

PENGARUH DIGITAL CAPABILITY, BURNOUT, DAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI KCP LAMONGAN

Septia Kurrota Aini¹, Siti Mujanah²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

septiakurrotaaini@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Digital Capability, Burnout, and Resilience on Employee Performance at Bank Mandiri KCP Lamongan. The research method used is a descriptive quantitative approach with data collection techniques in the form of a survey through a questionnaire to 50 employees as a research sample. The independent variables in this study include digital capability, burnout, and resilience, while employee performance is the dependent variable. The data obtained were analyzed using multiple linear regression to test the relationship between these variables. The results showed that Digital Capability had a significant positive effect on employee performance with a T value of 2.154 and a significant coefficient value of 0.036. Burnout had a significant positive effect on employee performance with a T value of 2.117 and a significant coefficient value of 0.040. And Resilience is also known to have a significant positive effect on employee performance with a T value of 2.963 and a significant coefficient value of 0.005. Simultaneously, digital capability, burnout, and resilience have a significant effect on employee performance with an F value of 20.361 and a significant coefficient value of 0.001. These findings provide important implications for the management of Bank Mandiri KCP Lamongan to improve employee performance by strengthening digital capabilities, managing burnout, and developing employee resilience.

Keywords: Digital Capability, Burnout, Resilience, Employee Performance, Bank Mandiri.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Digital Capability, Burnout, dan Resilience terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri KCP Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa survei melalui kuesioner kepada 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi digital capability, burnout, dan resilience, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digital Capability berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sebesar 2,154 dan nilai koefisien signifikan sebesar 0,036. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sebesar 2,117 dan nilai koefisien signifikan sebesar 0,040. Dan Resilience diketahui pula berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sebesar 2,963 dan nilai koefisien signifikan sebesar 0,005. Secara simultan kapabilitas digital, burnout, dan resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 20,361 dan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,001. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bank Mandiri KCP Lamongan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kapabilitas digital, pengelolaan burnout, dan pengembangan resiliensi pegawai.

Kata Kunci: Kapabilitas Digital, Burnout, Resiliensi, Kinerja Pegawai, Bank Mandiri.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank Mandiri, sebagai salah satu lembaga keuangan terbesar di Indonesia, memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu cabangnya, Bank Mandiri KCP Lamongan, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memenuhi ekspektasi nasabah dan mempertahankan reputasi perusahaan. Berdasarkan observasi awal, teridentifikasi bahwa kinerja pegawai di cabang ini masih mengalami beberapa kendala, terutama dalam hal adaptasi terhadap kemajuan teknologi digital dan pengelolaan stres kerja.

Kemampuan digital, yang merujuk pada kapasitas individu atau organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi kerja, menjadi elemen penting dalam dunia kerja saat ini. Namun, tekanan kerja yang tinggi sering kali menyebabkan burnout, yaitu kondisi stres berkepanjangan yang dapat menghambat produktivitas dan memengaruhi

kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, resiliensi, atau kemampuan untuk bertahan dan pulih dari tekanan, menjadi aset penting bagi pegawai agar tetap produktif meskipun menghadapi tantangan yang berat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan digital, burnout, dan resiliensi terhadap kinerja pegawai di Bank Mandiri KCP Lamongan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan strategi manajemen kinerja di sektor perbankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu peneliti harus mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan Bank Mandiri KCP Lamongan yang berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan Skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada.

