



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9269-9282

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan

Ira Madhani Miransyah<sup>1</sup>, Khairunnisak<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area

[iramadhanimrn@gmail.com](mailto:iramadhanimrn@gmail.com)

### 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 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 thitung yaitu thitung > ttabel ( $8,752 > 2,006$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan untuk variabel burnout diperoleh nilai thitung  $-7,177 > 2,006$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  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 fhitung > ftabel ( $54,798 > 3,175$ ), 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, Kepuasan Kerja Karyawan

### 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 berlangsung sangat 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 strategis yang memiliki nilai jangka panjang bagi keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang sangat penting agar organisasi mampu mempertahankan daya saingnya serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan cenderung menuntut pekerja untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. 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. Kondisi ini tidak jarang menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, terutama apabila tuntutan pekerjaan tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama tanpa adanya pengelolaan yang tepat. Apabila situasi ini terus berlanjut, maka dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Stres kerja tersebut pada akhirnya tidak hanya berdampak terhadap kondisi psikologis pekerja, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja serta menurunkan tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan (Pratama & Prapunoto, 2025).

Selain berdampak pada produktivitas, tekanan kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi hubungan sosial di lingkungan kerja. Hal ini dapat terlihat dari menurunnya kualitas hubungan antar rekan kerja yang ditandai dengan meningkatnya rasa mudah tersinggung, kelelahan, serta munculnya ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif dan berpotensi menghambat terciptanya kerja sama yang baik antar karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi efektivitas kerja serta menurunkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Aziah & Putrianti, 2018). Karyawan yang berada dalam tekanan secara terus-menerus cenderung tidak mampu memberikan performa terbaiknya. Bahkan dalam beberapa kondisi, karyawan dapat kehilangan semangat kerja serta mengalami penurunan keterikatan terhadap pekerjaannya (Antari & Suartina, 2022).

Dalam situasi kerja yang penuh tekanan tersebut, tingkat kepuasan kerja seseorang menjadi salah satu faktor penting yang menentukan bagaimana individu merespons berbagai tuntutan dan tantangan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta memberikan rasa nyaman dalam pelaksanaannya, maka individu tersebut akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Yohanis et al., 2021). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lain seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta beban kerja yang diterima.

Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai bentuk respon emosional yang positif dari tenaga kerja terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya. Bagi tenaga kerja lapangan, kepuasan kerja sering kali berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja, beban kerja yang harus dijalani, kondisi kerja di lapangan, serta imbalan yang diterima dari perusahaan. Kepuasan tersebut muncul ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan tenaga kerja dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya, baik dalam hal penghasilan maupun kenyamanan dalam bekerja (Kamsariaty, 2024). Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan serta pencapaian target produksi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum sepenuhnya 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 terhadap berbagai aspek pekerjaan.

**Tabel 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 data hasil pra-survei tersebut, tingkat kepuasan tertinggi terdapat pada indikator gaji serta tunjangan atau asuransi yang diterima oleh karyawan, dengan persentase responden yang menyatakan puas sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dari berbagai aspek yang ditanyakan, faktor finansial relatif lebih mampu memenuhi harapan karyawan dibandingkan dengan aspek lainnya.

Sementara itu, tingkat kepuasan terendah terdapat pada indikator fleksibilitas waktu kerja dengan persentase responden yang menyatakan puas sebesar 30,0%. Rendahnya tingkat kepuasan terhadap fleksibilitas waktu kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa waktu kerja yang mereka jalani belum memberikan keleluasaan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kondisi ini menjadi salah satu aspek yang paling kurang memuaskan bagi karyawan. Hasil pra-survei tersebut juga menunjukkan adanya perbedaan persepsi responden terhadap berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja.

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, karyawan semakin menyadari bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja, yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*. Jadwal kerja yang padat serta tingginya tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, baik yang berkaitan dengan keluarga, kebutuhan individu, maupun aktivitas sosial. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu et al. (2025), *work life balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. *Work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kesejahteraan mental serta tetap terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman dan produktif.

