



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *SOCIAL  
SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL III  
KOTA PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**NURUL RIZKIYAH**

**NIM. 12170121603**

**SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2025**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *SOCIAL  
SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL III  
KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam  
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**NURUL RIZKIYAH**

**NIM. 12170121603**

UIN SUSKA RIAU

**SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2025**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Nurul Rizkiyah  
 Nim : 12170121603  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru

**Disetujui Oleh:**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**Mengetahui**

**DEKAN**

**Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**



**Dr. Desri Miftah, SE, MM, Ak**  
**NIP. 19740412 200604 2 002**

**KETUA PRODI**

**S1 Manajemen**

**Astuti Meflinda, S.E., M.M**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Nurul Rizkiyah  
 Nim : 12170121603  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 8 Juli 2025

**TIM PENGUJI**

Ketua  
Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si  
 NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris  
Fitri Hidayati, SE., MM  
 NIP. 19850613 202521 2 009

Penguji 1  
Dr. Nurlasera, SE., M.Si  
 NIP. 19730601 200710 2 003

Penguji 2  
Qomariah Lahamid, SE., M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 11 Juni 2025.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Rizkiyah

NIM : 12170121603

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 06 Mei 2003

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja  
dengan Social Support sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan  
dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara  
IV Regional III Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



**NURUL RIZKIYAH**

12170121603



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KOTA PEKANBARU**

**NURUL RIZKIYAH**

**12170121603**

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dengan *social support* sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian dalam ini adalah Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berjumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh dengan teknik pengumpulan data kuisisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Smart-PLS 4.0. Pengujian hipotesis digunakan dua model yakni uji outer model untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing masing variabel, dan uji inner model untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $p = 0.031$ ), sedangkan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan *social support* ( $p < 0.01$ ). *Social support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $p = 0.001$ ), serta memediasi pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja ( $p = 0.007$ ), namun tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja, Social Support*

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION WITH SOCIAL SUPPORT AS A MEDIATION VARIABLE ON EMPLOYEES WITH A FIXED-TERM WORK AGREEMENT AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III CITY OF PEKANBARU***

**NURUL RIZKIYAH**

**12170121603**

*This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III in Pekanbaru City. The study aims to examine and analyze the influence of work-life balance and burnout on job satisfaction, with social support as a mediating variable. The population in this study consists of 31 contract employees (Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). A saturated sampling technique was used, and data were collected through questionnaires. Data analysis was performed using Smart-PLS 4.0. Hypothesis testing employed two models: the outer model to assess the validity and reliability of each indicator, and the inner model to evaluate the relationships between variables according to the proposed hypotheses. The results indicate that work-life balance has a positive effect on job satisfaction ( $p = 0.031$ ), while burnout has a negative effect on both job satisfaction and social support ( $p < 0.01$ ). Social support positively affects job satisfaction ( $p = 0.001$ ) and significantly mediates the effect of burnout on job satisfaction ( $p = 0.007$ ), but does not mediate the relationship between work-life balance and job satisfaction.*

