



Pengaruh *Burnout* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta

Namira Rizkia Putri, Risza Putri Elburdah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

nrizkiaputri5@gmail.com, risza01022@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara burnout terhadap kepuasan kerja, Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara burnout dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan yang dinilai dengan skala likert 1–5 dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,936, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,826 dan $t_{hitung} 15,581 > t_{tabel} 2,008$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,836, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,832 dan $t_{hitung} 15,900 > t_{tabel} 2,008$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara burnout dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta, dengan koefisien korelasi sebesar 0,826 (X_1) dan 0,832 (X_2), koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,878 dan $F_{hitung} 180,249 > F_{tabel} 3,18$.

Kata kunci: Burnout, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Bahkan dalam industri perbankan modern, sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menentukan kinerja organisasi. Dalam industri keuangan tersebut pegawai dituntut bekerja profesional cepat teliti serta berintegritas tinggi. Mereka berinteraksi langsung dengan nasabah sambil mengelola sistem finansial yang sangat sensitif. Karena itu menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi faktor utama guna menciptakan kinerja optimal berkelanjutan. Faktanya banyak pekerja bank menghadapi tekanan tinggi target ketat serta beban administrasi kompleks hari. Pekerjaan yang melelahkan dan membosankan dapat menimbulkan kejengkelan serta ketidakpuasan kerja, dan jika kondisi kelelahan kerja (burnout) ini berlanjut, kinerja tidak akan mencapai tingkat optimal.

Hal ini sejalan dengan temuan Nugroho (2016:173) yang menyatakan bahwa burnout memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja; di sisi lain, Astuti Siti (2018:12) menemukan hal yang sebaliknya. Kondisi tersebut sering memicu burnout berupa kelelahan emosional fisik mental akibat tuntutan pekerjaan berlebihan. Ketidakseimbangan kehidupan kerja pribadi turut memperparah keadaan sehingga individu kesulitan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Elemen penting lainnya yang dapat sangat meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam bekerja adalah pengembangan karir.

Mengingat hal ini, penelitian tentang bagaimana pertumbuhan karir dan kelelahan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja adalah relevan dan penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja serta bagaimana karyawan Kantor Cabang Regional DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia dapat memperoleh manfaat dari pengembangan karier agar merasa lebih bahagia dalam bekerja. Selain itu, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan informasi berguna bagi manajemen

organisasi untuk menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang lebih sukses, terutama yang berkaitan dengan penurunan kelelahan karyawan dan peningkatan inisiatif pengembangan karir.

Tabel 1 Standar Upah Karyawan

NO	Posisi/Jabatan	Tunjangan	Kisaran Gaji
1.	Branch Manager	1.000.000-3.000.000	15.000.000-30.000.000
2.	Head Operational	1.000.000-2.000.000	8.000.000-15.000.000
3.	Marketing	1.000.000-2.000.000	6.000.000-12.000.000
4.	Frontliner	100.000-300.000	5.700.000-8.000.000

Sumber: Data Internal PT Bank Ibk Indonesia.

Tabel 2 Hasil Pra-Survei Karyawan PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta Terhadap Kepuasan kerja Dalam Penerimaan Upah

No.	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan	20	66,67%	10	33,33%
2.	Upah yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan	23	76,67%	7	23,33%
3.	Perusahaan memberikan upah kepada karyawan secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	30	100%	0	0%
4.	Upah yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya secara layak	25	83,34%	5	16,66%

Sumber: Data Pra-Survei Karyawan PT Bank Ibk Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta

Jawaban atas pertanyaan pertama, "Saya merasa upah yang saya terima sepadan dengan beban kerja saya," disajikan dalam Tabel 1.2, yang menunjukkan bahwa 20 responden (66,67%) menyatakan setuju dan 10 responden (33,33%) menyatakan tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja beranggapan upah mereka sepadan dengan usaha yang mereka keluarkan, terdapat sebagian pekerja yang merasa upah mereka tidak mencerminkan tuntutan pekerjaan mereka

Sebanyak 23 responden (76,67%) setuju dengan pertanyaan kedua, "Upah yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan," Di sisi lain, tujuh orang (atau 23,33 persen) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menganggap upah mereka adil dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sementara hanya sebagian kecil yang memiliki pandangan sebaliknya. "Perusahaan membayarkan upah karyawan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku." Poin ketiga ini juga disetujui oleh seluruh tiga puluh responden (100%) tanpa kecuali. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menganggap ketepatan waktu pembayaran gaji sebagai suatu masalah, dan bahwa organisasi telah menjalankan aspek ini dengan sangat baik.

