diperlukan pada waktu itu (Yessica & Efferin, 2022). Harmoni ini berperan sebagai faktor protektif yang dapat menekan efek negatif dari beban kerja maupun tekanan finansial terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan mampu menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, risiko *Burnout* menurun, dan tingkat kesejahteraan serta keterlibatan kerja meningkat secara signifikan.

Ketiga faktor diatas, beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* tidak memengaruhi kesejahteraan secara langsung dan sederhana, melainkan melalui suatu mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut, yaitu *burnout*. Istilah *Burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger di tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom *psychological* stres yang merujuk pada respon negatif seseorang sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Putnik & Houkes, 2011). Cordes, (1993) mendeskripsikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional, penurunan prestasi kerja, dan sikap tidak peduli terhadap karir maupun diri sendiri. *Burnout* terjadi akibat dari beban kerja yang tidak seimbang, tuntutan emosional yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika karyawan mulai mengalami *Burnout*, mereka akan lebih rentan terhadap stres kerja, karena mental dan emosional membuat mereka kurang mampu menghadapi tekanan pekerjaan (Hapzi Ali, at al 2024).

Penelitian oleh Inggis Lineuwih dkk., (2023) menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* berpengaruh secara

signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan. Sementara itu, penelitian di China terhadap pekerja kesehatan primer selama pandemi COVID-19 juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memediasi hubungan antara beban kerja dan *Burnout*. Ketiga konstruk beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* sering kali tidak berdiri sendiri. Beban kerja meliputi jumlah tugas, waktu, kompleksitas pekerjaan, tuntutan multitugas. Beban yang terlalu berat menyebabkan stres yang berkepanjangan, menguras sumber daya psikologis karyawan. Tekanan finansial menyebabkan stres secara langsung, juga dapat memperburuk bagaimana karyawan merespon beban kerja. Sementara *work-life harmony* mencakup fleksibilitas waktu, dukungan dari organisasi terhadap kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk memelihara kehidupan sosial di luar kerja.

Pemilihan *burnout* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori *Job demands Resources Model* (JDR) dan teori konservasi sumber daya (*Conservation of Resources, COR*). Berdasarkan kedua teori tersebut, beban kerja dan tekanan finansial berperan sebagai *job demands* yang menguras sumber daya psikologis individu, sementara *work-life harmony* berperan sebagai *job resource* atau faktor buffer yang dapat menahan laju penguras tersebut. Ketika tuntutan (*demands*) lebih tinggi dibandingkan sumber daya (*resources*) yang tersedia, energi psikologis karyawan akan habis dan memicu *burnout*. Kondisi *burnout* inilah yang kemudian secara langsung menggerus kesejahteraan karyawan. Dengan kata lain, *burnout* berfungsi sebagai "jembatan" yang menjelaskan *bagaimana*

dan mengapa beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* pada akhirnya bermuara pada tinggi atau rendahnya kesejahteraan karyawan, bukan sekadar berkontribusi secara independen dan terpisah. Pemahaman mekanisme ini penting, sebab intervensi organisasi terhadap ketiga faktor tersebut akan lebih efektif apabila menyorot *burnout* sebagai titik krusial yang menghubungkan tekanan kerja dengan hasil kesejahteraan.

Meskipun literatur tentang beban kerja, *work-life harmony*, *Burnout*, dan kesejahteraan karyawan telah berkembang, masih sedikit penelitian yang menggabungkan semua variabel tersebut sekaligus, terutama dalam konteks bank syariah di Indonesia. Lebih jauh lagi, meskipun *Burnout* telah diidentifikasi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara beban kerja atau stres kerja dan hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja, belum banyak peneliti yang secara empiris menyelidiki *Burnout* sebagai variabel mediasi antara tekanan finansial dan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam konteks perbankan syariah (Hisbik dkk., 2023).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai variabel utama, dengan beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* sebagai variabel yang memengaruhinya, serta *burnout* sebagai variabel mediasi, menjadi penting untuk dilakukan khususnya pada PT Bank Muamalat Indonesia wilayah Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris dan kontekstual mengenai dinamika kesejahteraan karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi manajerial dan kebijakan HR yang

tepat bagi BMI Yogyakarta dalam menjaga sumber daya manusianya, meningkatkan retensi, dan mendukung kinerja bank secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penelitian dengan judul “Pengaruh Beban kerja, Tekanan Finansial, dan *Work-life harmony* terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi” menjadi penting untuk dilakukan, karena mampu memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor stres kerja dan keseimbangan kehidupan dapat memengaruhi kesejahteraan individu di dunia kerja modern.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah di bawah ini adalah:

1. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*?
2. Apakah Tekanan Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*?
3. Apakah *Work-life harmony* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan?
5. Apakah Tekanan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan?
6. Apakah *Work-life harmony* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan?
7. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan?

8. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh Beban kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan?
9. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh Tekanan Finansial terhadap Kesejahteraan Karyawan?
10. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh *Work-life harmony* terhadap Kesejahteraan Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *Burnout*.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh tekanan finansial terhadap *Burnout*.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh *work-life harmony* terhadap *Burnout*.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh tekanan finansial terhadap kesejahteraan karyawan.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh *work-life harmony* terhadap kesejahteraan karyawan.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh *Burnout* terhadap kesejahteraan karyawan.
8. Menguji peran mediasi *Burnout* dalam hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan.

9. Menguji peran mediasi *Burnout* dalam hubungan antara tekanan finansial dan kesejahteraan karyawan.
10. Menguji peran mediasi *Burnout* dalam hubungan antara *work-life harmony* dan kesejahteraan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan, berikut manfaat penelitian yang diperoleh:

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat penting bagi peneliti, yaitu memperdalam pemahaman tentang dinamika *Job demands* (Beban kerja, Tekanan Finansial) dan *Job resources* (*Work-life harmony*) modern serta *Burnout* secara spesifik. Selain itu, penelitian ini memungkinkan peneliti menguasai teknik analisis data tingkat lanjut seperti PLS-SEM untuk menguji peran mediasi, serta meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah dan kepercayaan diri, yang merupakan bekal penting untuk perkembangan karier di bidang profesional atau akademik di masa depan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur *Job demands-Resources (JD-R)* model dengan menguji dan memvalidasi peran Tekanan Finansial dan Beban kerja sebagai *Job demands* utama dan *Work-life harmony* sebagai *Job resource* yang memengaruhi *Burnout*. Hal ini sekaligus memperkuat pemahaman mengenai mekanisme kausalitas mediasi *Burnout* dalam menjelaskan penurunan Kesejahteraan Karyawan pada konteks spesifik sektor perbankan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan latar belakang penelitian yang mencakup fenomena atau kasus yang relevan, hasil penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian (gap dan kebaharuan, urgensi penelitian, serta alasan judul penelitian ini relevan. Bab ini juga akan memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas teori-teori yang relevan sebagai dasar penelitian, meliputi, Tekanan Finansial, Beban kerja, *Work-life harmony* dan *Burnout* sebagai variabel mediasi.

Bab ini juga menyajikan hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir dan hipotesis yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian yang digunakan, identifikasi variabel penelitian beserta definisi operasional dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga akan menguraikan populasi dan sampel penelitian, jenis data, sumber data, dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Terakhir, bab ini akan menjelaskan secara rinci teknik analisis data yang akan diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang telah dilakukan, dimulai dengan deskripsi karakteristik responden dan gambaran umum variabel penelitian. Selanjutnya, akan dipaparkan hasil uji kualitas data. Bagian pembahasan akan menganalisis hasil temuan penelitian dikaitkan dengan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta implikasi manajerial.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *Burnout* yang dialami.
2. Tekanan finansial berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tekanan finansial yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang dialami.
3. *Work-life harmony* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, dan merupakan jalur dengan pengaruh terkuat dalam model. Hal ini menunjukkan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialami.
4. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan karyawan.

5. Tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tekanan finansial, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan karyawan.
6. *Work-life harmony* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kesejahteraan yang dirasakan.
7. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah kesejahteraan karyawan yang dirasakan.
8. *Burout* terbukti memediasi secara signifikan antara beban kerja, tekanan finansial, dan *work-life harmony* terhadap kesejahteraan karyawan, dengan jenis mediasi parsial, karena pengaruh langsung ketiga variabel tersebut terhadap kesejahteraan karyawan juga tetap signifikan.
9. Model struktural dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan (R^2) dan kemampuan prediksi (Q^2) yang moderat hingga kuat, serta didukung oleh *effect size* (f^2) yang menunjukkan *work-life harmony* sebagai variabel dengan kontribusi paling dominan, baik terhadap *Burnout* maupun kesejahteraan karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 50 responden dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta beserta kantor cabang pembantunya, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia secara nasional maupun industri perbankan syariah secara umum.
2. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hubungan kausalitas antar variabel yang disimpulkan bersifat korelasional berdasarkan data pada satu titik waktu, bukan hasil pengamatan longitudinal.
3. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner secara daring dalam rentang waktu yang relatif singkat, sehingga hanya menggambarkan kondisi karyawan pada periode tersebut dan tidak menangkap dinamika perubahan kondisi psikologis karyawan dalam jangka panjang.
4. Karena kuesioner mengukur topik yang cukup sensitif, seperti tekanan finansial dan *burnout*, responden berpotensi memberikan jawaban yang bersifat *socially desirable* (sesuai norma yang dianggap baik secara sosial) daripada mencerminkan kondisi sesungguhnya, terutama karena pengisian dilakukan dalam lingkungan kerja yang sama.

C. Saran

1. Bagi perusahaan

Mengingat *Work life harmony* terbukti menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan dalam menekan *Burnout* dan meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan fleksibilitas kerja serta dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, karena Beban kerja berada pada kategori tinggi, perusahaan perlu mengevaluasi kembali distribusi target dan tanggung jawab kerja agar lebih realistis dan proporsional guna menekan risiko *burnout*.