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Social Support*

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, Alhamdulillah atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya diakhir nanti.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengarahkan dan memberikan masukan, saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi hingga selesai.
3. Wakil Dekan I, Wakil Dekan III dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Yusrialis, SE, M.Si selaku Penasihat Akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup saya. Ucapan terima kasih penulis sampaikan secara khusus kepada almarhum ayahanda, **Papa Ghofar**. Meski kami tidak sempat banyak berbagi waktu dan kata-kata, kehadiran beliau tetap menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis hingga saat ini. Semoga beliau mendapat tempat terbaik di sisi-Nya, dan semoga karya ini dapat menjadi bentuk kecil dari rasa hormat dan cinta yang tak sempat terucap. Ucapan terima kasih penulis sampaikan juga kepada Ibunda tercinta, **Mama Yurnalis**, yang telah menjadi sumber kekuatan dan semangat selama proses penulisan skripsi ini. Dalam setiap langkah, doa-doa Mama yang tulus senantiasa mengiringi dan menjadi kekuatan yang tidak terlihat, namun sangat penulis rasakan dampaknya terutama dalam kelancaran penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala dukungan, pengorbanan, dan kasih sayang yang tak pernah putus. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan untuk Mama.
9. Terima kasih untuk saudara kandung satu-satunya, abang Rudy Yude Farianto, S.Kom., yang meskipun tegas, tapi juga santai dan selalu memberikan dukungan serta motivasi selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian abang sangat berarti bagi penulis.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat penulis, Nahdatul Tri Olvi, Geby Aisyah, Muthia Tasya, dan Safinah Nur Belinda, yang sudah seperti keluarga sendiri. Kalian selalu menjadi tempat penulis kembali dan berbagi, menghadirkan semangat dan dukungan di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih sudah menemani penulis sejak sebelum mengenal dunia skripsi dan perkuliahan, serta selalu terbuka dan siap menemani dalam setiap urusan hingga sampai pada titik ini. Semoga persahabatan kita selalu abadi dan kita semua sukses dalam setiap langkah yang kita jalani.
12. Terima kasih penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat tercinta, Novalia Amanda, Filzah Amalina, dan Marsela Ardina, yang selalu memberikan semangat di saat penulis merasa lelah, ragu, dan takut. Dukungan, doa, serta kebaikan hati mereka dalam membantu tanpa memaksa telah menjadi sumber kekuatan yang sangat berarti bagi penulis hingga skripsi ini selesai.
13. Terima kasih penulis sampaikan kepada teman teman di masa perkuliahan khususnya Reza, Faiz, dan Sena yang telah banyak membantu serta sabar menjawab pertanyaan penulis yang berulang-ulang. Meski penulis meragukan dirinya, kalian tetap percaya bahwa penulis mampu, memberi semangat yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan berarti. Bertemu sahabat seperti kalian merupakan hal yang tak pernah penulis sangka dan menjadi berkah tersendiri.
14. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri, Nurul Rizkiyah, yang telah berjuang dengan tekun dan mampu menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan tujuan dan caranya sendiri. Terima kasih telah menjaga keseimbangan dengan tidak terlalu keras pada diri sendiri selama proses penulisan. Meskipun waktu luang terbatas, penulis menghargai kesungguhan dan usaha dalam menyelesaikan karya ini dengan cara yang nyaman dan penuh semangat. Tidak lupa juga terima kasih kepada playlist favorit yang menemani sepanjang proses ini, Hindia, Feast, Lomba Sihir, Perunggu, dan lain-lain, yang berhasil menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan saat menulis skripsi. Semoga perjalanan ini menjadi langkah berharga menuju masa depan yang lebih baik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

