

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL 1
PABRIK KELAPA SAWIT
RAMBUTAN**

SKRIPSI

OLEH:

IRA MADHANI MIRANSYAH

228320102



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 3/8/26

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL 1
PABRIK KELAPA SAWIT
RAMBUTAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

IRA MADHANI MIRANSYAH

228320102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 3/8/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap
Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Perkebunan
Nusantara IV Regional 1 Pabrik kelapa Sawit Rambutan

Nama : Ira Madhani Miransyah

NPM : 228320102

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing Pembimbing

Khairunnisak, S.M. M.M Dr. Ahmad Prayudi, SE., M.M
Pembimbing Pembimbing

Mengetahui:

Prof. Dr. Daryanto, Satrio Sahir, SE., Msi Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si
Ketua Program Studi Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 9 Maret 2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/8/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan” yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang dikutip dari karya orang lain telah dicantumkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiarisme dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik serta sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 9 Maret 2026



Ira Madhani Miransyah

228320102

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ira Madhani Miransyah
NPM : 228320102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan dan (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

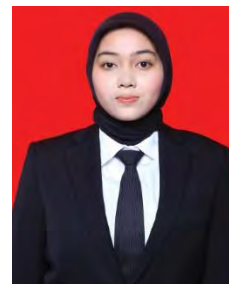
Pada tanggal : 9 Maret 2026

Yang menyatakan,



Ira Madhani Miransyah

RIWAYAT HIDUP



Nama	Ira Madhani Miransyah
NPM	228320102
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 10 Oktober 2004
Nama Orang Tua:	
Ayah	Syahril
Ibu	Salmiyati Darmawi
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Negeri 34 Medan
SMA/SMK	SMK Multi Karya Medan
Riwayat Studi di UMA	1. Mahasiswa Pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat Hibah Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM0) Multi Years Tahun 2024. 2. Enumerator pada penelitian dosen yang didanai oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat Tahun 2024 untuk pelaku UMKM di tangkahan.
Penghargaan	1. Runner up 2 Puteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2024 2. Harapan 1 Duta Muda CBP Rupiah 2025 3. Penerima Beasiswa Bank Indonesia 2 Periode 2024 - 2026
No HP/WA	0831 – 5344 - 5917
Email	iramadhanimrn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether Work Life Balance and Burnout have an effect on Employee Job Satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Rambutan Palm Oil Mill. The population used in this study were employees of PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Rambutan Palm Oil Mill. This study used a sample of 55 respondents. Hypothesis testing in this study used a statistical analysis model consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination (R²) using software 27. The research data came from primary data, and the data collection process used a questionnaire. The results show that there is a relationship between the independent variables, namely Work Life Balance and Burnout, and the dependent variable, namely Job Satisfaction. The work life balance variable obtained a t-value of $t_{count} > t_{table}$ ($8.752 > 2.006$) with a significance level of $0.001 < 0.05$, meaning that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. For the burnout variable, the t-value was $-7.177 > 2.006$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, so it can be concluded that burnout has a negative and significant effect on the job satisfaction of employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Rambutan Palm Oil Mill. The F test yielded an f-value $> f_{table}$ ($54.798 > 3.175$), with the hypothesis accepted, so it can be concluded that the variables of work-life balance (X1) and burnout (X2) simultaneously affect job satisfaction (Y).

Keyword: Work Life Balance, Burnout, and Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan *Burnout* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model analisis statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan software SPSS 27. Data penelitian berasal dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas yaitu *Work Life Balance* dan *Burnout* dengan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Variabel *work life balance* diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,752 > 2,006$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ artinya, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan untuk variabel *burnout* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-7,177 > 2,006$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dan uji F diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($54,798 > 3,175$), dengan hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah **“Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan”**

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi/Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Mama tersayang Salmiyati yang sudah memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa yang tiada henti, serta Bapak tercinta Syahril yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat tanpa henti. Selain itu, penulis berterima kasih kepada teman-teman, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan

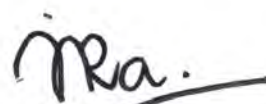
arahan, bimbingan, motivasi serta sarannya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.d, CIMA sebagai Ketua, terimakasih telah memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE., M.M sebagai Dosen Pembimbing, terimakasih telah memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
9. Kepada para sahabat yang saya sayangi yang telah membantu saya dan selalu memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini.

Sebagai penutup, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.

Medan, 9 Maret 2026

Peneliti



Ira Madhani M.

NPM 228320102

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kepuasan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.2 <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.2 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	21
2.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	21
2.3 Burnout	21
2.3.1 Pengertian <i>Burnout</i>	21
2.3.2 Dampak <i>Burnout</i>	23
2.3.3 Indikator <i>Burnout</i>	22
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	28

2.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.5.2 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.5.3 Pengaruh Antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja	30
2.6 Kerangka Konseptual.....	31
2.7 Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN 33

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2.1 Lokasi Penelitian	33
3.2.2 Waktu Penelitian.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Jenis Sumber Data	37
3.5.1 Data Primer.....	37
3.5.2 Data Sekunder	38
3.6 Teknik pengumpulan Data	38
3.6.1 Kuesioner.....	38
3.6.2 Wawancara	38
3.6.3 Studi Pustaka	39
3.7 Uji validitas dan Reabilitas.....	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reabilitas	41
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.1 Uji Normalitas	41
3.8.2 Uji Multikolineritas.....	42
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.9 Teknik Analisis Data.....	43

3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.9.2	Uji Hipotesis.....	44
3.9.3	Uji t (Uji Parsial)	44
3.9.4	Uji F (Uji Simultan).....	44
3.9.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Profil Perusahaan	46
4.1.1	Sejarah PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan	46
4.1.2	Visi dan Misi	48
4.2	Hasil Penelitian.....	49
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif Reponden.....	49
4.2.2	Skala Pengukuran Mean Deskriptif.....	52
4.2.3	Analisis Variabel Penelitian	53
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.2.6	Uji Hipotesis.....	72
4.2.7	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
4.3.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	75
4.3.2	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	76
4.3.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Prasurvey Data hasil Pra-survei Kepuasan Kerja pada Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional	33
Tabel 3.3	Pembagian Sampel dengan Teknik <i>Stratified Proportional Sampling</i>	36
Tabel 3.4	Instrumen Skala Penelitian	37
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	51
Tabel 4.5	Interval Mean Skala Likert	51
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>work life balance</i> (X_1)	52
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>burnout</i> (X_2)	55
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.9	Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.10	Uji Normalitas dengan Statistik <i>Kolmogorov Smirnov</i>	67
Tabel 4.11	Uji Multikolineritas	69
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Signifikansi (Uji F)	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1	Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.....	45
Gambar 4.2	Uji Normalitas dengan Histogram.....	66
Gambar 4.3	Uji Normalitas Grafik Normal P-PLOT	67
Gambar 4.4	Analisis Grafik (<i>Scatter Plot</i>).....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2	Hasil Output SPSS	99
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian	110
Lampiran 4	Surat Selesai Riset	111
Lampiran 5	Dokumentasi	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas bisnis. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, produktivitas tinggi, dan dikelola dengan baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya secara optimal. Di tengah perubahan dunia usaha yang cepat, sumber daya manusia menjadi faktor pembeda yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Tholib et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan hanya sekadar menjalankan tugasnya sehari-hari tetapi merupakan aset penting yang memiliki nilai jangka panjang bagi keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif perusahaan cenderung menuntut pekerja untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat sasaran. Tuntutan tersebut sering kali diiringi dengan beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu yang ketat, yang menyebabkan sebagian pekerja harus bekerja melebihi jam kerja normal. Jika situasi ini terus berlanjut tanpa pengelolaan yang tepat, maka dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Stres tersebut pada akhirnya tidak hanya berdampak terhadap kondisi psikologis pekerja, tetapi juga terhadap menurunnya produktivitas (Pratama & Prapunoto, 2025).

Hal ini juga berdampak pada menurunnya kualitas hubungan antar rekan

kerja, karena meningkatnya rasa mudah tersinggung, kelelahan, dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Sehingga dari kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan (Aziah & Putrianti, 2018). pekerja yang berada dalam tekanan yang terus-menerus cenderung tidak mampu memberikan performa terbaiknya, bahkan dapat kehilangan semangat dan keterikatan terhadap pekerjaannya (Antari and Suartina, 2022).