Sebaliknya, 25 responden (83,34%) setuju dengan pertanyaan keempat, "Upah yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan baik," sementara 5 responden (16,66%) menyatakan tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menganggap upah mereka memadai untuk menanggung biaya hidup, namun sebagian pekerja lainnya masih merasa penghasilan mereka belum mencukupi. Secara

keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem upah di perusahaan tergolong baik, terutama pada aspek ketepatan waktu pembayaran upah yang memperoleh tingkat persetujuan sebesar 100%. Namun, ada pula orang-orang yang merasa gaji mereka tidak mencukupi kebutuhan hidup baik itu terkait tugas.

Tabel 3 Hasil Pra-survei Karyawan PT. Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta Terhadap Burnout

No.	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	Saya sering merasa kelelahan meskipun belum menyelesaikan jam kerja.	23	76,67%	7	23,33%
2.	Saya merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.	25	83,34%	5	16,66%
3.	Saya merasa kewalahan dengan beban tugas yang membutuhkan banyak pemikiran.	25	83,34%	5	16,66%
4.	Saya merasa tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.	26	86,67%	4	13,33%

Sumber: Data Pra-Survei Karyawan PT Bank Ibk Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden, terlihat bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan indikasi mengalami burnout dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari 23 responden (76,67%) yang menyatakan sering merasa kelelahan meskipun jam kerja belum selesai. Kondisi ini merupakan tanda kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan yang menuntut. Selain itu, 25 responden (83,34%) menyatakan merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan rutin mereka. Persentase yang sama juga terlihat pada pernyataan bahwa karyawan merasa kewalahan dengan beban tugas yang membutuhkan banyak pemikiran. Temuan ini menunjukkan bahwa rutinitas kerja yang monoton serta tingginya beban pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan emosional dan mental pada karyawan.

Selain itu, 26 responden (86,67%) menyatakan kurangnya keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan temuan tersebut, tampaknya target pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap kepercayaan diri dan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, hasil pra-survei tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi permasalahan burnout di lingkungan kantor. Tingginya tingkat kelelahan, kejenuhan, perasaan kewalahan, serta kesulitan dalam mencapai target kerja mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup besar. Produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas kerja dapat terganggu jika pemberi kerja tidak melakukan apa pun untuk mengatasi masalah tersebut, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan ekstrem (burnout).

Tabel 4 Data Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Mendapatkan Promosi	Belum Mendapat Promosi
1-5 Tahun	28	2	26
6-10 Tahun	25	3	22

Sumber: Data Internal PT Bank Ibk Indonesia.

Tabel di atas menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan masih relatif rendah meskipun karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Dari 28 karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun, hanya 2 karyawan yang memperoleh promosi jabatan, sedangkan 26 karyawan lainnya belum mendapatkan kesempatan promosi.

Sementara itu, pada kelompok masa kerja 6–10 tahun, dari 25 karyawan hanya 3 karyawan yang memperoleh promosi, sedangkan 22 karyawan belum mendapatkan promosi jabatan. Data tersebut menunjukkan bahwa bertambahnya masa kerja belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui promosi jabatan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengembangan karir di kantor, di mana karyawan yang telah mengabdikan cukup lama masih memiliki peluang promosi yang terbatas. Apabila kondisi ini terus berlangsung, karyawan dapat merasa bahwa pengalaman dan kontribusi yang telah diberikan belum mendapatkan penghargaan yang sesuai.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Adapun penelitian ini menganalisis pengaruh *burnout* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta

Lokasi penelitian dilaksanakan pada 5 kantor cabang Bank Ibk Indonesia yaitu, Kantor Cabang Utama Wisma GKBI, Kantor Cabang Slipi, Kantor Cabang PIK, Kantor Cabang Pondok Indah, Kantor Cabang Taman Palem

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang DKI Jakarta sebanyak 53 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Dalam hal ini merupakan sampling jenuh. Menurut sugiyono (2019:82). “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta yang berjumlah 53 Karyawan

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut sugiyono (2017:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, yang mana kegiatan dalam analisis data ini terdiri dari: pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji-t dapat digunakan untuk menentukan bagaimana *burnout* (X1) dan pengembangan karier (X2) memengaruhi kepuasan kerja (Y). Nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-kritis (t-tabel) menggunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dalam penelitian ini:

- a. Kita menolak H_0 dan menerima H_a jika nilai hitung lebih besar daripada nilai tabel.
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak jika H_0 benar dan nilai hitung tidak signifikan (tidak melebihi nilai tabel).

Nilai tabel-t dihitung menggunakan rumus berikut:

$$df = (n - k - 1)$$

Maka diperoleh $(53 - 2 - 1) = 50$, jadi $F_{\text{tabel}} = 3,18$.