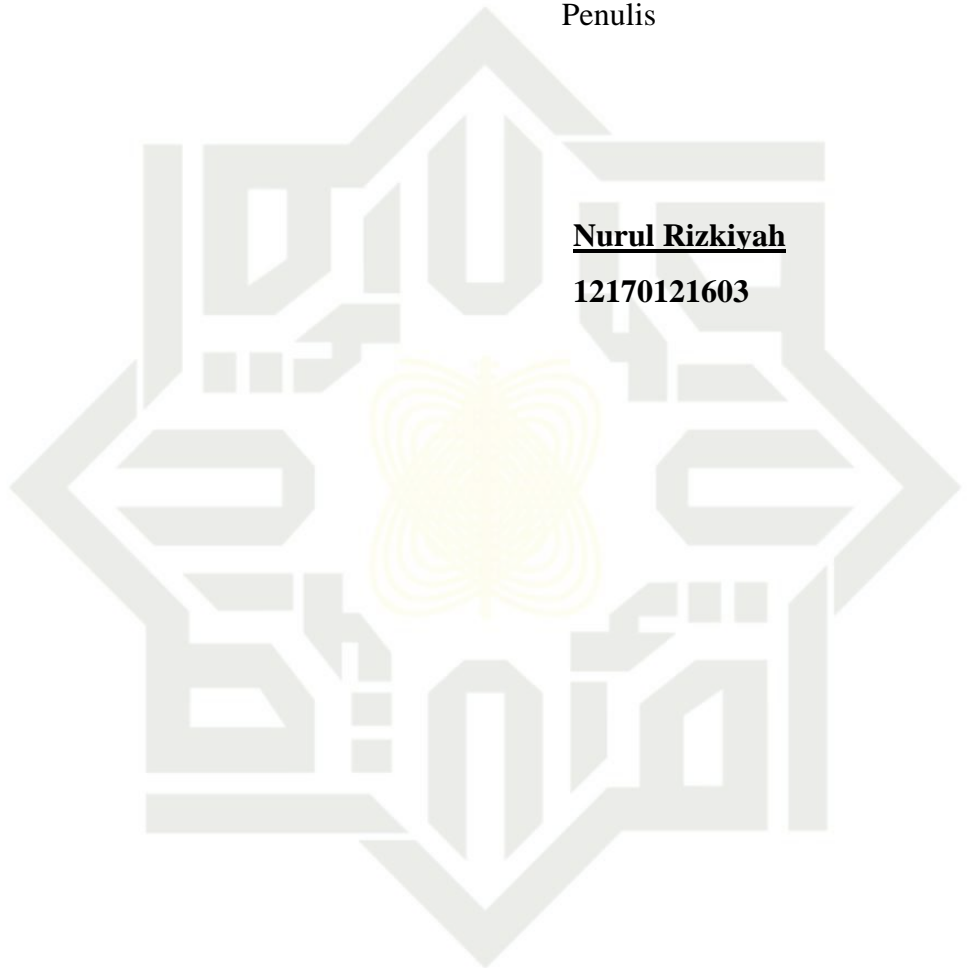
Akhir kata yang penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas-Nya dengan balasan pahala dan kebaikan. aamiin ya rabbal'amin.  
*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 6 Juni 2025

Penulis

**Nurul Rizkiyah**

**12170121603**



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penulisan .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 <i>Grand Theory</i> .....	15
2.1.1 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.3 <i>Social Support</i> (Dukungan Sosial) .....	20
2.3.1 Pengertian <i>Social Support</i> .....	20
2.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi <i>Social Support</i> .....	21
2.3.3 Indikator <i>Social Support</i> .....	22
2.4 <i>Work Life Balance</i> .....	23
2.4.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	23
2.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	24

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	25
2.5 <i>Burnout</i> .....	26
2.5.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....	26
2.5.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	26
2.5.3 Indikator <i>Burnout</i> .....	27
2.6 Pandangan Islam.....	28
2.6.1 Islam Terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap <i>Social Support</i> .....	29
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	30
2.6.4 Pandangan Islam Terhadap <i>Burnout</i> .....	31
2.7 Penelitian Terdahulu.....	32
2.8 Kerangka Pemikiran.....	37
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	38
2.10 Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.2.1 Jenis Data.....	45
3.2.2 Sumber Data.....	45
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel.....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Analisis Deskriptif.....	48
3.6 Teknik Pengukuran Data.....	48
3.7 Analisis Data.....	49
3.8 Analisis <i>Outer Model</i> .....	50
3.8.1 <i>Convergent Validity</i> .....	50
3.8.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	51
3.8.3 <i>Composite Reliability</i> .....	51
3.9 Analisis <i>Inner Model</i> .....	51