Dalam situasi kerja yang penuh tekanan, tingkat kepuasan kerja seseorang menjadi salah satu faktor penting yang menentukan bagaimana individu itu merespons beban dan tantangan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, Ketika pekerjaan tersebut dirasa mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta memberikan kenyamanan pekerja dalam pelaksanaannya (Yohanis et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan bentuk respon emosional yang positif dari tenaga kerja lapangan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya, seperti hubungan antar rekan kerja, beban kerja, kondisi kerja di kebun, dan imbalan yang diterima. Kepuasan ini muncul ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan tenaga kerja dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya, baik dalam hal penghasilan maupun kenyamanan bekerja. (Kamsariaty, 2024). Sehingga, kepuasan kerja pada tenaga kerja berperan penting dalam mencapai target produksi.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan

kerja karyawan masih belum stabil. Kondisi ini terlihat dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan di PTPN IV Regional I PKS Rambutan, yang menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data hasil Pra-survei Kepuasan Kerja pada
Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja tempat saya bekerja.	13	43,3%	17	56,7%	30
2.	Saya merasa puas dengan beban dan tuntutan pekerjaan yang saya jalani.	14	46,7%	16	53,3%	30
3.	Saya merasa puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan.	11	36,7%	19	63,3%	30
4.	Saya merasa puas dengan gaji serta tunjangan/asuransi yang saya terima saat ini.	18	60,0%	12	40,0%	30
5.	Saya merasa puas dengan fleksibilitas waktu kerja yang saya miliki.	9	30,0%	21	70,0%	30

(Sumber: Hasil Data Kuesioner Pra-Survei)

Berdasarkan hasil tabel 1.1 tingkat kepuasan tertinggi terdapat pada indikator gaji serta tunjangan/asuransi, dengan persentase responden yang menyatakan puas sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan aspek lainnya, gaji dan tunjangan yang diterima responden relatif lebih mampu memenuhi harapan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Sementara itu, tingkat kepuasan terendah terdapat pada indikator fleksibilitas waktu kerja, dengan persentase responden yang menyatakan puas sebesar 30,0%. Rendahnya tingkat kepuasan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu

kerja belum dirasakan secara optimal oleh sebagian besar responden dan menjadi aspek yang paling kurang memuaskan. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat perbedaan persepsi responden terhadap aspek – aspek kepuasan kerja.

Dewasa ini, karyawan menyadari terdapat hal lain yang turut mempengaruhi epuasan kerja yaitu *work life balance*. Jadwal kerja yang padat dan tingginya tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan tenaga kerja mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik dengan keluarga, kebutuhan individu, maupun aktivitas sosial. Ketidakseimbangan tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Pasaribu et al. (2025) *work life balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. *Work life balance* yang baik memungkinkan pekerja untuk mempertahankan kesejahteraan mental dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* yang terjaga tidak hanya berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih stabil dan kondusif.

Menurut Mardhatillah & Santoso (2019) ketika seseorang merasa perusahaan memberikan ruang bagi kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan terhadap tempat kerja. Seseorang menjadi lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan menunjukkan komitmen

yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila keseimbangan ini tidak diperhatikan, seseorang cenderung mengalami tekanan yang terus-menerus, merasa jenuh, dan menunjukkan penurunan dalam kinerja maupun semangat kerja. Oleh karena itu, strategi untuk membangun *work life balance* perlu menjadi perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Menurut (Arifudin et al., 2024) *work life balance* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetapi juga mencakup bagaimana seseorang mampu menjaga keterlibatan, energi, dan kepuasan dalam kedua peran tersebut. Dengan demikian, keseimbangan ini menekankan pada kualitas interaksi di kedua aspek kehidupan, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa menimbulkan konflik.

Menurut Shah & Gawande (2024) *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga pada aspek kehidupan pribadi seperti menjaga hubungan sosial, mengembangkan minat atau hobi, serta memelihara kesehatan fisik dan mental. Keseimbangan ini bukan sekadar pembagian waktu yang merata, melainkan upaya untuk memastikan kedua ranah tersebut dapat saling melengkapi sehingga menghasilkan kepuasan dan pemenuhan hidup.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I merupakan salah satu entitas operasional yang berada di bawah Holding Perkebunan Nusantara, khususnya dalam *subholding PalmCo*. Pembentukan PTPN IV Regional I merupakan

bagian dari proses restrukturisasi dan transformasi perusahaan perkebunan milik negara yang sebelumnya dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PTPN IV Regional I bergerak di bidang pengelolaan dan pengolahan komoditas kelapa sawit. Produk utama yang dihasilkan dari kegiatan tersebut adalah minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan minyak inti sawit (*Palm Kernel Oil/PKO*). Salah satu unit operasional yang berada di bawah naungan PTPN IV Regional I adalah Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan. PKS Rambutan berfungsi sebagai unit pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi CPO dan PKO. Pabrik ini mulai beroperasi pada tahun 1983 dengan kapasitas olah sebesar 30 ton per jam. Bahan baku berupa Tandan Buah Segar yang diolah di PKS Rambutan berasal dari kebun seinduk yang dikelola oleh perusahaan. Dalam menjalankan proses produksinya, PKS Rambutan beroperasi secara berkelanjutan selama 24 jam guna menjaga kelancaran pengolahan dan kualitas hasil produksi. Kondisi operasional tersebut menuntut keterlibatan karyawan secara optimal melalui sistem kerja berbasis shift serta pencapaian target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut membuat karyawan harus mengalokasikan waktu dan tenaga yang besar untuk pekerjaan, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian pengolahan yang terlibat langsung dalam proses produksi, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi sebesar 30 ton per jam dengan jam kerja dari pukul 07.00 hingga

19.00 WIB. Dengan sistem operasional pabrik yang berjalan selama 24 jam, serta target produksi harian mencapai 720 ton. Selama jam kerja berlangsung, karyawan diberikan waktu istirahat sekitar empat jam yang dimanfaatkan untuk memulihkan kondisi fisik sebelum melanjutkan aktivitas kerja. Selain itu, karyawan memiliki waktu libur yang terbatas, yaitu dua kali dalam satu bulan. Pada saat musim panen tinggi, karyawan juga berpotensi menjalani lembur dengan peningkatan target produksi hingga 35 ton per jam. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar waktu karyawan terserap untuk pekerjaan, sehingga waktu yang tersedia untuk beristirahat lebih sedikit dan menghabiskan waktu bersama keluarga juga menjadi terbatas. Situasi ini dapat menyulitkan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Karakteristik pekerjaan yang menuntut jam kerja panjang, penerapan sistem kerja shift, serta target produksi yang harus dicapai berpotensi semakin memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka hal ini dapat berdampak pada penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, khususnya terkait dengan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan di atas, terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terkait variabel *work life balance*. Dalam penelitian Maully & Aulia (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun ditemukan hasil yang berbeda dalam penelitian Maharani et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *work life balance*, tantangan lainnya yang kerap dihadapi karyawan adalah *burnout*. Menurut Gaspar et al. (2024) *Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang bersifat menyeluruh mencakup aspek fisik, emosional, dan mental yang umumnya muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus tanpa adanya pemulihan yang memadai. Kondisi ini sering kali dialami oleh individu yang bekerja dalam lingkungan dengan beban tinggi, ekspektasi yang besar, serta tuntutan emosional.

Menurut Widhianingtanti & Luijtelaar (2022) *burnout* adalah keadaan ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, emosional, dan psikologis yang mendalam, hingga mengurangi kapasitasnya dalam memecahkan masalah, dengan durasi yang tidak singkat melainkan berlangsung terus-menerus.

Pada tahap yang lebih parah, *burnout* dapat berkembang menjadi depersonalisasi, yaitu perasaan terlepas dari pekerjaan atau rekan kerja, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Subiyono et al. (2022), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* memiliki negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa kondisi psikologis yang tidak tertangani dengan baik dapat menghambat produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena ini dirasakan oleh karyawan di PT Perkebunan IV Regional 1

Pabrik Kelapa Sawit Rambutan di bagian teknik dengan karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik, yang berlangsung di lingkungan kerja yang panas dan bising, serta menuntut konsentrasi tinggi. Selama bekerja, karyawan sering menggunakan alat pelindung telinga untuk menjaga keselamatan pendengaran dari kebisingan mesin, yang menunjukkan tingkat risiko tertentu dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Karaikos et al. (2024) bahwa paparan kebisingan yang berlangsung secara terus-menerus akan meningkatkan gejala *burnout* meskipun tanpa disertai gangguan pendengaran. Dengan beban kerja fisik yang tinggi, disertai tuntutan bagi karyawan untuk menghasilkan inovasi atau karya teknis untuk mendukung kelancaran operasional yang berpotensi meningkatkan kelelahan mental dan fisik karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan standar keselamatan dan prosedur operasional, karakteristik pekerjaan seperti ini tetap dapat memengaruhi tingkat *burnout*, yang pada gilirannya berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan terdapat juga perbedaan hasil penelitian (*Research gap*) untuk variabel *burnout*. Dalam penelitian (Indrian et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda di Tasikmalaya. Hal ini dikarenakan perawat merasa nyaman dengan pekerjaannya dan menganggap Rumah Sakit Medika Permata Hijau sebagai lingkungan kerja yang baik. Sehingga tingkat *burnout* yang berada pada kategori sedang atau normal berdampak pada kepuasan kerja yang juga berada pada tingkat sedang atau normal. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan

(Wulantika & Atifah, 2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Eternal Sunrise. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, begitupun sebaliknya.