Menurut Mardhatillah dan Santoso (2019), ketika seorang karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan ruang bagi kehidupan pribadinya, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman serta keterikatan terhadap tempat kerja. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih termotivasi, bertanggung jawab, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut tidak diperhatikan, maka karyawan cenderung mengalami tekanan yang terus-menerus, merasa jenuh, serta menunjukkan penurunan dalam kinerja maupun semangat kerja.

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

Fenomena *burnout* juga dapat terjadi pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I, khususnya pada unit operasional Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Karakteristik pekerjaan di bagian teknik dan pengolahan bersifat fisik, dilakukan di lingkungan kerja yang panas dan bising, serta membutuhkan konsentrasi yang tinggi. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan sering menggunakan alat pelindung telinga untuk melindungi pendengaran dari kebisingan mesin yang terus beroperasi. Kondisi kerja seperti ini dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan fisik maupun mental.

Selain itu, sistem kerja berbasis shift serta target produksi yang harus dicapai juga menuntut karyawan untuk bekerja dalam waktu yang relatif panjang. Karyawan umumnya bekerja dari pukul 07.00 hingga 19.00 WIB untuk shift pertama dan pukul 19.00 hingga 07.00 WIB untuk shift berikutnya. Dalam beberapa kondisi, terutama saat musim panen tinggi, karyawan juga harus menjalani lembur untuk memenuhi target produksi. Situasi ini menyebabkan sebagian besar waktu karyawan terserap untuk pekerjaan sehingga waktu untuk beristirahat maupun berkumpul bersama keluarga menjadi lebih terbatas.

Dengan karakteristik pekerjaan seperti ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka hal tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja

menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada karyawan di PKS Rambutan PTPN IV Regional I yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memungkinkan peneliti mengatur atau memodifikasi kondisi penelitian secara sistematis melalui pengumpulan data yang terukur. Data yang diperoleh pada umumnya berbentuk angka yang kemudian dianalisis secara objektif menggunakan teknik statistik. Dalam pendekatan ini, variabel penelitian telah diidentifikasi secara jelas sehingga hubungan antar variabel dapat dihitung dan dianalisis secara empiris (Yusuf, 2017). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai hubungan antara work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Agustina et al. (2024) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah dugaan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, baik hubungan yang bersifat 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. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan yang beralamat di Desa Paya Bagas, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan di unit operasional tersebut yang memiliki tuntutan kerja tinggi serta sistem kerja berbasis shift sehingga relevan dengan variabel yang diteliti. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung dari bulan Oktober 2025 hingga Maret 2026. Kegiatan penelitian meliputi beberapa tahapan, yaitu pengajuan judul, bimbingan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, seminar hasil, penyelesaian skripsi, hingga sidang meja hijau. Tahapan tersebut dilakukan secara bertahap sesuai dengan jadwal penelitian yang telah direncanakan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y), serta work life balance (X1) dan burnout (X2) sebagai variabel independen. 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). Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi emosional yang muncul pada individu sebagai respons terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan pengawasan. Seluruh indikator tersebut diukur menggunakan skala Likert.

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercapai ketika kedua aspek tersebut berjalan selaras dengan konflik yang minimal (Anisa et al., 2024). Dalam penelitian ini, work life balance diukur melalui tiga indikator, yaitu time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Sementara itu, burnout didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat kelelahan kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan fisik, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak mampu dalam menjalankan tugas pekerjaan (Nelma, 2019). Indikator burnout yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan sikap atau mental, serta rendahnya penghargaan diri. Seluruh variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Populasi merupakan keseluruhan subjek berupa orang, objek, atau fenomena yang menjadi fokus dan cakupan penelitian (Purwanza et al., 2024). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 karyawan pelaksana yang tersebar pada beberapa unit kerja, yaitu unit pengolahan, teknik, laboratorium, krani, dan PKWT. Dari populasi tersebut kemudian ditentukan sampel penelitian.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti secara langsung dan berfungsi sebagai wakil untuk merepresentasikan populasi. Penentuan sampel perlu mempertimbangkan keterwakilan populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara valid (Said et al., 2024). Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. 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