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.1	<i>R-Square (<math>R^2</math>)</i> .....	52
3.9.2	<i>F-Square (Effect Size)</i> .....	52
3.9.3	Analisis SEM dengan Efek Mediasi .....	52
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>		<b>54</b>
4.1	Sejarah PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru .....	54
4.2	Gambaran umum .....	57
4.3	Visi Misi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru .....	59
4.3.1	Visi .....	59
4.3.2	Misi .....	59
4.4	Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru .....	60
4.5	Filosofi dan Makna Logo PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru .....	62
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>		<b>64</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	64
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	66
5.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	67
5.2	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel .....	67
5.2.1	Variabel Kepuasan Kerja .....	68
5.2.2	Variabel <i>Social Support</i> .....	69
5.2.3	Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	71
5.2.4	Variabel <i>Burnout</i> .....	73
5.3	Analisis Data .....	74
5.3.1	Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	75
5.4	Uji Validitas .....	76
5.4.1	Convergent Validity .....	77
5.4.2	Discriminant Validity .....	77
5.4.3	Average Variance Extrated .....	81
5.4.4	Uji Realibilitas Data .....	82
5.5	<i>Inner Model</i> .....	83

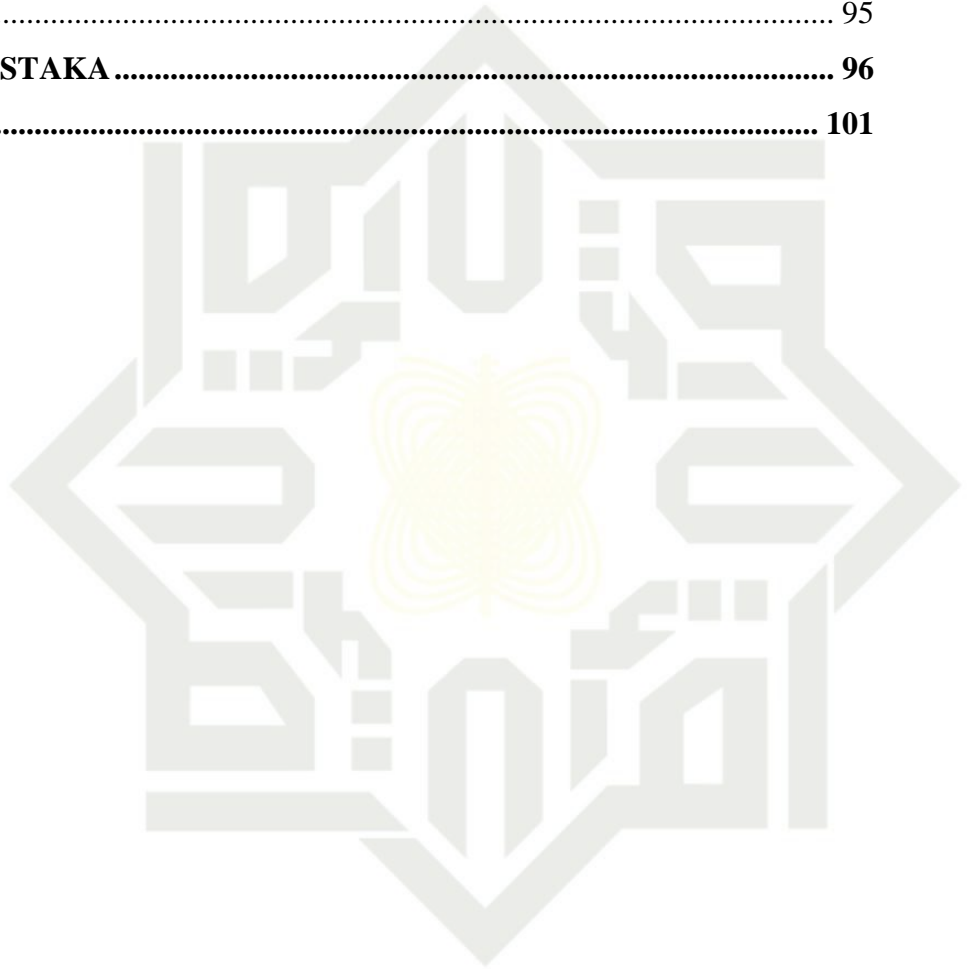




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
5.5.2	Effect Size ( $F_2$ ) .....	85
5.6	Hasil Uji Hipotesis .....	86
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>93</b>
6.1	Kesimpulan.....	93
6.2	Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>101</b>