Unit operasional PKS Rambutan PTPN IV Regional 1 memiliki karakteristik pekerjaan yang unik dibandingkan dengan sektor industri lainnya. Sebagai bagian dari industri pengolahan kelapa sawit, kegiatan operasional di pabrik ini menuntut karyawan untuk bekerja dengan jam kerja yang panjang serta dalam kondisi lingkungan yang menantang, seperti panas, bising, dan beban kerja fisik yang tinggi. Karyawan biasanya bekerja dari pukul 07.00 hingga 19.00 WIB begitupun dengan shift selanjutnya dari pukul 19.00 hingga 07.00 WIB untuk mencapai target produksi harian, dan pada beberapa hari harus lembur saat musim panen tinggi. Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 PABRIK KELAPA SAWIT RAMBUTAN.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan, terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Hasil pra-survey menunjukkan ketidakpuasan karyawan pada beberapa aspek pekerjaan. Mayoritas karyawan merasa belum puas dengan kondisi lingkungan kerja

(56,7%), beban dan tuntutan pekerjaan (53,3%), waktu cuti (63,3%), dan fleksibilitas waktu kerja (70%). Sementara itu, mayoritas karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang diterima (60%). Fenomena ini menunjukkan bahwa beberapa aspek pekerjaan, terutama kondisi kerja, beban kerja, waktu cuti, dan fleksibilitas jam kerja, belum mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan, meskipun kompensasi berupa gaji dan tunjangan relatif memuaskan. Ketidakpuasan ini muncul pada aspek kondisi lingkungan kerja, beban pekerjaan, fleksibilitas waktu kerja, serta waktu cuti, meskipun kompensasi berupa gaji dan tunjangan/asuransi relatif memuaskan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ada beberapa pertanyaan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan?
2. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan?
3. Apakah *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan PT Perkebunan Nusantara Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) serta untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman penulis dalam memahami teori dan praktik terkait *Work Life Balance*, *burnout*, serta kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Menambah literatur dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi acuan dan referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk

mengkaji topik serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priyono dan Marnis (2008) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tercermin melalui sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas serta berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Ramadhina & Frianto (2023) *Job satisfaction* atau kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, termasuk kondisi kerja serta sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.

Menurut Lesmana (2025) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons psikologis positif yang timbul ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan kerja dan keterikatan pada tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Menurut Rahmadhani & Priyanti (2022) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atas apa yang telah dikerjakan, yang pada dasarnya bersifat subjektif karena setiap individu memiliki standar kebahagiaan atau kepuasan yang berbeda-beda.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul ketika kondisi kerja,

dan harapan karyawan terpenuhi, sehingga mendorong kinerja dan produktivitas

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Fiernaningsih et.al (2022) Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor tersebut dapat memiliki dampak yang signifikan tergantung pada preferensi dan kebutuhan masing-masing karyawan:

- a. Faktor Individual:
 1. Kepribadian, artinya karakter atau kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Kepribadian juga menentukan cara seseorang menilai pengalaman kerja yang mereka jalani. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang memiliki kecenderungan sikap negatif.
 2. Nilai-nilai Individu, artinya nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang turut memengaruhi cara pandang mereka terhadap pekerjaan. Nilai tersebut dapat membentuk harapan, sikap, serta prioritas individu dalam bekerja. Apabila pekerjaan yang dijalani selaras dengan nilai dan keyakinan pribadi, maka individu tersebut cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
 3. Pengaruh Sosial dan Kebudayaan, artinya lingkungan sosial serta latar belakang budaya juga dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap

pekerjaan. Norma sosial, kebiasaan, serta nilai budaya yang berkembang di masyarakat dapat membentuk cara individu memandang pekerjaan, tanggung jawab, serta tingkat kepuasan yang dirasakan dalam bekerja.

4. Minat dan Pemanfaatan Keterampilan, yaitu kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang bekerja pada bidang yang sesuai dengan minat serta mampu menggunakan keterampilan yang dimilikinya secara optimal, maka mereka cenderung merasa lebih senang dan puas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

b. Faktor Organisasi:

1. Situasi dan Kondisi Pekerjaan, yaitu lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang kondusif, seperti lingkungan yang tidak nyaman atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan.
2. Sistem Imbalan, artinya pemberian imbalan yang adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Sistem penghargaan yang transparan dan sesuai dengan kinerja dapat membuat karyawan merasa dihargai serta termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Penyelia dan Komunikasi, artinya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif, sikap kepemimpinan yang terbuka, serta perhatian atasan terhadap

kebutuhan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung.

4. Jenis Pekerjaan, artinya karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pekerjaan yang menarik, bervariasi, serta memberikan tantangan dan tanggung jawab yang jelas biasanya mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Keamanan Pekerjaan, yaitu adanya jaminan terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat memberikan rasa aman bagi karyawan. Perasaan stabil terhadap masa depan pekerjaan membuat karyawan lebih tenang dalam bekerja dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.
6. Kebijakan Perusahaan artinya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sistem promosi yang didasarkan pada kinerja, serta lingkungan kerja yang inklusif dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Aspek Sosial dalam Pekerjaan artinya hubungan sosial di tempat kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Interaksi yang positif dengan rekan kerja, adanya kerja sama tim, serta rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.

2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Maulidiyah dan Ilahi (2019) beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa

atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang mencerminkan keadilan dan kelayakan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Rekan kerja, yakni adanya rasa memiliki dan keterikatan positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan, tanggung jawab, dan pengembangan karier.
3. Pengawasan, yaitu cara atasan dalam mengarahkan, membimbing, serta mengontrol karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
4. Pekerjaan itu sendiri, artinya pekerjaan diharapkan mampu menghadirkan tantangan yang menyenangkan, mendorong karyawan untuk terus belajar, serta memberi kesempatan mengelola tanggung jawab secara mandiri.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan kerja yang terjalin antar karyawan, termasuk kerja sama, komunikasi, dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2. Work Life Balance

2.2.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Fiernaningsih et al. (2022) *Work life balance* adalah usaha untuk menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa menimbulkan konflik.

Menurut Saputra & Masdupi (2025) *Work life balance* secara sederhana dapat dipahami sebagai kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa harus mengorbankan salah

satunya karena keduanya memiliki nilai penting, sehingga keduanya memerlukan porsi waktu, perhatian, serta energi yang proporsional.

Menurut Komari & Sulistiowati (2023) *Work Life Balance* adalah bagaimana seseorang berupaya mengatur tuntutan pekerjaan dan keluarga, sekaligus menjaga hubungan antara keduanya agar keseimbangan tetap terjaga.

Menurut Mardhatillah & Santoso (2019) *Work life balance* adalah kondisi di mana tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi berada dalam kondisi seimbang serta ditangani secara efektif oleh seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai *Work life balance*, dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* adalah keadaan ketika seseorang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa ada yang dirugikan.

2.2.2 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Saputra & Masdupi (2025) ada beberapa manfaat utama dari *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kepuasan dan Kebahagiaan Karyawan

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya merasa lebih puas dan bahagia. Kebahagiaan ini berpengaruh pada semangat, motivasi, serta kemampuan menghadapi masalah dan tantangan kerja. Selain itu, mereka cenderung menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

2. Produktivitas yang Lebih Tinggi

Karyawan yang mendapat istirahat cukup dan terhindar dari tekanan berlebihan biasanya lebih produktif. Dengan memberi ruang untuk beristirahat dan memulihkan energi, akan membantu mereka bekerja lebih efektif dan efisien. Produktivitas tidak ditentukan oleh lamanya waktu bekerja, melainkan oleh keseimbangan kerja dan hidup pribadi yang membuat karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja lebih baik dalam waktu singkat.

3. Kesehatan Mental Fisik yang Lebih Baik

Keseimbangan kerja dan hidup pribadi berperan penting dalam menjaga fisik dan mental karyawan. Dengan waktu yang cukup untuk berolahraga, tidur, dan menjaga pola makan, risiko gangguan kesehatan dapat berkurang. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan akan diuntungkan karena memiliki tenaga kerja yang lebih sehat, jarang sakit, sekaligus meningkatkan semangat kerja.

4. Penurunan Produktivitas Kerja

Bekerja secara berlebihan tanpa disertai waktu istirahat yang cukup justru berpotensi menurunkan produktivitas. Kondisi kelelahan yang muncul menyebabkan energi dan motivasi berkurang, sehingga kinerja tidak optimal dan memunculkan siklus kerja yang tidak sehat. Sebaliknya, dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, individu dapat bekerja lebih efektif sekaligus mempertahankan tingkat produktivitas yang baik.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Rohmah & Budiarti (2019) beberapa hal yang mempengaruhi *work life balance* adalah:

1. Kesimbangan pada Waktu

Ini bagaimana kita bisa mengatur waktu untuk kerja dan kehidupan pribadi. Jadi, tidak semua waktu habis buat kerja, tapi juga masih punya waktu untuk keluarga, teman, atau diri sendiri.

2. Keseimbangan pada Keterlibatan

Artinya bukan hanya tentang waktu, tapi juga perhatian dan energi. Misalnya, saat bekerja fokusnya hanya kerjaan, tetapi saat bersama keluarga tidak memikirkan tentang pekerjaan.

3. Keseimbangan pada Kepuasan

Seseorang bisa dianggap seimbang jika orang tersebut merasa senang dan cukup puas, baik dengan pekerjaannya maupun dengan kehidupan pribadinya, tanpa merasa salah satu lebih mengorbankan yang lain.

2.3 Burnout

2.3.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Fatchurahman et al. (2022) *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional dan fisik yang disertai rasa gagal dan frustrasi, yang muncul secara bertahap akibat stres kerja dan kebiasaan hidup yang tidak tertangani dengan baik.

Menurut Amalianah et al. (2021) *Burnout* merupakan kondisi yang

ditandai dengan menurunnya efisiensi serta daya tahan dalam bekerja. Tingkat kelelahan bisa berbeda pada tiap individu, namun umumnya berujung pada berkurangnya kapasitas dan efektivitas kerja. Hal ini merupakan mekanisme alami tubuh untuk mencegah kerusakan yang lebih serius.