Jika nilai F hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai F -tabel atau nilai p lebih kecil daripada ambang batas signifikansi 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan. Berikut adalah rumus untuk hipotesis tersebut:

$H_0 : \rho_3 = 0$: Diduga tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Burnout* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta.

$H_a : \rho_3 \neq 0$: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *Burnout* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Bank IBK Indonesia Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta.

Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Burnout (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,245	1,759		,208
	Burnout	,936	,060	,909	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji-t) pada Tabel 4.29, nilai p ($0,000 < 0,05$) mendukung fakta bahwa nilai t -hitung (15,581) lebih besar daripada nilai t -tabel (2,008). Terdapat hubungan yang signifikan antara burnout (X_1) dan kepuasan kerja (Y) di Kantor Cabang Regional DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia. Hal ini menyebabkan diterimanya H_1 dan ditolaknya H_0 .

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,377	1,596		,008
	Pengembangan Karir	,836	,053	,912	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26, 2026

Tabel 4.30 menyajikan hasil uji-t yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung ($15,900 > 2,008$) lebih besar daripada nilai t -tabel, dan nilai p ($0,000 < 0,05$) memperkuat temuan ini. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti program Pengembangan Karier (X_2) PT Bank IBK Indonesia di kantor cabang DKI Jakarta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam model regresi, uji F memeriksa apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Melalui uji simultan (uji F) ini, kita dapat melihat bagaimana burnout (X_1) dan pengembangan karier (X_2) berdampak pada kepuasan kerja (Y) secara sekaligus.

Pada tingkat signifikansi 5% (atau 0,05), penelitian ini membandingkan nilai- t hasil perhitungan dengan nilai- t kritis dari tabel.

a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

1) Pengaruh *Burnout* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: \rho_2 = 0$: Di PT Bank IBK Indonesia, Kantor Cabang Regional DKI Jakarta, dihipotesiskan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari burnout (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a: \rho_2 \neq 0$: Di PT Bank IBK Indonesia, Kantor Cabang Regional DKI Jakarta, dihipotesiskan bahwa pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Mengetahui bagaimana burnout dan kemajuan karier memengaruhi kepuasan kerja menjadi faktor pendorong penelitian ini. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing variable:

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) antara Burnout (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3329,360	2	1664,680	180,249	,000 ^b
	Residual	461,772	50	9,235		
	Total	3791,132	52			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Burnout						

Sumber: Olah data SPSS 26, 2026

Kesimpulan ini semakin diperkuat oleh nilai p yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.31, yang mengindikasikan bahwa hasil uji hipotesis simultan lebih besar daripada nilai F-tabel ($180,249 > 3,18$). Temuan ini menunjukkan bahwa Burnout (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia, sehingga menyebabkan penolakan H_0 dan penerimaan H_3 .

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Burnout (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian tersebut, burnout memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil uji-t dan koefisien regresi positif untuk variabel burnout. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t yang diperoleh sebesar 4,349 lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 2,008. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan dalam pekerjaannya di kantor cabang wilayah DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia.

Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Novianti Limbong Bisara yang berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Sulselbar, Cabang Topoyo, Mamuju Tengah." Menurut temuan penelitian tersebut, burnout berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan umum yang berlaku saat ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2016:173) yang menemukan bahwa burnout secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Penjelasan: Variabel-variabel lain mencakup sisa 17,4% dari perbedaan dalam kepuasan kerja, sedangkan variabel burnout menjelaskan 82,6% ($R^2 = 0,826$). Angka yang tergolong tinggi ini dijelaskan oleh pengalaman kerja karyawan yang panjang; pemeriksaan terhadap karakteristik responden

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di sana selama 20 hingga 35 tahun, yang mengindikasikan bahwa burnout secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian tersebut, karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi ketika mereka memiliki peluang untuk memajukan karier mereka. Kemajuan karier secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif dan hasil uji statistik (uji-t) untuk variabel ini. Nilai t-hitung sebesar 4,611 melampaui nilai t-tabel sebesar 2,008, yang berarti hasilnya signifikan secara statistik pada tingkat 5%. Kepuasan kerja karyawan di Kantor Cabang Regional DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia dipengaruhi secara positif dan parsial oleh adanya peluang pengembangan profesional.

Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Sari Cipta Ningrum dan Ety Nurhayaty yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi Speaker di PT...". Temuan ini juga mendukung gagasan yang disajikan dalam Bab II; pengembangan karier, menurut Jayusman (2016:143), merupakan kondisi yang menunjukkan bahwa posisi seseorang di dalam organisasi atau perusahaan telah mengalami kemajuan mengikuti jalur karier yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832, variabel pengembangan karier menjelaskan 83,2% pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, sementara faktor-faktor lain mencakup 16,8% sisanya. Pengalaman kerja karyawan yang luas menjadi alasan di balik tingginya angka tersebut. Berdasarkan analisis karakteristik responden, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 20 hingga 35 tahun; akibatnya, pengembangan karier memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Burnout (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut penelitian ini, kebahagiaan karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh burnout dan pengembangan karier. Hal ini didukung oleh temuan uji statistik (uji F), yang menunjukkan adanya koefisien korelasi positif antara komponen pengembangan karier dan burnout, serta nilai F sebesar 180,249 dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,18 pada tingkat signifikansi 5%. Kepuasan kerja di Kantor Cabang Wilayah DKI Jakarta PT Bank IBK Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengembangan karier maupun burnout, mengingat nilai F hitung ($180,249 > 3,18$) melampaui nilai F tabel.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil studi Anum dan Irfani (2021) yang berjudul "The Influence of Burnout and Career Development on Job Satisfaction." Temuan ini menunjukkan bahwa pertumbuhan karier dan burnout sama-sama memengaruhi penilaian pekerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Penelitian ini memperkuat gagasan yang dikemukakan oleh Nugroho (2016:173) bahwa burnout memengaruhi kepuasan seseorang dalam profesinya. Selain itu, Jayusman (2016:143) mendefinisikan pengembangan karier sebagai situasi di mana posisi seseorang dalam perusahaan atau organisasi telah mengalami. pengajuan

4. Kesimpulan

Kesimpulan berikut ini diambil dari studi dan percakapan tersebut: 1). Kondisi burnout karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bank IBK Indonesia (Cabang Wilayah DKI Jakarta). Hal ini didukung oleh nilai t sebesar $4,349 > 2,008$ pada tingkat signifikansi 5% serta koefisien regresi sebesar 0,909. 2). Karyawan PT Bank IBK Indonesia (Cabang Wilayah DKI Jakarta) melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier mereka. Hal ini dibuktikan oleh nilai t sebesar $4,611 > 2,008$ pada tingkat signifikansi 5% dan koefisien regresi sebesar 0,912. 3). Baik pengembangan karier maupun burnout memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank IBK Indonesia (Cabang Wilayah DKI Jakarta). Nilai F hitung ($180,249 > 3,18$) pada tingkat signifikansi 5% serta nilai korelasi sebesar 0,909 (X1) dan 0,912 (X2) memperkuat hal tersebut.

Reference

1. Afifah, A. N., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita melalui motivasi kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Bandung Conference Series: Business and Management, 2(2), 1215–1222. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127>.
2. Arumsari, Suhean, E., & Khalida, L. R. (2025). The effect of burnout and job satisfaction on turnover intention at PT Jonan Indonesia. International Journal of Economics and Management Research, 4(2), 113–118. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.361>
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. Journal of Work and Organizational Psychology, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
4. Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3), 9–20. <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
5. Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 2(2), 19–33. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.170>
6. Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
7. JakPat. (2024, November 14). Fashion buying: The present and future. <https://insight.jakpat.net/tag/jakpat-survey-2024/>
8. Kim, J., & Jung, H. S. (2021). The Linkage between Emotional Labor and Stress Effects on Retail Sales Workers. Journal of Distribution Science, 19(10), 99–109. <https://doi.org/10.15722/jds.19.10.202110.99>
9. Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
10. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
11. Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
12. Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2(2), 299–305. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
13. Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
14. Sahroni, H., & Suganda, U. K. (2022). Effect of work-life balance and organizational commitment on turnover intention of employees of PT Santosa Adi Perkasa. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 113–121. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.260>
15. Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stress kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
16. Toyibah, T., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2025). Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kalimas Kharisma. Jurnal Al-Husna, 5(1), 16–27. <https://doi.org/10.18592/jah.v5i1.6745>
17. Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. Behavioral Sciences, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
18. Weerasinghe, T. D., & Piyasiri, S. (2022). Factors Affecting Employee Turnover Intention and the Moderating Role of Gender: Evidence from the Laborer Category Employees Working in Katunayake Free Trade Zone of Sri Lanka. Kelaniya Journal of Management, 11(1), 105–128. <https://doi.org/10.4038/kjm.v11i1.7717>
19. Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. Journal of Applied Business Administration, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>
20. Zulfa, & Safitri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. Malia (Terakreditasi), 14(1), 127–141. <https://doi.org/10.35891/ml.v14i1.3793>