UIN SUSKA RIAU



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2 Dasar Konsep Operasional Variabel .....	38
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Likert.....	49
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	58
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Social Support.....	70
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance.....	72
Tabel 5.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Burnout .....	73
Tabel 5.10 Nilai Outer Loading .....	77
Tabel 5.11 Outer Loading Yang Telah Di Respesifikasi .....	79
Tabel 5.12 Cross Loading .....	81
Tabel 5.13 Nilai Average Variance Extrated .....	82
Tabel 5 14 Nilai Uji Realibilitas .....	83
Tabel 5.15 Hasil Pengujian R-Square .....	84
Tabel 5.16 Hasil Pengujian F-Square.....	85
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis .....	86

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru .....	60
Gambar 4.2 Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional III .....	62
Gambar 5.1 Diagram jalur yang telah dirancang .....	75
Gambar 5.2 Outer Model .....	76
Gambar 5.3 Diagram Jalur Yang Telah Di Respesifikasi .....	78
Gambar 5.4 Hasil Perhitungan Ulang Outer Loading .....	79
Gambar 5.5 Inner Model .....	84





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	105
Lampiran 3: Hasil Olah Data .....	109
Lampiran 4: Dokumentasi.....	112



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengoptimalkan kinerja karyawan, serta secara bersamaan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memandang karyawan sebagai aset yang sangat berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya pengembangan pribadi, peningkatan kepuasan kerja, dan pemenuhan ketentuan-ketentuan yang terkait dengan peraturan ketenagakerjaan (Lubis et al., 2022).

Seiring dengan perkembangan pasar yang semakin pesat, lingkungan kerja yang terus berubah, para profesional SDM dihadapkan pada tantangan yang semakin besar. Mereka dihadapkan pada tuntutan untuk tidak hanya mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, tetapi juga untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan kepuasan kerja di tengah perubahan yang cepat. Untuk itu, dibutuhkan pendekatan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, serta menangani dampak negatif seperti burnout yang dapat memengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu elemen kunci dalam meraih kesuksesan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan motivasi, produktivitas, serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Setiap karyawan tentu menginginkan adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari persepsi atau penilaian mereka terhadap situasi kerja yang ada. Kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerjanya, serta sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan mereka (Islami et al., 2024). Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, serta berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan (Sururin et al., 2020).

Karyawan sangat membutuhkan *social support* untuk membantu mengatasi tekanan yang dihadapi untuk memenuhi kepuasan atas kerja mereka. *Social support* di tempat kerja merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi karyawan mengenai *social support* ini menjadi salah satu indikator penting untuk memahami hubungan antara karyawan dan organisasi, serta dampaknya terhadap keterikatan karyawan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *social support*, meliputi penghargaan, dukungan dari atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan (Savio et al., 2024).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Social support* ini berfungsi sebagai salah satu faktor penting dalam mengurangi dampak negatif dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengelola pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik. Dengan adanya *social support* yang kuat, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja mereka. Dalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan, pemimpin perlu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan para pegawainya. Menjalin hubungan ini tidak hanya sekadar berkomunikasi secara rutin, tetapi juga memberikan dukungan sosial kepada karyawan. *Social support* merujuk pada kenyamanan fisik maupun psikologis yang diberikan oleh rekan kerja maupun keluarga (Nurhabiba, 2020).