Menurut Saptadi & Fataruba (2022) *Burnout* adalah kondisi utama penyebab kecelakaan kerja, yang disebabkan oleh faktor internal seperti usia dan status gizi, serta faktor eksternal seperti jam kerja, *system shift*, dan waktu istirahat.

Menurut Astutik & Bawono (2022) *Burnout* adalah sekumpulan gejala dari kelelahan fisik maupun mental yang ditandai dengan berkurangnya konsentrasi, serta munculnya perilaku kerja yang tidak produktif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3.2 Dampak *Burnout*

Menurut Alam (2022) terdapat dampak dari *burnout*, yaitu sebagai berikut:

1. *Burnout is Lost Energy*

Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka biasanya merasa sangat tertekan, lelah, dan kewalahan. Hal ini bisa membuat sulit tidur dan cenderung menjauh dari orang-orang di sekitarnya. Akhirnya, kinerja pun menurun dan produktivitas kerja ikut terganggu.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Burnout dapat menurunkan motivasi individu dalam bekerja, sehingga berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan terasa kurang menyenangkan. Kondisi ini juga berdampak pada berkurangnya kreativitas dan menurunnya ketertarikan terhadap tugas yang dijalankan. Akibatnya, hasil kerja yang diberikan tidak optimal dan cenderung minim, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja serta produktivitas.

3. *Burnout is Lost Confidence*

Ketika pekerja tidak memiliki energi dan tidak terlibat aktif dalam pekerjaan, mereka cenderung tidak mampu bekerja secara maksimal. Seiring waktu, hal ini menurunkan efektivitas kerja dan membuat pekerja mulai meragukan kapabilitas diri. Dampaknya tidak hanya terasa pada individu, tetapi juga menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Penelitian juga telah menemukan bahwa tingkat motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor pendahulu kelelahan kerja (*burnout*). Faktor-faktor ini berkaitan erat dengan beberapa konsekuensi penting, yakni menurunnya komitmen terhadap organisasi, menurunnya kepuasan kerja, kinerja tenaga penjual yang melemah, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah pekerjaan.

2.3.3 Indikator *Burnout*

Menurut Leatz dan Stolar dalam (Chandra 2024) indikator dalam *burnout* adalah:

1. Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional muncul ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dan kesulitan menjaga keseimbangan peran serta

menghadapi konflik yang timbul di lingkungan kerja. Kelelahan emosional merupakan tahap awal dari *burnout*. Kondisi ini ditandai dengan rasa lelah yang berlebihan, jenuh, atau mudah tersinggung akibat pekerjaan fisik yang berulang dilakukan.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah kondisi di mana seorang pekerja merasa terputus dari dirinya sendiri atau lingkungan sekitar. Depersonalisasi secara umum digambarkan melalui perilaku yang dingin dan cenderung negatif, menjaga jarak dari lingkungan sekitar, kurangnya keterlibatan emosional, rendahnya perhatian, serta ketidakpekaan terhadap kebutuhan orang lain.

3. Penurunan aktualisasi diri

Penurunan aktualisasi diri ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap hasil kerja yang dilakukan. Seseorang merasa apa yang dikerjakannya belum memberikan hasil yang maksimal atau belum memberi manfaat yang berarti. Hal ini membuat penilaian terhadap kemampuan dan pencapaian diri menjadi rendah, sehingga muncul rasa kurang percaya diri dan ketidakpuasan terhadap prestasi yang dimiliki.

4. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah kondisi menurunnya energi tubuh akibat tuntutan kerja yang berat, sehingga pekerja merasa lesu, lelah, dan membutuhkan waktu lebih untuk pulih sebelum melanjutkan aktivitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Ridwan et al. (2021) Penelitian terdahulu hasil-hasil penelitian

sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Keberadaan penelitian terdahulu berfungsi untuk menilai sejauh mana penelitian baru efektif, menemukan keterhubungan antarvariabel, mencegah terjadinya duplikasi, serta dijadikan sebagai acuan pembandingan dan landasan dalam mengembangkan penelitian berikutnya. Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Amanah et al., 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis).	Dependen: <i>Work Life Balance (X1)</i> <i>Burnout (X2)</i> Independen: Kepuasan Kerja (Y)	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	(Andriani & Halim, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan You n Me Store Kota Cirebon.	Dependen: <i>Work Life Balance (X1)</i> <i>Burnout (X2)</i> Independen: Kepuasan Kerja (Y)	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. <i>Work life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan

No	Identitas Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				kerja pada karyawan.
3.	(Indra & Rialmi, 2022)	Pengaruh Work-Life Balance, <i>Burnout</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi	Dependen: <i>Work Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Lingkungan Kerja (X3) Independen: Kepuasan Kerja (Y).	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja 3. <i>Work Life Balance, Burnout</i> , dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4.	(Rony dan Yulisyahyanti, 2022)	<i>The Influence of Work Life Balance and Burnout on Job Satisfaction</i>	Dependen: <i>Work Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Independen: <i>Job Satisfaction</i> (Y)	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Secara simultan <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> .
5.	(Wirayani et al., 2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada The Westin Resort Nusa Dua Bali	Dependen: <i>Work Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Independen: Kepuasan Kerja (Y)	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan

No	Identitas Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Secara simultan <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6.	(Rachmawati & Susanto, 2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT XYZ.	Dependen: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Independen: Kepuasan Kerja (Y).	1. <i>Work- life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Secara simultan . <i>Work- life Balance</i> dan Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7.	(Julianti dan Mardianty, 2024)	<i>The Influence Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction of Banking Industrial Employees in Pekanbaru City</i>	Dependen: <i>Work-Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Independen: Job Satisfaction (Y)	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Identitas Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
8.	(Megaster et al. 2021)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari	Dependen: <i>Work Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Independen: Kepuasan Kerja (Y)	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	(Iman et al., 2025)	Pengaruh <i>Burnout</i> Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan.	Dependen: <i>Burnout</i> (X1) Independen: Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>burnout</i> kerja dan kepuasan kerja pada karyawan

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Menurut Lillah et al. (2025) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa kedua peran yang dijalani selaras dan tidak menimbulkan konflik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama & Setiadi (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika individu dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personalnya, termasuk keluarga dan

kehidupan sosial.

Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena mereka tidak hanya memperoleh kesempatan berprestasi di tempat kerja, tetapi juga tetap bisa memenuhi kebutuhan sosial, keluarga, dan pribadi (Rizan, 2022).

Penelitian empiris juga memperkuat pandangan tersebut. Dina & Aulia, (2023) menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik keseimbangan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Implementasi program *work life balance* dipandang mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya kepada perusahaan.

2.5.2 Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini terjadi karena kelelahan emosional mengurangi semangat kerja, depersonalisasi menurunkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, dan menurunnya pencapaian pribadi membuat individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Dewi et al., 2022).

Selain itu menurut Ateeq et al. (2024) dampak negatif *burnout* terhadap kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung

mengalami produktivitas yang rendah dan absensi lebih sering.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah *burnout* yang dialami, maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Dengan demikian, *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang tidak tertangani dengan baik akan menurunkan produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya.

2.5.3 Pengaruh Antara Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan *burnout* terbukti mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif karena ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas dalam bekerja. Sebaliknya, *burnout* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, sebab kelelahan emosional mengurangi semangat serta kualitas interaksi karyawan di lingkungan kerja (Wulantika & Atifah, 2024).

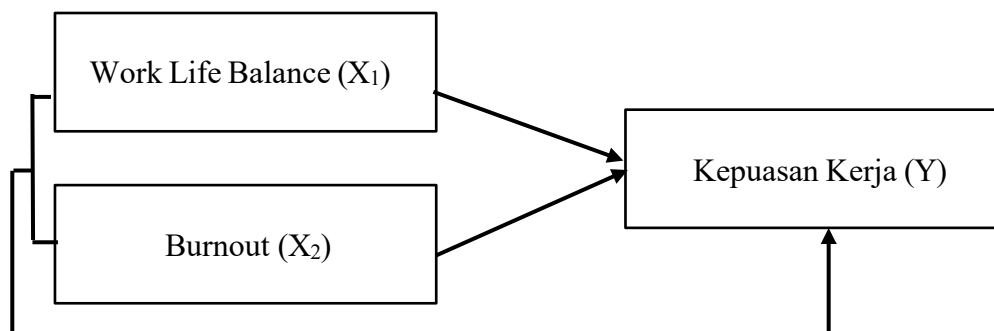
Hal ini juga didukung oleh penelitian Astuti (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan *work life balance* dan berhubungan negatif dengan *burnout*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rony dan Yulisyahyanti (2022) Hasil penelitiannya juga menegaskan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berpotensi mengurangi risiko *burnout*, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, *Work Life Balance* dan *burnout* memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rasa puas dalam bekerja cenderung meningkat. Sebaliknya, kondisi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Said et al. (2024) Kerangka konseptual adalah rancangan berpikir yang menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori maupun temuan sebelumnya. Melalui kerangka konseptual, peneliti dapat menggambarkan arah dan pola pengaruh yang terjadi, sehingga penelitian memiliki dasar yang jelas serta terhindar dari ketidakkonsistenan dalam pembahasan. Maka kerangka konseptual penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Hamdani & Sa'diyah (2025) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu permasalahan yang masih memerlukan pembuktian melalui data empiris. Hipotesis dipandang sebagai pernyataan mengenai hubungan antara variabel yang sedang diteliti serta menjadi acuan dalam proses penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah ditetapkan maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan

H₂: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan

H₃: *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang memungkinkan peneliti mengatur atau memodifikasi kondisi penelitian melalui eksperimen. Data yang diperoleh biasanya berbentuk angka dan dianalisis secara objektif, dengan variabel yang sudah teridentifikasi secara jelas sehingga hubungan antar variabel dapat dihitung (Yusuf, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Agustina et al. (2024) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah dugaan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, baik hubungan positif maupun negatif. Penelitian ini menganalisis hubungan tersebut untuk menguji sejauh mana pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Rambutan yang beralamat di Desa Paya Bagas, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, Indonesia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2025 – Maret 2026. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	2025							2026			
	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Pengajuan Judul											
Bimbingan Proposal											
Seminar Proposal											
Pengumpulan Data											
Seminar Hasil											
Penyelesaian Skripsi											
Sidang Meja Hijau											

Sumber: Rencana Penelitian (2025)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pengungkapan makna variabel dari definisi konseptual ke dalam bentuk praktik nyata pada objek penelitian, sehingga variabel tersebut menjadi lebih jelas, konkret, dan dapat diaplikasikan (Iba & Wardhana, 2024).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang muncul pada individu sebagai respons terhadap pekerjaannya, yang dapat	1. Gaji 2. Promosi 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Rekan kerja 5. Pengawasan	Likert

	bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Rahmadhani & Priyanti, 2022)		
<i>Work Life Balance</i> (X1)	WLB adalah kemampuan individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercapai ketika keduanya selaras dengan sedikit konflik (Anisa et al., 2024).	1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	<i>Likert</i>
<i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> adalah kondisi psikologis akibat kelelahan kerja kronis, ditandai dengan kelelahan, sikap sinis, serta perasaan tidak mampu dalam menjalankan pekerjaan (Nelma, 2019)	1. Kelelahan fisik (<i>Physical exhaustion</i>) 2. Kelelahan emosional (<i>Emotional exhaustion</i>) 3. Kelelahan sikap atau mental 4. Rendahnya penghargaan diri	<i>Likert</i>

(Sumber: Jurnal Ilmiah)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek berupa orang, objek, atau fenomena yang menjadi fokus dan cakupan penelitian Purwanza et al. (2024) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan yang berjumlah 124 karyawan. Karyawan pelaksana tersebut tersebar pada beberapa unit kerja, yaitu unit Pengelolahan, Teknik, Laboratorium, Krani, dan PKWT.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti secara langsung dan

berfungsi sebagai wakil untuk merepresentasikan populasi. Penentuan sampel perlu mempertimbangkan keterwakilan, tujuan penelitian, serta karakteristik populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara valid Said et al. (2024) Dengan demikian jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dan kaya informasi, sehingga mendukung ketepatan serta validitas penelitian Memon et al. (2025) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + (124)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 1,24}$$

$$n = \frac{124}{2,24}$$

$$n = 55,3$$

Maka sampel dari penelitian ini adalah sebesar 55 karyawan. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified proportional sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi karyawan pelaksana memiliki karakteristik yang tidak homogen dan terbagi ke dalam beberapa unit kerja. Melalui teknik ini, populasi dikelompokkan ke dalam strata berdasarkan unit kerja, kemudian jumlah sampel pada setiap strata ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota pada masing-masing unit kerja. Dengan demikian, setiap unit kerja memiliki kesempatan yang seimbang untuk terwakili dalam sampel penelitian (Alfifto, 2024). Berikut merupakan tabel pembagian sampel berdasarkan Unit Kerja:

Tabel 3.3
Pembagian Sampel dengan Teknik *Stratified Proportional Sampling*

No	Unit Kerja	Jumlah	Proporsional
1.	Pengelolaan	56	25
2.	Teknik	30	13
3.	Laboratorium	29	13
4.	Krani	6	3
5.	PKWT	3	1
Total		124	55

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

3.5 Jenis Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Machali (2021) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya untuk keperluan penelitian. Umumnya diperoleh melalui survei, observasi, kuesioner, wawancara, eksperimen, studi kasus, dan diskusi kelompok terfokus. Data ini dikategorikan sebagai *real-time* dan relevan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti. Data primer yang digunakan dalam

pelitian ini merupakan jawaban dari responden mengenai *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja berupa kuesioner yang akan diisi oleh karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber tidak langsung, seperti buku, artikel jurnal, maupun laman internet, yang berfungsi sebagai bahan pendukung dalam penelitian.

3.6 Teknik pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan terstruktur yang dijawab oleh responden untuk mengumpulkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yang masing-masing diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Instrumen Skala Penelitian

No	Instrumen Skala Likert	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Yusuf, 2017)

3.6.2 Wawancara

Menurut Abdullah et al. (2022) wawancara adalah metode interaktif yang mengharuskan terjadinya komunikasi langsung antara peneliti dan

responden, baik secara tatap muka maupun melalui media lain dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai sudut pandang, sikap, atau pengalaman mereka terkait topik penelitian.

3.6.3 Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah upaya menghimpun informasi yang relevan dari buku, jurnal, tesis, dan sumber tertulis lainnya, kemudian menyusunnya secara sistematis untuk dimanfaatkan dalam penelitian.

3.7 Uji validitas dan Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Siyoto & Sodik (2015) uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menilai apakah pertanyaan dalam angket valid atau tidak. Uji ini berfungsi untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} pada setiap butir pertanyaan dengan nilai r_{tabel} . Adapun kriteria penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,361$ maka butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,361$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas penelitian pada 30 orang yang tidak termasuk dalam sampel utama.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>			
P1	0.528	0.361	Valid
P2	0.650	0.361	Valid
P3	0.557	0.361	Valid
P4	0.682	0.361	Valid
P5	0.659	0.361	Valid
P6	0.536	0.361	Valid
<i>Burnout</i>			
P1	0.431	0.361	Valid
P2	0.622	0.361	Valid
P3	0.528	0.361	Valid
P4	0.530	0.361	Valid
P5	0.650	0.361	Valid
P6	0.680	0.361	Valid
P7	0.598	0.361	Valid
P8	0.445	0.361	Valid
<i>Kepuasan Kerja</i>			
P1	0.903	0.361	Valid
P2	0.822	0.361	Valid
P3	0.860	0.361	Valid
P4	0.844	0.361	Valid
P5	0.796	0.361	Valid
P6	0.898	0.361	Valid
P7	0.875	0.361	Valid
P8	0.887	0.361	Valid
P9	0.835	0.361	Valid
P10	0.750	0.361	Valid

(Sumber: Data Diolah SPSS 2025)

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Siyoto and Sodik (2015) Uji Reaiabilitas adalah mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif sama meskipun digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Uji reliabilitas biasanya dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak sebagai instrumen penelitian apabila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,80.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpa	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.966	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.967	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.973	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 2026

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian selanjutnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) (Alfifto, 2024). Tujuan uji ini adalah untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi- asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis dikatakan baik apabila tidak melanggar tiga asumsi klasik utama, yaitu:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen

dan variabel dependen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian ini dapat dilakukan melalui 3 (tiga) yaitu:

1. Pendekatan histogram

Pendekatan histogram adalah metode uji normalitas dengan melihat bentuk distribusi data residual dalam grafik batang. Data dinyatakan normal apabila histogram membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris.

2. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji statistik formal yang membandingkan distribusi data residual dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi $p\text{-value} \geq 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka data tidak normal.

3. Normal P-Plot

Normal P-P Plot adalah uji normalitas dengan membandingkan distribusi kumulatif data residual dengan distribusi normal teoretis melalui grafik. Data dikatakan normal apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal pada plot tersebut.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolineritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai toleransi $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat masalah multikolineritas

- b. Nilai toleransi $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji melalui grafik scatterplot. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linier berganda bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y). Hubungan tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standart eror (tingkat kesalahan) yaitu 0.05 (50%)

X_1 = Variabel independen (*Work Life Balance*)

X_2 = Variabel independen (Burnout)

3.9.2 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) Uji hipotesis adalah proses pengujian terhadap suatu dugaan atau anggapan yang mungkin benar dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan uji hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variable independent terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan melalui analisis regresi linier berganda karena terdapat lebih dari satu variable independen dalam penelitian.

3.9.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2) secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengambilan Keputusan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variable independen dengan variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable independen dengan variabel dependen.