Proses Pengolahan Data

Pengolahan data dimulai dengan pengumpulan data mentah yang diperoleh melalui kuesioner. Setelah itu, data tersebut diverifikasi untuk memastikan bahwa data tersebut lengkap dan sah. Tahapan berikutnya meliputi pengkodean data, tabulasi, dan input ke dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk analisis lebih lanjut.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas guna memastikan kualitas kuesioner. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen (Digital Capability, Burnout, dan Resiliensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara terpisah. Sementara itu, uji F digunakan untuk menilai pengaruh ketiga variabel independen secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Tabel	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Kesimpulan
Digital Capability (X1)	DC1	0,273	0,292	Valid
	DC2	0,273	0,459	Valid
	DC3	0,273	0,460	Valid
	DC4	0,273	0,366	Valid
	DC5	0,273	0,639	Valid
	DC6	0,273	0,590	Valid
	DC7	0,273	0,434	Valid
	DC8	0,273	0,467	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r Tabel	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Kesimpulan
Variabel Burnout (X2)	BN1	0,273	0,386	Valid
	BN2	0,273	0,503	Valid
	BN3	0,273	0,499	Valid
	BN4	0,273	0,575	Valid
	BN5	0,273	0,359	Valid
	BN6	0,273	0,670	Valid
	BN7	0,273	0,704	Valid
	BN8	0,273	0,511	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r Tabel	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Kesimpulan
Variabel Resiliensi (X3)	RL1	0,273	0,509	Valid
	RL2	0,273	0,414	Valid
	RL3	0,273	0,458	Valid
	RL4	0,273	0,465	Valid
	RL5	0,273	0,462	Valid
	RL6	0,273	0,279	Valid
	RL7	0,273	0,493	Valid
	RL8	0,273	0,622	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r Tabel	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,273	0,461	Valid
	KK2	0,273	0,723	Valid
	KK3	0,273	0,591	Valid
	KK4	0,273	0,654	Valid
	KK5	0,273	0,802	Valid
	KK6	0,273	0,534	Valid
	KK7	0,273	0,644	Valid
	KK8	0,273	0,749	Valid
	KK9	0,273	0,784	Valid
	KK10	0,273	0,689	Valid

Seluruh item dalam kuesioner telah diuji menggunakan metode korelasi Pearson. Hasil menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk semua item per variabel bebas (Digital Capability, Burnout dan Resiliensi) serta variabel terikat (Kinerja Karyawan) lebih besar dari 0,30 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semua item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reability Statistic				
Variabel	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Digital Capability (X1)	0,70	8	0,754	Reliabel
Burnout (X2)	0,70	8	0,798	Reliabel
Resiliensi (X3)	0,70	8	0,763	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,70	10	0,904	Reliabel
----------------------	------	----	-------	----------

Analisis reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai alpha sebesar 0,871 untuk Kapabilitas Digital, 0,842 untuk Kelelahan, dan 0,853 untuk Ketahanan. Semua nilai tersebut melebihi ambang batas minimum 0,7, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		50
Normal Parameters a,b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,05804481
Most Exstreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,044
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

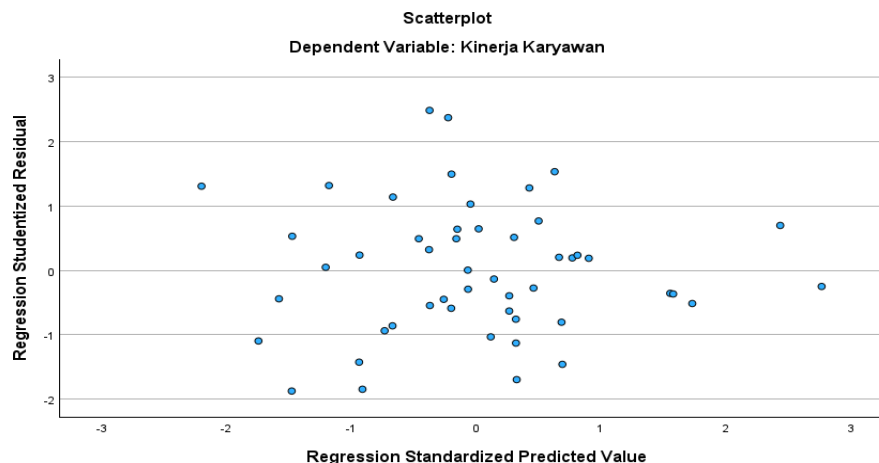
Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menguji normalitas. Distribusi normal ditemukan dengan sig lebih dari 0,05, dan distribusi tidak normal ditemukan dengan sig kurang dari 0,05. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov dari tabel diatas menunjukkan jika $p = 0,200$, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai	Toleransi	Nilai	VIF	Keterangan
Digital Capability (X1)	0,1	0,337	10	2,965	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Burnout (X2)	0,1	0,341	10	2,931	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Resiliensi (X3)	0,1	0,979	10	1,022	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai VIF terpantau di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Analisis grafik scatterplot gambar diatas menunjukkan pola yang acak dan tidak ada titik yang menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, nilai uji Glejser pada SPSS 30 menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam semua variabel ($\text{sig} > 0,05$).

