

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN RESILIENSI KERJA TERHADAP
BURNOUT PADA KARYAWAN DI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
KANTOR KAS PAKIS**

(Agata Lolo¹), (Ali Hanafiah²)

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang
Program Studi Administrasi Bisnis
Agata Lolo
Email: loloagata788@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the high work demands in the banking sector, which have the potential to cause burnout among employees. Burnout is a state of physical, emotional, and mental exhaustion that can reduce productivity and service quality. Work motivation and work resilience are two psychological factors believed to play a role in mitigating burnout levels. This study aims to determine the influence of work motivation on burnout among employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero), Pakis Cash Office. The study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of 10 employees, and the entire population was used as the sample via the total sampling technique. The results indicate that work motivation, when analyzed individually (partially), does not have a significant effect on burnout, with a significance value of 0.643 (>0.05). Similarly, work resilience does not have a significant partial effect on burnout, with a significance value of 0.523 (>0.05). When analyzed simultaneously, work motivation and work resilience do not have a significant effect on burnout, with a significance value of 0.803 (>0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.061 indicates that work motivation and work resilience explain only 6.1% of the variation in burnout, while 93.9% is influenced by factors outside the research model, such as workload, work stress, organizational support, leadership, role conflict, and work-life balance. Based on the research findings, it can be concluded that work motivation and work resilience have not been shown to have a significant effect on burnout among employees at the PT Bank Negara Indonesia (Persero) Pakis Cash Office. Therefore, efforts to mitigate burnout need to be undertaken by managing organizational factors that potentially serve as sources of work stress, while also continuing to focus on the development of employees' psychological aspects.*

Keywords: Work Motivation, Work Resilience, Burnout..

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan kerja pada sektor perbankan, yang berpotensi menimbulkan burnout pada karyawan. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat menurunkan produktivitas serta kualitas pelayanan. Motivasi kerja dan resiliensi kerja merupakan dua faktor psikologis yang diperkirakan berperan dalam mengurangi tingkat burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 10 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0,643 ($>0,05$). Resiliensi kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0,523 ($>0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan resiliensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0,803 ($>0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,061

menunjukkan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja hanya mampu menjelaskan 6,1% variasi burnout, sedangkan 93,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, konflik peran, dan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Oleh karena itu, upaya menekan burnout perlu dilakukan melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi yang berpotensi menjadi sumber tekanan kerja, selain tetap memperhatikan pengembangan aspek psikologis karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Resiliensi Kerja, Burnout

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tetap produktif dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Pada sektor perbankan, tuntutan pencapaian target, ketepatan pelayanan, serta tanggung jawab yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa didukung kemampuan individu maupun lingkungan kerja yang memadai, maka dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi. Dalam upaya menekan risiko burnout, motivasi kerja dan resiliensi kerja dipandang sebagai faktor psikologis yang berperan penting. Motivasi kerja

mendorong individu untuk tetap bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan resiliensi kerja mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dan bangkit ketika menghadapi tekanan maupun perubahan lingkungan kerja.

Sektor perbankan merupakan salah satu bidang pekerjaan yang memiliki tingkat tuntutan kerja relatif tinggi. Karyawan tidak hanya dituntut mencapai target bisnis, tetapi juga memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada nasabah. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan berpotensi mengalami tekanan kerja yang berkelanjutan apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis, karyawan menghadapi beban pekerjaan yang cukup tinggi sehingga berpotensi mengalami penurunan motivasi kerja, keterbatasan dalam

menghadapi tekanan pekerjaan, serta munculnya gejala burnout. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan burnout agar organisasi dapat menyusun strategi yang tepat dalam menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan motivasi kerja maupun resiliensi kerja terhadap burnout. Namun, sebagian besar penelitian masih menempatkan kedua variabel tersebut secara terpisah sehingga belum banyak penelitian yang menganalisis pengaruh motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan terhadap burnout, khususnya pada lingkungan kerja sektor perbankan. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian yang mengintegrasikan kedua variabel dalam satu model penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap burnout, pengaruh resiliensi kerja terhadap burnout, serta pengaruh motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Edward, (2020) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas serta kewajiban yang diberikan secara sungguh-sungguh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha mencapai hasil kerja terbaik, meningkatkan produktivitas, serta menunjukkan kualitas pelayanan yang optimal kepada nasabah. Prestasi kerja menjadi salah satu bentuk aktualisasi diri yang mendorong individu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

3. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan karier, meningkatkan kompetensi, dan memperoleh jenjang jabatan yang lebih baik. Adanya peluang pengembangan karier dapat menjadi pendorong motivasi

karena karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya dapat menghasilkan kemajuan dalam kehidupan profesionalnya.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja adalah penghargaan yang diberikan organisasi terhadap hasil kerja, kontribusi, atau prestasi yang dicapai karyawan. Pengakuan dapat berupa pujian, penghargaan formal, insentif, bonus, maupun bentuk apresiasi lainnya.

5. Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan, kreativitas, serta keterampilannya dalam menghadapi berbagai tuntutan dan permasalahan kerja.

Resiliensi Kerja

Menurut Connor dan Davidson (2003), terdapat lima indikator resiliensi diantaranya kompetensi pribadi, percaya pada diri sendiri, adaptasi, kontrol diri, dan spiritual. Dijelaskan sebagai berikut:

1. *Personal competence, high standards, tenacity* (Kompetensi Pribadi)

Salah satu karakteristik utama yang menonjol pada individu tertentu adalah kemampuannya untuk mempertahankan semangat yang tinggi, keteguhan hati, dan sikap pantang menyerah dalam berbagai situasi. Individu tersebut tetap tegar dan tidak mudah kehilangan keberanian,

bahkan ketika menghadapi kegagalan berulang kali.

2. *Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress* (Percaya pada diri sendiri)

Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan lebih efektif. Mampu tetap berpikir secara jernih dan rasional, bahkan dalam kondisi yang penuh tekanan.

3. *Positive acceptance of change, and secure relationships* (Adaptasi)

Individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik dapat merespons perubahan atau tekanan dengan sikap yang positif dan konstruktif. Ia tidak hanya bertahan dalam situasi yang sulit, tetapi juga sering melihat perubahan sebagai tantangan yang menarik atau bahkan sebagai peluang untuk berkembang lebih baik.

4. *Control* (Pengendalian Diri)

Setiap individu pada dasarnya memiliki kapasitas untuk mengarahkan dan mengendalikan jalan hidupnya sesuai dengan nilai dan tujuan yang diyakininya. Namun, penting untuk tetap memiliki kesadaran bahwa dalam proses tersebut, tidak semua hal akan berlangsung sebagaimana yang telah direncanakan.

5. *Spiritual influences* (Pengaruh Spiritual)

Keyakinan seseorang terhadap takdir Tuhan dan nilai-nilai spiritual tercermin dalam perilaku sehari-hari yang selaras dengan ajaran agama yang dianutnya. Kepercayaan ini tidak hanya menjadi fondasi moral, tetapi juga menjadi sumber kekuatan batin dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Dalam situasi sulit, keyakinan spiritual memberikan harapan dan arah, memungkinkan individu untuk tetap tegar dan berpikir positif.

Burnout

Maslach dan Jackson (1981), mengidentifikasi tiga indikator utama yang sering digunakan untuk memahami sindrom burnout, diantaranya adalah:

1. Kelelahan Emosional

Ketika individu dihadapkan pada berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berat, ia dapat mengalami kondisi kelelahan emosional yang cukup serius. Keadaan ini ditandai dengan menurunnya kapasitas emosional, sehingga individu merasa tidak lagi memiliki cukup energi atau sumber daya batin untuk menghadapi situasi kerja secara efektif.

2. Depersonalisasi

Komponen ini menggambarkan munculnya sikap serta pandangan negatif dari individu terhadap pihak yang menerima layanan. Sikap ini dapat terlihat melalui perilaku yang merendahkan,

meremehkan, menunjukkan sinisme, hingga memperlakukan orang lain secara tidak manusiawi. Dalam kondisi ini, individu cenderung tidak peduli terhadap kebutuhan maupun harapan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

3. Penurunan Pencapaian Diri

Komponen ini merujuk pada kecenderungan individu untuk menilai dirinya secara negatif, khususnya dalam konteks pekerjaan. Individu mungkin merasa kurang kompeten, tidak efektif, serta tidak memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

H01: Diduga Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

H2: Diduga resiliensi kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

H02: Diduga resiliensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

H3: Diduga motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan

pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

H03: Diduga motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh motivasi kerja dan resiliensi kerja terhadap burnout menggunakan analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis pada tanggal 10 Juni sampai dengan tanggal 13 Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada instansi tersebut dengan jumlah sebanyak 10 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui

penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen perusahaan, literatur ilmiah, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap burnout, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel motivasi kerja dan resiliensi kerja dalam menjelaskan variasi burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Seluruh pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Resiliensi Kerja (X_2), dan Burnout Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Resiliensi Kerja (X2), dan Burnout Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,967	0,632	Valid
	X1.2	0,967	0,632	Valid
	X1.3	0,967	0,632	Valid
	X1.4	0,890	0,632	Valid
	X1.5	0,967	0,632	Valid
Resiliensi Kerja (X2)	X2.1	0,778	0,632	Valid
	X2.2	0,712	0,632	Valid
	X2.3	0,760	0,632	Valid
	X2.4	0,831	0,632	Valid
	X2.5	0,835	0,632	Valid
Burnout Karyawan (Y)	Y1	0,833	0,632	Valid
	Y2	0,746	0,632	Valid
	Y3	0,714	0,632	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas pada Motivasi Kerja (X1), Resiliensi Kerja (X2), dan Burnout Karyawan (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (nilai r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,632. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan Valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Resiliensi Kerja (X2), dan Burnout Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Resiliensi Kerja (X2), dan Burnout Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,922	0,60	Reliabel
Resiliensi Kerja (X2)	0,832	0,60	Reliabel
Burnout Karyawan (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Resiliensi Kerja (X2), dan Burnout Karyawan (Y), diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.601	8.996		1.178	.277
Motivasi kerja	-.256	.529	-.277	-.485	.643
Resiliensi kerja	.205	.305	.384	.672	.523