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

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

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

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

$$n = 55,3$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 55 responden. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified proportional sampling. Teknik ini digunakan karena populasi memiliki karakteristik yang tidak homogen dan terbagi ke dalam beberapa unit kerja. Melalui teknik ini, populasi dikelompokkan berdasarkan strata unit kerja, kemudian jumlah sampel pada setiap strata ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota pada masing-masing unit kerja (Alfifto, 2024). Dengan demikian, setiap unit kerja memiliki kesempatan yang seimbang untuk terwakili dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya untuk keperluan penelitian (Machali, 2021). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PTPN IV Regional 1 PKS Rambutan. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel work life balance, burnout, dan kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber tidak langsung seperti buku, jurnal ilmiah, serta sumber literatur lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner merupakan 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, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak

setuju, dan sangat tidak setuju (Yusuf, 2017). Selain kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa responden untuk memperoleh informasi tambahan yang berkaitan dengan kondisi kerja dan pengalaman karyawan. Wawancara merupakan metode interaktif yang melibatkan komunikasi langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sudut pandang, sikap, maupun pengalaman responden (Abdullah et al., 2022).

Selain itu, peneliti juga melakukan studi pustaka dengan menghimpun berbagai informasi dari buku, jurnal ilmiah, tesis, serta sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat (Siyoto & Sodik, 2015). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,80. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,80 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan melalui pendekatan histogram, uji Kolmogorov-Smirnov, serta Normal P-P Plot. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari work life balance dan burnout, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan juga uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian (Sugiyono, 2013).

### 3. Hasil dan Diskusi

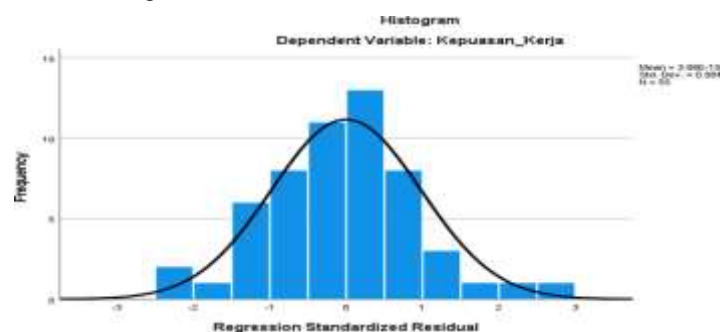
#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan dasar sehingga estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mengikuti atau mendekati distribusi normal.

##### a. Hasil Uji Normalitas Histogram



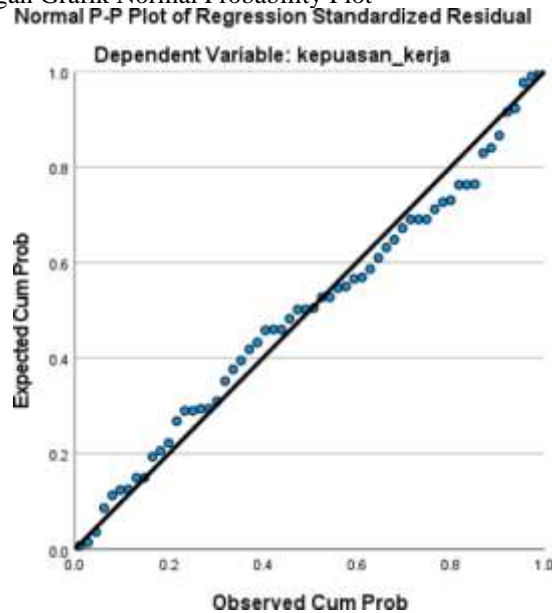
(Sumber: Data Diolah SPSS 2026)

**Gambar 1**

**Uji Normalitas dengan Histogram**

Berdasarkan gambar 1, hasil uji normalitas data menggunakan pendekatan histogram menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi distribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang simetris, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga data tersebar secara normal.

b. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Diolah SPSS 2026)