3.9.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable independen secara

bersama- sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Model regresi dianggap layak apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2013) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 mendekati 0 berarti kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan Nilai R^2 mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dengan demikian, H_1 diterima.
2. *Burnout* secara berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* karyawan PKS Rambutan secara umum telah berada pada kategori yang baik, terlihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator. Oleh karena itu, pihak PKS Rambutan disarankan untuk mempertahankan dan terus menyempurnakan

kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya terkait pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, agar persepsi positif karyawan terhadap *Work Life Balance* dapat terus terjaga.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* karyawan PKS Rambutan relatif rendah, yang tercermin dari dominannya respon tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan *burnout*. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan pola pengelolaan kerja yang ada, serta terus memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan agar tingkat *burnout* tetap rendah dan tidak meningkat di masa mendatang.
3. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* memiliki peran penting dalam membentuk Kepuasan Kerja karyawan PKS Rambutan, dengan kondisi yang secara umum sudah berada pada kategori baik. Oleh karena itu, pihak perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan manajemen yang telah berjalan, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dapat terus meningkat.
4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh

pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <http://penerbitzaini.com>.
- Agustina, E.S., et al. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (*Burnout*) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian.
- Alfifto. (2024). Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus. Medan. UMAPress
- Amalianah, Rizka, et al. (2022). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pengisian Air Minum Dalam Kemasan Di PT Bharata Sakti Persada Indramayu Tahun 2021.” *Afiasi : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 7, no. 2, pp. 288–92, <https://doi.org/10.31943/afiasi.v7i2.220>.
- Amanah, Dede Sri, et al. (2023). “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship Journal*, vol. 5, 2023, hal. 1–10.
- Andriani, Maydian, dan Hartanto Halim. (2023). “Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan You N Me Store Kota Cirebon.” *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management*, vol. 1, no. 1, hal. 354–67.
- Anisa, Fahrani, et al. (2024). “Jurnal Ilmiah Psikologi Insani Perbedaan Work Life Balance Ditinjau Dari Karakteristik Demografi Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani*, vol. 9, no. 3, pp. 19–31.
- Antari, Ni putu widya antari, dan I. Wayan Suartina. (2022). *Penurunan Semangat Kerja Akibat Meningkatnya Stres Kerja Dan Konflik Kerja I Wayan Suartina (2) (1)(2)*. no. 4,, pp. 1111–19.
- Arifudin, et al. (2024). “Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Burnout: Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di You N Me Store Cirebon.” *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, vol. 2, no. 2, pp. 203–17, <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.573>.
- Astuti, R. (2023). “Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.” *Manajemen Update*, vol. 12, no. 1, <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/69907>.
- Astutik, Yuli, and Yudho Bawono. (2022). “Pengalaman Burnout Pada Perawat Di Masa Pandemi Covid-19: Sebuah Analisis

- Fenomenologi Interpretatif.” *Jurnal Kesehatan*, vol. 15, no. 1, pp. 140–49.
- Ateeq, Ali, et al. (2024). “The Impact of Burnout and Stress on Employee Productivity at Batelco in the Kingdom of Bahrain.” *International Conference on Decision Aid Sciences and Applications, Dasa 2024*. pp. 1–8, <https://doi.org/10.1109/Dasa63652.2024.10836571>.
- Aziah, Siti Nuur, and Flora Grace Putrianti. (2018). “Interaksi Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan PT. Dasar Karya Utama.” *Jurnal Spirits*, vol. 8, no. 2, pp. 18– 31.
- Budiharjo, Arif, et al. (2022). “Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia.” *Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*, hal. 277–88.
- Chandra, Felix. (2024). “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout.” 13(1): 137–45.
- Dewi, Rizka Satria, et al. (2022). “Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, vol. 1, no. 1, pp. 49–62, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>.
- Dina, Maully Lady, et al. (2024). “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X.” *Psychopreneur Journal*, vol. 8, no. 1, pp. 57–66, <https://doi.org/10.37715/psy.v8i1.4175>.
- Falah, Robbi, et al. (2024). Pengaruh Work Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*. no. 2, 2024, pp. 562–66.
- Fath, Al, Demas Savigo, Siti Nurhasanah, et al. (2023). “The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable.” 03(03). doi:10.22219/jamanika.v3i03.29582.
- Fatchurahman, M., et al. (2022). *Dokumen – Burnout Konselor*. K-Media
- Fiernaningsih, Nilawati, et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Literasi Nusantara Abadi Grup
- Gaspar, Tania, et al. (2024). “Burnout as a Multidimensional Phenomenon: How Can Workplaces Be Healthy Environments?” *Journal of Public Health (Germany)*, no. 0123456789, <https://doi.org/10.1007/s10389-024-02223-0>.
- Hamdani, dan Halimatus Sa’diyah. (2025). “Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis Dan Kajian Teori Dalam Penelitian.” *Journal of Linguistics and Social Studies*, vol. 2, no. 2, pp. 64–73, <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>.

- Hidayat, Rahmat, et al. (2024). "Determinant Of Burnout And The Implication Toward Job Satisfaction." *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 307–22, <https://doi.org/10.24198/jmpp.v8i2.52753>.
- Iba, Zainuddin, dan Aditya Wardhana. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Iman, Ikhwan Fajri Nur, et al. (2025). "Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan." *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, vol. 2, no. 2, pp. 306–12, <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3713>.
- Indra, Fadhila Jasmin, dan Zackharia Rialmi. (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. doi:10.33753/madani.v5i2.223.
- Indrasari, Dr. Meithiana. (2017) "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrian, Elfa, et al. (2023). "Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja." *Journal Intelektual*, vol. 2, no. 1, pp. 27–37, <https://doi.org/10.61635/jin.v2i1.122>.
- Jina, Andarista, et al. (2024). "Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna." *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, vol. 2, no. 6, hal. 203–21, <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Julianti, Ade Irma, dan Desy Mardianty. (2024) "The Influence Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction of Banking Industrial Employees in Pekanbaru City." *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 5, no. 3
- Kamsariaty. (2024). *Manajemen Kepuasan Kinerja Karyawan Dalam Kegiatan Bongkar Muat Peti Kemas Pada PT Seroja Cabang Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, no. 2.
- Karaiskos, et. al. (2024). "Chronic Noise Exposure with Normal Hearing is Related to Adverse Quality of Life and Burnout." *European Scientific Journal*, 2025, hal. 1–8, <https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n37p1>.
- Komari, Nurul, and Sulistiowati. (2018). "Kajian Teoritis Work Life Balance." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*,

pp. 419–26, <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>.

- Latifah, Erni, et al. (2020). “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 4, <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lesmana, Muhammad Taufik. (2025). “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Keterikatan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, vol. 8, no. 2, pp. 808–22.
- Lillah, Aufi Rizku, et al. (2024). “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, vol. 2, no. 2, pp. 98– 105, <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>.
- Machali, Imam. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Kalijaga.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul, dan Rizqy Ridho Ilahi. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi.” *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2 nomor 2: 44–60.
- Maharani, Chyntia, et al. (2023). “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro.” *Jurnal Psikologi Perseptual*, vol. 8, no. 1, pp. 80–98, <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>.
- Malini, Helma, dan Yulianty Yulianty. (2023). “Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan.” *Journal of Health Management Research*, vol. 2, no. 2, p. 18, <https://doi.org/10.37036/jhmr.v2i2.437>.
- Mardhatillah, Amy, dan Agung Sigit Santoso. (2019). “Implementasi Work Life Balance Dalam Kehidupan Sehari-Hari.” *Jurnal Abdi Masyarakat (JAM)*, vol. 5, no. 1, p. 41, <https://doi.org/10.22441/jam.2019.v5.i1.008>.
- Megaster, Tekni, Fida Arumingtyas, dan Amelia Trisavinaningdiah. (2021). “Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari Tekni.” *comparative: ekonomi dan bisnis* 3(1).
- Murtiningrum, Widiastuti. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. vol. 20, pp. 205–13, <https://doi.org/10.46975/yxjc6536>.
- Pasaribu, Ramadhan, et al. (2025). “Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling.” *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, vol. 3, no. 2, pp. 1–10.

- Pratama, Antonius Surya, and Susana Prapunoto. (2025). Workload dan Stres Kerja Karyawan PT . Sidoarjo Makmur Sejahtera - Semarang. *Jurnal Analisis dan Perkembangan Ekonomi*. no. 3, 2025, pp. 21–30.
- Pratama, Hanisa Putri, dan Iwan Kresna Setiadi. (2021) “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta.” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 4, no. 2, pp. 25–39, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher
- Purwanza, Wahyu sena Aditya Wardhana, et al. (2022). “Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi.” Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rachmawati, Alivia, dan Andi Heru Susanto. (2024). “Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 2, 2024, pp. 1–15, <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.967>
- Raharjo, Sutoro Tri, dan Sowanya Ardi Prahara. (2019). “Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental.” *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Borobudur*, vol. 8, no. 1, 2019, pp. 12–27.
- Rahmadhani, Nabila Putri, dan Yeyen Priyanti. (2022). “Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1, pp. 39–48.
- Ramadhina, Salsabila Dika, dan Agus Frianto. (2023). “Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 715–24, <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p715-724>.
- Ridwan, Muannif, et al. (2021). “Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah (The Importance Of Application Of Literature Review In Scientific Research).” *Jurnal Masohi*, vol. 2, no. 1, pp. 42–51, <http://journal.fdi.or.id/index.php/jmas/article/view/356>.
- Rizan, Mohamad. (2022). “Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang.” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 13, no. 02, pp. 306–29, <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.08>.
- Rohmah, Shindy Latifah Ar, dan Isnar Budiarti. (2020). “Pengaruh

Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.” *Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 7, no. 2, pp. 809–20.

Rony, Zahara Tussoleha, and Yulisyahyanti. (2022). “The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction of Facilities and Infrastructure Maintenance Officers in the XYZ Area.” *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, vol. 3, no. 1, pp. 161–68.

Rosada, Rina, et al. (2023). “Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 4, no. 5, pp. 4782–92, <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.

Said, Ibrahim bin, et al. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif*. Padang: CV. Pustaka Inspirasi Minang.

Saptadi, Julian Dwi, dan Indah Dzil Arsyi Fataruba. (2022). “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di CV. Sada Wahyu Kabupaten Bantul Tahun 2021.” *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, vol. 1, no. 3, pp. 106–16, <https://doi.org/10.69883/jlkm.v1i3.17>.