Uji Autokorelasi

K	N	Sig 5%	dU tabel	d (durbin- watson)	4-dU	Kesimpulan
3	50	0,05	1,673	2,033	2,327	Tidak ada gejala autokorelasi
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Butnout, Digital Capability						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dalam model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Dalam kasus di mana tidak ada autokorelasi, model regresi dianggap baik. Dalam hasil penelitian nilai nilai dU $(1,673) < d (2,033) < 4-dU (2,327)$. Dapat dikatakan bahwa nilai d (durbin watson) 2,033 terletak diantara nilai dU 1,673 dan (4-dU) 2,327 yang menunjukkan bahwa tidak adanya autokorelasi.

Uji Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,755^a	0,570	0,542	Korelasi Kuat
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Butnout, Digital Capability				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,755 mencerminkan derajat hubungan yang signifikan. Nilai tersebut berada dalam rentang 0,61-0,80, yang mengindikasikan adanya korelasi yang kuat. Dengan demikian, nilai R sebesar 0,755 dalam penelitian ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.542	2,124
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Butnout, Digital Capability				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis koefisien determinan menunjukkan nilai R sebesar 0,755. Berdasarkan output tersebut, nilai R^2 (R Square) yang diperoleh adalah 0,570 atau 57%. Ini mengindikasikan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen (Kemampuan Digital, Kelelahan, dan Resiliensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 57%, sementara sisanya sebesar ($100\% - 57\% = 43\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,851	4,260		3,721	<,001		
	Digital Capability	0,175	0,081	0,358	2,154	0,036	0,337	2,965
	Butnout	0,315	0,149	0,350	2,117	0,040	0,341	2,931
	Resiliensi	0,243	0,082	0,289	2,963	0,005	0,979	1,022
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,423X_1 - 0,315X_2 + 0,512X_3 + e$$

- a. Variabel kapabilitas digital (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,175, yang berarti bahwa, jika nilai variabel independen lainnya tetap sama, peningkatan kapasitas digital sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1% (Y). Kinerja karyawan dan kapabilitas digital berkorelasi positif jika koefisiennya positif, yang berarti bahwa kinerja karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan kapabilitas digital yang lebih tinggi.
- b. Variabel kelelahan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,315, yang berarti bahwa, jika semua variabel independen lainnya tetap sama, peningkatan kelelahan sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,315 (Y). Peningkatan kelelahan dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena koefisien positif menunjukkan hubungan yang baik antara kelelahan dan kinerja.
- c. Variabel ketahanan (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,243, artinya, dengan asumsi bahwa faktor independen lainnya tetap konstan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243 untuk setiap peningkatan ketahanan sebesar 1%. Dengan demikian, koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan ketahanan berkorelasi positif; dengan kata lain, semakin tangguh seseorang, semakin baik kinerjanya.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket.
Regression	275,595	3	91,865	20,361	<,001 ^b	Diterima
Residual	207,542	46	4,512			
Total	483,137	49				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Butnout, Digital Capability						

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi, kelelahan, dan keterampilan digital secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri KCP

Lamongan, ditunjukkan dengan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	3,721	<,001	
	Digital	2,154	0,036	Diterima
	Capability			
	Butnout	2,117	0,040	Diterima
	Resiliensi	2,963	0,005	Diterima
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikan 0,036, yang lebih rendah dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kemampuan digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Lamongan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kelelahan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Lamongan. Berdasarkan nilai koefisien signifikan 0,040, yang lebih rendah dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kelelahan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan nilai koefisien signifikan 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Lamongan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Digital Capability Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kapabilitas digital. H1 adalah “Kapasitas digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien signifikan ($0,036 < 0,05$). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kapabilitas Digital dan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh

Ahmad Budi Yulianto pada tahun 2024. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Elisnawati dkk. (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Kinerja Karyawan secara parsial dipengaruhi oleh variabel Kapabilitas Digital (X1), berdasarkan hasil uji t.

b. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh burnout, berdasarkan hasil uji hipotesis. Karena hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,117 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, nilai sig sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Kesimpulannya adalah kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kelelahan (X2). Didukung oleh temuan penelitian Yosanti dan Kasmita (2020) tentang “pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan”. Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh variabel Burnout (X2), berdasarkan hasil uji t.

c. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai T hitung sebesar 2,963 yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi linier berganda, dan nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel (2,963 lebih besar dari 1,675). Nilai sig sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh resiliensi (X2). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karier, dan Keterampilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Mayangsari dkk. pada tahun 2021. Berdasarkan hasil uji t, variabel Resiliensi (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Digital Capability, Burnout dan Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan digital, kelelahan, dan ketahanan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung = positif dari hasil pengujian, sehingga kaidah pengambilan keputusan adalah berpengaruh apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung sebesar 20,361 dari hasil perhitungan regresi linier berganda, sehingga F hitung lebih besar dari F tabel karena 20,361 lebih besar dari 2,790. Nilai koefisien signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa keterampilan digital, kelelahan, dan ketahanan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

1. Peningkatan Pelatihan Digital: Untuk meningkatkan kemampuan digital karyawan, manajemen harus secara berkala menawarkan pelatihan teknologi.
2. Manajemen Stres Kerja: Untuk mengurangi dampak kelelahan, terapkan program dukungan psikologis dan manajemen stres.
3. Pengembangan Ketahanan: Program pelatihan ketahanan dapat difokuskan pada peningkatan kesehatan mental dan emosional karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

Keterbatasan Pemikiran

1. Keterbatasan waktu penelitian-penelitian ini akan berlangsung selama pembuatan skripsi yang sedang berlangsung. Salah satu faktor yang dapat menghambat temuan penelitian adalah waktu yang singkat.
2. Karena perbedaan pemikiran dan pemahaman yang ada di antara setiap responden, terkadang responden tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya selama proses pengumpulan data kuesioner. Faktor lain adalah kejujuran responden saat mengisi kuesioner.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tesis Pengaruh Digital Capability, Burnout dan Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Lamongan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian variabel Digital Capability diperoleh nilai t hitung yaitu 2,154 serta nilai koefisien signifikan sebesar 0,036 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Digital Capability terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Lamongan.
2. Berdasarkan penelitian variabel Burnout diperoleh nilai T hitung yaitu 2,117 serta nilai koefisien signifikan sebesar 0,040 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Lamongan.
3. Berdasarkan penelitian variabel Resiliensi diperoleh nilai t hitung yaitu 2,963 serta nilai koefisien signifikan sebesar 0,005 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Lamongan.

4. Berdasarkan penelitian variabel Digital Capability, Burnout dan Resiliensi hasil nilai F hitung yaitu sebesar 20,361, dengan begitu F hitung > F tabel ($20,361 > 2,790$) dan nilai koefisien signifikan sebesar ($0,001 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Digital Capability, Burnout dan Resiliensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T.,... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Ahmad, N., & Yulianto, B. (2024). *Kapabilitas Digital dan Efek Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pondok Pesantren di Jepara*. 3(3). Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karaoke Grand Charly Semarang). *Journal of Sustainable Business Hub*, 2(2), 2021.
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2024). 3 1,2,3. 10(16), 515–531.
- Mayangsari, N. J., Pardiman, & Millanintyas, R. (2021). Pengaruh Resiliensi, Career Path, Dan Employee Skill Terhadap Employee Performance Pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(16), 63–73. www.fe.unisma.ac.id
- Nurfu'adah, A. (2022). Pengaruh Sustainability Report Disclosure Terhadap Financial Performance. *Repository Upi*. http://repository.upi.edu/83962/4/S_PEA_1800241_Chapter3.pdf
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>

PARASHAKTI, Ryani Dhyani; EKHSAN, Muhamad.(2022) *Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2022, 5.1: 365-373.

Pokhrel, S. (2024). No TitleELENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.

Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i2.397>

Putri, F. F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 2(3), 11–18. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3.22>

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156- 163.

Teamwork, P. (n.d.). *Faridhaturohmah Mahasiswa SI Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen Email : faridhar4@gmail.com Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork , resiliensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di PT Astr*. 1–9.

Trianziani, S. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 4(November), 274–282.

Vansuri, S. P., & Sudiana, K. (2023). *Analisis Digital Literacy Dan Digital Capability Pada PT. Trias Indra Saputra. eProceedings of Management*, 10(2).

Vansuri, S. P., & Sudiana, K. (2023). *Analisis Digital Literacy Dan Digital Capability Pada PT. Trias Indra Saputra*. 10(2), 564. www.finansialku.com,

Wati, E. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67. <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v1i2.7672>

Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 1(4), 299–305.
<https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>