**Gambar 2**

**Uji Normalitas Grafik Normal P-PLOT**

Berdasarkan grafik normal *P-P plot* pada Gambar 2, model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga memenuhi asumsi residual.

c. Hasil Uji Normalitas dengan Statistik Kolmogorov Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.49073435	
Most Extreme Differences:	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.062	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.222	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.211
		Upper Bound	.233

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

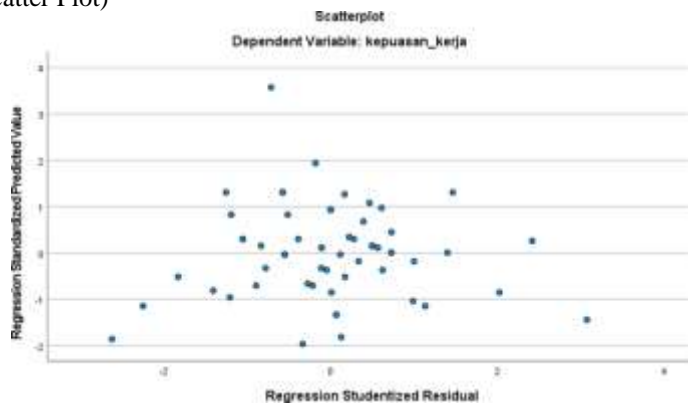
**Tabel 2**

**Uji Normalitas dengan Statistik Kolmogorov Smirnov**

Berdasarkan Tabel 2 nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05 artinya nilai ini lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

a. Analisis Grafik (Scatter Plot)



(Sumber: Data Diolah 2026)

**Gambar 3**  
**Analisis Grafik (Scatter Plot)**

Grafik scatterplot pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 tanpa pola tertentu, yang menandakan tidak ada heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3 Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
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

(Sumber:Data Diolah SPSS 2026)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk work-life balance dan *burnout* sebesar 0,973 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,028 (<10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
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	<.001
	Burnout	-.747	.104	-.573	-7.177	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

(Sumber: Data Diolah SPSS 2026)

Berdasarkan tabel 4.8 koefisien regresi dalam penelitian ini dapat diketahui dan selanjutnya disusun ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,721 + 1,089 X_1 - 0,747 X_2$$

1. Diketahui nilai konstanta adalah 21,721 nilai tersebut dapat diartikan apabila work life balance ( $X_1$ ) dan burnout ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) maka nilai variabel dependen tetap memiliki nilai 21,721.
2. Variabel work life balance ( $\beta_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai positif sebesar 1,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work life balance, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Variabel burnout ( $\beta_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai negatif  $-0,747$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat burnout, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			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

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel work life balance  
 Variabel work life balance ( $\beta_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai positif sebesar 1,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work life balance, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Variabel burnout  
 Variabel burnout ( $\beta_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai negatif  $-0,747$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat burnout, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

#### Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Signifikansi (Uji F)**

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

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work\_Life\_Balance

(Sumber: Data Diolah SPSS 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 54,798 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 3,175 dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% atau dengan kata lain Fhitung (54,798) > Ftabel (3,175). Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.666	1.55735	2.292

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work\_Life\_Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

(Sumber: Data Diolah SPSS 2026)

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,666 atau 66,6 persen menunjukkan bahwa variasi variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan *burnout* (X<sub>2</sub>). Sementara sisanya sebesar 31,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Diskusi

#### Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti Work Life Balance secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dengan kata lain, semakin baik tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh positif Work Life Balance terhadap kepuasan kerja terjadi karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental tetap stabil. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih nyaman serta memberikan penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya (Jina et al., 2024). Karyawan yang mampu mengelola waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih optimal.

Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan menilai bahwa work life balance yang mereka miliki tergolong baik karena masih mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, peran sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan pribadi dapat dijalankan tanpa saling mengganggu. Menurut Saputra dan Masdupi (2025), work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara proporsional. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Amanah et al. (2023) serta Andriani dan Halim (2023) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,747 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti burnout secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fath et al. (2023) dijelaskan bahwa pekerja yang mengalami burnout akibat tekanan kerja, tuntutan produksi yang tinggi, serta beban kerja yang berkelanjutan cenderung mengalami kelelahan emosional dan psikologis. Kondisi tersebut dapat memengaruhi cara karyawan menilai pekerjaannya. Penelitian Indra dan Rialmi (2022) juga menyatakan bahwa burnout dan kepuasan kerja merupakan reaksi afektif terhadap kondisi kerja yang menunjukkan hubungan negatif. Artinya, semakin rendah tingkat burnout yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan menilai bahwa kondisi lingkungan kerja yang panas dan bising telah menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja tersebut. Wicaksono et al. (2024) menyatakan bahwa kebiasaan dalam menghadapi tuntutan kerja dapat membentuk kemampuan adaptasi sehingga kelelahan kerja tidak selalu dirasakan secara berlebihan. Selain itu, faktor finansial juga menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian Zai et al. (2025) mengemukakan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi melalui kompensasi dapat membantu karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Megaster et al. (2021) dan Wirayani et al. (2025) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 54,798 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,175 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Work Life Balance dan Burnout secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Life Balance dan Burnout berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Work Life Balance yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, burnout yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karena kondisi kelelahan fisik dan mental dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, apabila karyawan memiliki tingkat Work Life Balance yang baik serta mampu mengelola tingkat burnout yang dialami, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanah et al. (2025) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Selain itu, penelitian Wirayani et al. (2025) juga menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: 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. 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. Work Life Balance dan Burnout secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan.

## **Referensi**

1. Abdullah, K., et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <http://penerbitzaini.com>.
2. Agustina, E.S., et al. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
3. Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian.
4. Alfifto. (2024). Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus. Medan. UMAPress
5. 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>.

6. 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.
7. Andriani, Maydiani, 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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>.
11. 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>.
12. 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.
13. 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>.
14. 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.
15. 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.
16. Chandra, Felix. (2024). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout." 13(1): 137–45.
17. 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>.
18. 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>.
19. 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.
20. 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.
21. Fatchurahman, M., et al. (2022). *Dokumen – Burnout Konselor. K-Media*
22. Fiernaningsih, Nilawati, et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Literasi Nusantara Abadi Grup*
23. 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>.
24. 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>.
25. 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>.
26. Iba, Zainuddin, dan Aditya Wardhana. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara*
27. 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>.
28. 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.
29. Indrasari, Dr. Meithiana. (2017) "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
30. 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>.
31. 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>
32. 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
33. 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.
34. 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>.
35. 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>.
36. Latifah, Emi, 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>
37. 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.
38. Lillah, Auli 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>.
39. Machali, Imam. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Kalijaga.

40. 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.
41. 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>.
42. 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>.
43. 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>.
44. 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).
45. 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>.
46. Pasaribu, Ramadhan, et al. (2025). "Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling." *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, vol. 3, no. 2, pp. 1–10.
47. 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.
48. 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>.
49. Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher
50. Purwanza, Wahyu sena Aditya Wardhana, et al. (2022). "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi." Bandung: Media Sains Indonesia.
51. 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>
52. 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.
53. 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.
54. 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>.
55. 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>.
56. 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>.
57. Rohmah, Shindy Latifah Ar, dan Isniar 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.
58. 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.
59. 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.yrpicu.com/index.php/msej>.
60. Said, Ibrahim bin, et al. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif*. Padang: CV. Pustaka Inspirasi Minang.
61. 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>.
62. Saputra, Anggi Firmanjaya, and Erni Masdupi. (2025). "Work Life Balance Di Dunia Kerja." *Partnership for Action on Community Education*, p. 125.
63. 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.
64. Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
65. Subiyono, Kamo. (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>.
66. Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." Bandung: ALFABETA
67. 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>.
68. Tholib, Zahwa Az-Zahra Syavalma, et al. (2024). "Neraca Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *JurnalEkonomi,ManajemendanAkuntansi*, vol. 2, no. 5 pp. 206–12, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>.
69. 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.
70. 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>.
71. 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>.

72. 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>.
73. 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>.
74. 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.
75. Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri.
76. 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>
77. 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>.