Saputra, Anggi Firmanjaya, and Erni Masdupi. (2025). “Work Life Balance Di Dunia Kerja.” *Partnership for Action on Community Education*, p. 125.

Shah, Miss Shweta, dan Rupali P. Gawande. (2024). “Work-Life Balance and Its Impact on Employees: Navigating Strategies for Better Work-Life Balance at Workplace.” *International Journal of Cultural Studies and Social Sciences*, vol. 20, no. 1, 2024, p. 130.

Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Subiyono, Karno. (2022). “Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsu Wh.” *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, vol. 1, no. 1, pp. 215–22, <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.223>.

Sugiyono. (2016). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.” Bandung: ALFABETA

Sulistiyanto, Henri, et al. (2024). “Pengaruh Lingkungan, Beban Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda.” *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, vol. 15, no. 1, pp. 113–23, <https://doi.org/10.34035/jk.v15i1.1278>.

Tholib, Zahwa Az-Zahra Syavalma, et al. (2024). “Neraca Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja

- Organisasi.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 2, no. 5 pp. 206–12, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>.
- Wicaksono, Lugas, et al. (2024). “Peran Work-Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X.” *Jurnal Psikologi Indonesia*, vol. 2, no. 2, hal. 513–32.
- Widhianingtanti, Lucia Trisni, dan Van Gilles Luijtelaar. (2022). “The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia.” *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, vol. 11, no. 1, 2022, pp. 1–21, <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>.
- Wirayani, I. Gusti Ayu Agung, et al. (2025). “Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, hal. 01–16, <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933>.
- Wulantika, Lita, dan Ratu Nadya Atifah. (2024). “Effects of Work-Life Balance and Job Burnout Towards Job Satisfaction.” *Klabat Journal of Management*, vol. 5, no. 2, p. 129, <https://doi.org/10.60090/kjm.v5i2.1117.129-141>.
- Yohanis, et al. (2021). “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Utama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.” *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, vol. 4, no. 2, pp. 55–67, <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.39>.
- Yosiana, S., and N. M. Suci. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Burnout Serta Damxss Paknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana.” *Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 186–95.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Zai, Jusniwati, et al. (2025). “Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, vol. 3, no. 5, hal. 125–33, <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2066>
- Zirinita, Ardari Ara, and M. Fari. Wajdi. “Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Lentera Bisnis*, vol. 13, no. 3, 2024, pp. 1981–97, <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252>.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Medan, 28 Desember 2025

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan

Ditempat.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1), saya sebagai mahasiswa:

Nama : Ira Madhani Miransyah
NPM : 228320102
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Bermaksud untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan”**. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Seluruh data dan informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Saya menyadari bahwa waktu Bapak/Ibu sangat berharga. Oleh karena itu, partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini sangat berarti. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ira Madhani Miransyah
228320102

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut yaitu sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : ☐ 20 – 40 Tahun
☐ 41 – 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA
☐ Diploma ☐ Sarjana
☐ Magister ☐ Doktor
5. Unit Kerja : ☐ Pengelolahan
☐ Laboratorium
☐ Teknik
☐ Krani
☐ PKWT

PERNYATAAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A.	Kepuasan terhadap gaji					
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
2.	Saya merasa senang karena penghasilan diberikan tepat waktu					
B.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri					
3.	Saya merasa senang karena mendapatkan pengalaman baru yang bermanfaat dari pekerjaan saya saat ini					
4.	Saya merasa senang karena pekerjaan saya didukung oleh fasilitas yang disediakan perusahaan					
C.	Kepuasan terhadap rekan kerja					
5.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
D.	Kepuasan terhadap pengawasan					
7.	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik					
8.	Saya merasa atasan juga membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					
E.	Kepuasan terhadap promosi					
9.	Saya merasa adanya peluang peningkatan posisi atau jabatan dalam pekerjaan ini					
10.	Saya merasa kebijakan promosi di perusahaan ini terasa adil dan transparan					

PERNYATAAN VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X1)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A.	Keseimbangan Waktu					
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan diluar pekerjaan setelah bekerja.					
2.	Saya bisa membagi waktu untuk mengerjakan tugas pribadi dengan tugas di kerjaan					
B.	Keseimbangan Keterlibatan					
3.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.					
4.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga/pribadi					
C.	Keseimbangan Kepuasan					
5.	Saya puas karena bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

6.	Saya puas karena kegiatan diluar pekerjaan tidak mengganggu pekerjaan saya di pekerjaan					
----	---	--	--	--	--	--

**PERNYATAAN VARIABEL
BURNOUT (X2)**

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A.	Kelelahan Fisik					
1.	Saya merasa lelah secara fisik setelah mengakhiri hari bekerja					
2.	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja					
3.	Saya merasa lelah saat saya bangun di pagi hari untuk menjalani pekerjaan di hari berikutnya					
B.	Kelelahan Emosional					
4.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
5.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini					
C.	Penurunan Aktualisasi Diri					
6.	Saya merasa karir saya tidak akan berubah					
7.	Motivasi saya untuk bekerja saat ini menurun					
D.	Depersonalisasi					
8.	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					

Lampiran 2 Tabulasi Data

<i>Work Life Balance (X1)</i>							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3	4	5	3	4	3	22
2	4	5	4	4	3	5	25
3	3	3	4	5	5	5	25
4	5	4	4	5	4	5	27
5	5	5	4	3	4	4	25
6	4	4	4	4	5	5	26
7	5	4	5	5	4	4	27
8	5	5	5	4	5	5	29
9	5	5	5	4	4	5	28
10	3	4	4	4	5	4	24
11	5	5	5	4	5	4	28
12	5	4	5	5	3	3	25
13	5	4	4	3	5	5	26
14	5	3	5	3	4	4	24
15	4	4	4	4	5	4	25
16	4	5	4	5	5	3	26
17	5	3	4	4	5	5	26
18	3	3	5	5	3	5	24
19	3	4	5	5	5	4	26
20	5	5	3	5	4	4	26
21	4	4	4	5	5	3	25
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	5	5	3	3	4	25
24	3	4	4	3	3	4	21
25	5	4	4	4	3	3	23
26	4	4	3	5	4	4	24
27	5	4	3	4	5	4	25
28	4	5	4	5	5	4	27
29	4	3	5	5	5	4	26
30	5	3	4	5	4	5	26
31	5	5	4	5	4	5	28
32	3	5	5	3	5	4	25
33	4	4	3	5	5	4	25
34	4	5	4	4	4	3	24
35	5	4	3	3	4	3	22
36	5	3	3	3	5	5	24

37	5	5	4	4	4	4	26
38	4	4	3	5	5	3	24
39	4	4	5	4	4	4	25
40	5	5	5	3	4	3	25
41	5	5	4	4	3	5	26
42	5	5	5	3	5	3	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	3	5	5	5	3	26
45	4	4	4	4	5	5	26
46	5	5	3	4	3	3	23
47	4	5	4	5	5	5	28
48	4	5	4	5	5	3	26
49	3	4	5	4	5	4	25
50	4	5	4	4	5	4	26
51	3	4	4	4	4	5	24
52	4	5	4	4	4	5	26
53	5	4	3	4	5	5	26
54	5	4	4	5	5	5	28
55	3	4	4	4	3	5	23
56	3	4	3	4	5	5	24
57	4	3	5	5	4	3	24
58	3	5	3	4	4	4	23

<i>Burnout (X2)</i>								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	1	1	2	1	2	2	2	12
1	1	3	3	2	3	3	3	19
2	1	2	3	1	2	1	1	13
1	3	3	3	2	2	1	1	16
2	1	3	1	1	2	2	3	15
2	3	2	3	1	1	3	3	18
1	2	1	1	2	3	3	2	15
1	1	1	2	2	3	3	3	16
2	1	2	2	2	2	2	2	15
1	3	3	2	2	2	2	1	16
1	1	2	1	2	2	2	1	12
3	3	1	1	1	2	3	2	16
1	3	2	1	1	2	3	2	15
1	1	2	1	1	1	2	3	12
3	1	2	1	2	2	1	1	13
2	1	1	1	3	1	1	1	11
2	1	1	3	3	1	2	1	14
1	3	2	3	1	2	1	3	16
1	3	2	3	3	1	2	2	17
3	2	1	2	1	2	2	1	14
1	3	3	1	3	1	2	2	16
2	2	2	1	1	3	2	3	16
1	3	2	1	2	1	2	2	14
1	2	1	1	1	2	2	2	12
1	3	2	2	1	1	3	1	14
1	1	1	2	2	3	1	2	13
1	1	3	1	1	1	3	3	14
2	3	1	2	3	1	1	3	16
3	1	1	2	2	2	2	1	14
3	2	3	1	2	3	1	1	16
1	1	1	2	3	2	3	1	14
2	2	1	1	1	2	1	1	11
2	3	1	1	3	1	2	2	15
2	2	1	1	1	3	2	1	13
1	1	1	2	2	3	2	3	15
2	1	1	1	3	2	1	1	12
1	2	3	1	2	1	2	3	15