a. Dependent Variable: Burnout karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=10.601 - 0,256 X1 + 0,205 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10.601 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Resiliensi Kerja (X2 bernilai nol, maka Burnout Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 10.601
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) bernilai negatif (-) sebesar -0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan menurunkan tingkat burnout karyawan sebesar -0,256, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel resiliensi kerja (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada resiliensi kerja akan meningkatkan burnout karyawan sebesar 0,205, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsial (t)

Hasil pengujian uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.601	8.996		1.178	.277
Motivasi kerja	-.256	.529	-.277	-.485	.643
Resiliensi kerja	.205	.305	.384	.672	.523

a. Dependent Variable: Burnout karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,256, dengan nilai t hitung sebesar -0,485 dan nilai signifikansi sebesar 0,643. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi yang digunakan (0,643 > 0,05), sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis ditolak, sedangkan hipotesis nol (H01) diterima, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi variabel resiliensi kerja sebesar 0,205, dengan nilai t hitung sebesar 0,672 dan nilai signifikansi sebesar

0,523. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,523 > 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa variabel resiliensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa resiliensi kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis ditolak, sedangkan hipotesis nol (H02) diterima, yang berarti resiliensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan.

Uji Simultan (F)

Hasil pengujian simultan menggunakan aplikasi SPSS disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.614	2	.807	.227	.803 ^b
Residual	24.886	7	3.555		
Total	26.500	9			

a. Dependent Variable: Burnout karyawan
b. Predictors: (Constant), Resiliensi kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 0,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,803. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 ($0,803 > 0,05$). Dengan demikian, model regresi

yang digunakan dalam penelitian ini tidak signifikan secara statistik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada burnout karyawan tidak dapat dijelaskan secara signifikan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis ditolak, sedangkan hipotesis nol (H03) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Burnout pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Meskipun

koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu menjelaskan variasi burnout secara nyata.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa burnout pada karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja, seperti beban kerja, tekanan pencapaian target, konflik peran, lingkungan kerja, maupun keseimbangan kehidupan kerja. Karakteristik pekerjaan di sektor perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan pelayanan, dan pencapaian target dapat menjadi sumber tekanan yang lebih dominan dibandingkan faktor motivasi individu.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wirati et al. (2020) yang menemukan bahwa burnout memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan motivasi kerja pada perawat pelaksana, serta penelitian Putra et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara burnout dan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, lingkungan organisasi, budaya kerja, serta perbedaan tuntutan pekerjaan pada masing-masing objek penelitian.

Pengaruh Resiliensi Kerja terhadap Burnout pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, hasil tersebut tidak signifikan sehingga tidak dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa peningkatan resiliensi menyebabkan meningkatnya burnout. Dengan demikian, resiliensi kerja belum dapat dinyatakan sebagai faktor yang memengaruhi burnout pada responden penelitian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa burnout yang dialami karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi dibandingkan faktor psikologis individu. Lingkungan kerja perbankan yang berorientasi pada pencapaian target, kualitas pelayanan, dan ketepatan dalam transaksi memungkinkan tekanan kerja lebih banyak berasal dari karakteristik pekerjaan daripada kemampuan adaptasi individu.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kusuma dan Purba (2021) maupun Shin et al. (2022) yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout.

Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta jumlah responden yang relatif terbatas sehingga variasi data belum mampu menunjukkan hubungan yang signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Resiliensi Kerja secara Simultan terhadap Burnout pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi burnout, sedangkan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa burnout merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis individu. Sejalan dengan konsep Job Demands–Resources, burnout lebih dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, kualitas kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

menjadi aspek penting dalam upaya menekan tingkat burnout pada karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis kemungkinan lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini, seperti beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan work-life balance. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut agar mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,643, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,643 > 0,05$).
2. Resiliensi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,523, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,523 > 0,05$).

3. Motivasi kerja dan resiliensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,803, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,803 > 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu, bagi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Pakis, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, serta program kesejahteraan karyawan guna meminimalkan risiko burnout. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi burnout, seperti beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, atau work-life balance, serta menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih representatif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Edward, R. Y. (2020). Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (U. Khoiro (ed.)). Cv. Jakat Media Publising.278
- Kusuma, F. H., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh fear of COVID-19 terhadap burnout dengan variabel mediator resiliensi pada tenaga kesehatan. *Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment*, 1(1), 585-594.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Putra, I. G. N. A., Putri, N. P. D., & Wijaya, I. M. A. (2023). Hubungan antara burnout dengan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *Aesculapius Medical Journal*, 3(3), 403-408
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2022). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors during organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727-748
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8-15.