Mengingat Tekanan Finansial juga terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan dapat mempertimbangkan program dukungan finansial bagi karyawan, seperti pelatihan literasi keuangan, koperasi karyawan, atau skema kompensasi yang lebih kompetitif. Lebih lanjut, karena *Burnout* terbukti memediasi secara parsial, penanganan kesejahteraan karyawan sebaiknya dilakukan secara komprehensif, tidak hanya menasar penurunan *burnout* melalui program *wellness* atau konseling, tetapi juga menangani akar penyebabnya secara langsung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, misalnya mencakup beberapa kantor cabang Bank Muamalat di kota lain atau bank syariah lain, guna meningkatkan generalisasi

hasil penelitian, serta mempertimbangkan desain penelitian longitudinal untuk melihat dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan sosial organisasi, *job satisfaction*, atau *turnover intention*, untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. A., Sterling, H. M., & Johnson, D. (2021). Does financial stress mediate the relationship between workload and *Burnout*? A longitudinal study. *Stress and Health*, 37(5), 903
- Angriani, R., & Suhartini, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Di Rs Islam Faisal Makassar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 5(1), 61-79.–912.
- Ayub, W., & Fiaz, M. (2023). Breaking the chains: The toll of workaholism on bankers' occupational *Burnout*. *Open Access Organization and Management Review*, 2(1), 26– 35.
- Hao, W. (2020). Experience of *Burnout* with Long and Unstable Shifts
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with *Burnout* as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (IJSECE)*, 2(2), 397–410.
- Selye, M. H., & Jones, A. L. (2024). Side hustles and job quality: Unpacking the dual role of
- Fadlilah, N. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Quality of Work Life dan *Burnout*. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 10(2), 150-165. polywork in financial security and psychological strain.
- Triana, Wulan & Jufri, Ali & Yulianty, Puspa. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pegawai RS. Pasar Minggu). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 6. 4382-4406. 10.38035/jemsi.v6i6.5961.
- Fauzhan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (t.t.). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang*. 1(1).
- Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience: Commerce and Crossover of Resources. *Stress and Health*, 31(2), 95–105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>
- Cordes, C. L. (2026). *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*.
- Demerouti, E. (2025). *Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design?* *Journal of Business Research*, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Fauzi, A., & Jauhari, F. A. (t.t.). *Dampak Job insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta*.
- Firdaus, F. Z., & Anisa, N. (2025). *Mixed Methode: Transformasi Digital, Kepemimpinan Agile, dan Praktik Green Innovation dalam Meningkatkan Kinerja dan Keberlanjutan Perusahaan di Indonesia pada Era Digitalisasi Global*. 02(03).
- Hapzi Ali, R. F. F. (t.t.). Pengaruh Beban Kerja dan burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui stresskerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4).
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V4i03.5701>
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. 7.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with *Burnout* as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Netemeyer, R. G., Warmath, D., Fernandes, D., & Lynch, J. G. (2018). How Am I Doing? Perceived Financial Well-Being, Its Potential Antecedents, and Its Relation to Overall Well-Being. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 68–89. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucx109>
- Ningtiyas, L. K., & Peristiowati, Y. (2025). *Integrasi Teori Job Demands–Resources (Jd-R) Dan Conservation Of Resources (Cor) Dalam Memahami Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Era Digital: Literatur Riview*. 6.
- Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Mediasi Kreativitas Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur – Bali. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 638. <https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31439>
- Putnik, K., & Houkes, I. (2011). Work Related Characteristics, Work-Home And Home-Work Interference And *Burnout* Among Primary Healthcare Physicians: A Gender Perspective In A Serbian Context. *BMC Public Health*, 11(1), 716. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-716>
- Rahman, M., Palilati, A., Samdin, S., & Syaifuddin, D. T. (2024). Impactful Contributions: Sharia Banks in Advancing Agricultural and Agribusiness Development, Empowering msme and Enhancing Human Resources Management. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 12(2), 503–522. <https://doi.org/10.22194/JGIAS/24.1328>
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). *Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer pt. X wilayah jombang*. 7.
- Retnowati, E., Kamal, F., Karyono, K., Anjanarko, T. S., & Mere, K. (2025). employee well-being in the digital era: balancing technology and mental health in the workplace. *journal of economic, bussines and accounting (costing)*, 8(2), 947–952. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i2.14549>

Wardah Ayub & Muhammad Fiaz. (2023). Breaking the Chains: The Toll of Workaholism on Bankers' Occupational Burnout. *Open Access Organization and Management Review*, 2(1), 26–35. [https://doi.org/10.59644/oagmr.2\(1\).37](https://doi.org/10.59644/oagmr.2(1).37)

Wong, K. K.-K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using smartpls*.

Yessica, Y., & Efferin, S. (2022). *Work Life Harmony Akuntan: Kapan Dan Mengapa? Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 6(2), 180–202. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2022.V6.I2.4275>