1	1	1	1	2	3	1	1	11
1	1	1	2	1	3	3	1	13
1	1	2	1	1	1	2	2	11
1	1	3	2	3	3	1	3	17
1	1	1	2	2	1	1	2	11
1	1	2	1	2	1	1	1	10
1	1	1	1	3	1	1	3	12
2	2	1	2	2	2	3	2	16
1	1	3	1	1	3	2	1	13
1	1	2	3	3	3	2	2	17
1	1	1	2	1	2	2	1	11
2	1	3	1	2	1	2	1	13
1	1	2	1	1	3	1	1	11
1	1	2	2	1	2	1	2	12
2	1	3	1	1	2	3	1	14
1	2	1	3	2	3	1	2	15
3	3	1	2	3	1	1	1	15
2	1	1	2	1	2	2	3	14
1	1	1	2	1	1	2	1	10
2	1	3	1	1	2	3	1	14
2	2	1	2	2	2	3	2	16

Kepuasan Kerja										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	39
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41

3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35

Lampiran 3 Hasil Olah Data

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	73.0667	505.237	.528	.959
X1_2	73.2000	500.924	.650	.958
X1_3	73.1333	506.120	.557	.959
X1_4	73.0000	498.069	.682	.957
X1_5	72.9000	500.093	.659	.958
X1_6	73.0000	506.690	.536	.959
X2_1	72.9333	513.651	.431	.960
X2_2	72.8333	503.316	.622	.958
X2_3	72.9667	506.240	.528	.959
X2_4	72.5667	510.599	.530	.959
X2_5	72.9333	497.857	.650	.958
X2_6	72.7000	496.976	.680	.957
X2_7	72.8000	504.510	.598	.958
X2_8	72.8333	510.075	.445	.960
Y_1	73.0000	487.448	.903	.955
Y_2	72.7667	490.737	.822	.956
Y_3	72.8667	487.361	.860	.955
Y_4	72.8000	489.683	.844	.956
Y_5	72.7000	497.803	.796	.956
Y_6	72.9000	484.507	.898	.955
Y_7	72.8000	488.993	.875	.955
Y_8	72.9667	485.826	.887	.955
Y_9	73.0000	488.276	.835	.956
Y_10	72.8667	494.602	.750	.957

b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.966	6	.967	8	.973	10

Statistik Deskriptif Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-40	29	52.7	52.7	52.7
	41-50	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	100.0	100.0	100.0

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	8	14.5	14.5	14.5
	S1	4	7.3	7.3	21.8
	SMA/Sederajat	43	78.2	78.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Unit_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krani	3	5.5	5.5	5.5
	Laboratorium	13	23.6	23.6	29.1
	Pengelolaan	25	45.5	45.5	74.5
	PKWT	1	1.8	1.8	76.4
	Teknik	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Jawaban Responden**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	18.2	18.2	18.2
	Setuju	17	30.9	30.9	49.1
	Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
	Setuju	24	43.6	43.6	58.2
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16.4	16.4	16.4
	Setuju	27	49.1	49.1	65.5
	Sangat Setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20.0	20.0	20.0
	Setuju	23	41.8	41.8	61.8
	Sangat Setuju	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16.4	16.4	16.4
	Setuju	18	32.7	32.7	49.1
	Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	23.6
	Setuju	21	38.2	38.2	61.8
	Sangat Setuju	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	33	60.0	60.0	60.0
	Tidak Setuju	16	29.1	29.1	89.1
	Kurang Setuju	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	58.2	58.2	58.2
	Tidak Setuju	10	18.2	18.2	76.4
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	26	47.3	47.3	47.3
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	78.2
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	27	49.1	49.1	49.1
	Tidak Setuju	19	34.5	34.5	83.6
	Kurang Setuju	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	41.8	41.8	41.8
	Tidak Setuju	20	36.4	36.4	78.2
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	32.7	32.7	32.7
	Tidak Setuju	22	40.0	40.0	72.7
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	34.5	34.5	34.5
	Tidak Setuju	24	43.6	43.6	78.2
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	43.6	43.6	43.6
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	74.5
	Kurang Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	18.2	18.2	18.2
	Setuju	42	76.4	76.4	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
	Setuju	43	78.2	78.2	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	11	20.0	20.0	21.8
	Setuju	41	74.5	74.5	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	45	81.8	81.8	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
	Setuju	40	72.7	72.7	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20.0	20.0	20.0
	Setuju	39	70.9	70.9	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16.4	16.4	16.4
	Setuju	42	76.4	76.4	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	21.8
	Setuju	40	72.7	72.7	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.9

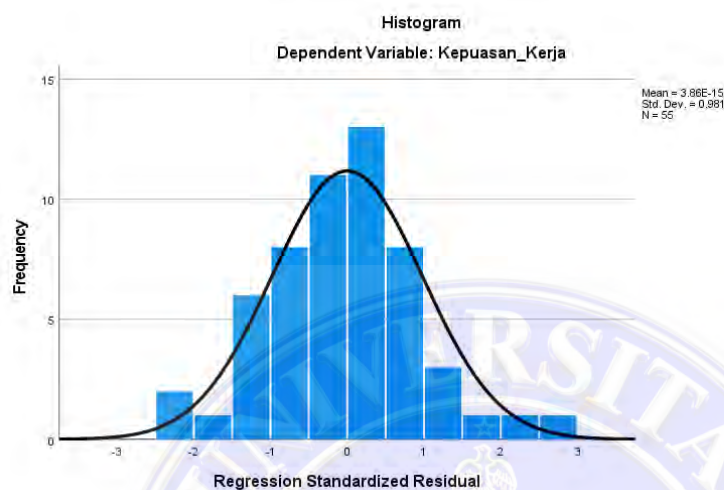
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
	Setuju	44	80.0	80.0	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.10

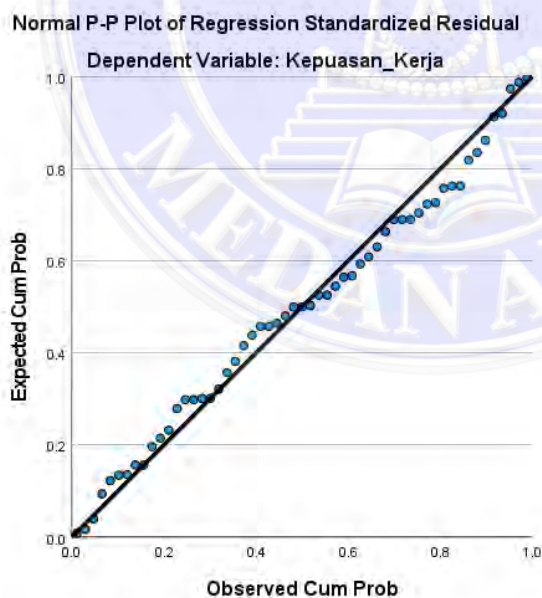
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	46	83.6	83.6	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Histogram



b. Grafik *Normal Probability Plot*

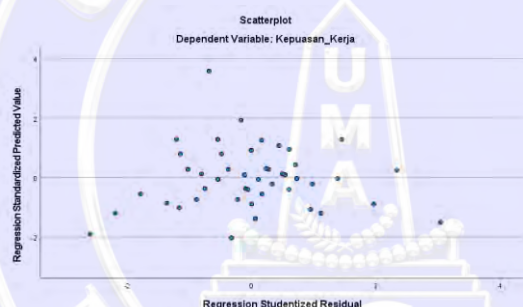


Uji Normalitas dengan Statistik *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.52824120	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.088	
	Negative	-.058	
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.353	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.340
		Upper Bound	.365

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Analisis Grafik *Scatter Plot*



Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	21.721	3.255		6.674	<.001	
	Work_Life_Balance	1.089	.124	.699	8.752	<.001	.970 1.031
	Burnout	-.747	.104	-.573	-7.177	<.001	.970 1.031

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.721	3.255	6.674	<.001
	Work_Life_Balance	1.089	.124	.699	8.752
	Burnout	-.747	.104	-.573	-7.177

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.666	1.55735

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work_Life_Balance
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Hipotesis Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.809	2	132.905	54.798	<.001 ^b
	Residual	126.118	52	2.425		
	Total	391.927	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
b. Predictors: (Constant), Burnout, Work_Life_Balance

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.721	3.255	6.674	<.001
	Work_Life_Balance	1.089	.124	.699	8.752
	Burnout	-.747	.104	-.573	-7.177

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 3972/FEB/01.1/XII/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Medan, 10 Desember 2025

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
Pimpinan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan
 di –
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Ira Madhani Miransyah
 NPM : 228320102
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan"** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen


Alfida S.E., M.Si





Lampiran 5 Surat Selesai Riset



Nomor : ISKH/eX-325/I/2026

Medan, 28 Januari 2026

Lampiran : -

Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No. 79 / Jalan Sei Serayu No. 70 A
di -
Medan

Menghunjuk Surat Bagian Sekretariat dan Hukum Nomor : ISKH/eX-2260/XII/2025 Tanggal 23 Desember 2025 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi	Judul
1	Ira Madhani Miransyah	228320102	Manajemen	Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTPN IV Regional I PKS Rambutan

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Rambutan (IPRB), terhitung mulai tanggal 22 Desember 2025 s/d 27 Januari 2026.

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
Hendra Kusuma
NIK : 3000258
Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
Email : hendra.kusuma@ptpn4.co.id

Tembusan :

- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
☎ +62 21 31119000 📠 +62 21 31119001

Regional I - Medan
Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122
☎ +62 61 8452244

Tandatangan Elektronik
Otoritas Elektronik

Lampiran 6 Dokumentasi