*Social support* yang baik dapat membantu individu mencapai *work-life balance* guna meningkatkan kepuasan karyawan, banyak perusahaan yang kini mengimplementasikan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi tantangan dan tuntutan dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan pribadi mereka. Agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, dibutuhkan usaha untuk menjaga keseimbangan tersebut. Banyak karyawan yang menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan menjaga kesehatan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting dalam konteks sumber daya manusia, karena berperan besar dalam kelancaran dan kesuksesan karyawan (Isa et al., 2024).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kewajiban atau kebutuhan lain dalam kehidupan pribadi. Oleh karena itu, seseorang yang berhasil mencapai *work-life balance* dapat menjalankan tugas pekerjaan dan memenuhi kebutuhan pribadi secara harmonis tanpa mengganggu aspek lainnya di luar pekerjaan. (Fransiska & Maksum, 2023). Di zaman sekarang, perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan pola kerja, seperti kerja jarak jauh (*remote work*) dan jam kerja fleksibel, membuat pencapaian *work-life balance* menjadi semakin penting. Walaupun teknologi memungkinkan karyawan untuk bekerja kapan saja dan di mana saja, hal ini justru dapat mempersulit mereka untuk memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan dan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung keseimbangan tersebut, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sekaligus produktivitas organisasi.

Seiring dengan peningkatan tuntutan pekerjaan di era digital yang serba cepat, fenomena *burnout* menjadi semakin umum di kalangan karyawan. *Burnout* adalah jenis stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan psikologis individu, serta memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Fenomena ini menjadi tantangan utama dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan kelancaran serta efektivitas operasional suatu organisasi (Rahmadani et al., 2023).

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan kehilangan konsentrasi, sehingga mereka terpaksa menghadapi pilihan sulit antara bertahan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau meninggalkan pekerjaan, yang tentu saja memengaruhi produktivitas mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas ini termasuk tekanan yang ditimbulkan oleh tuntutan berlebihan dari perusahaan, yang menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan *burnout* saling berhubungan; semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah tingkat *burnout* pada karyawan, dan sebaliknya (Galis, 2023).

*Social support*, khususnya dukungan emosional seperti apresiasi langsung, kepedulian, dan hubungan kerja yang positif, sangat penting agar karyawan tidak hanya merasa diakui secara formal, tetapi juga mendapatkan dukungan psikologis yang dibutuhkan. organisasi perlu memastikan bahwa *social support*, terutama dalam bentuk dukungan emosional, diberikan secara nyata dalam lingkungan kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keluarga, yang dapat membuat mereka lebih sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini bisa mengarah pada potensi stres jika waktu yang mereka alokasikan untuk keluarga dan pekerjaan tidak seimbang. Sebaliknya, karyawan yang lajang mungkin memiliki fleksibilitas lebih dalam mengatur waktu, namun mereka tetap membutuhkan waktu untuk kehidupan sosial di luar pekerjaan dan untuk melakukan hobi yang mendukung kesejahteraan pribadi mereka.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perbedaan status pernikahan mempengaruhi cara karyawan mengelola waktu mereka, dengan karyawan menikah





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sering kali lebih fokus pada tanggung jawab keluarga, sementara karyawan lajang mungkin lebih fokus pada waktu pribadi dan sosial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perbedaan ini dan memastikan setiap karyawan, baik yang menikah maupun yang lajang, dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Dari hasil wawancara, banyak karyawan yang mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja yang cukup tinggi, termasuk rutinitas lembur dan pekerjaan yang terbawa pulang, mereka mengungkapkan bahwa meskipun mereka berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, sering kali pekerjaan tetap berlanjut di luar jam kerja. Kondisi ini membuat pegawai merasa kelelahan secara fisik dan emosional, serta semakin sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikasi ini menguatkan bahwa burnout menjadi fenomena nyata di lingkungan kerja pegawai kontrak PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan dua teori utama, yaitu teori humanistik oleh Abraham Maslow dan Carl Rogers, serta Theory of Planned Behavior (TPB) oleh Icek Ajzen, untuk menjelaskan keterkaitan antara work-life balance, burnout, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. **Theory of Planned Behavior (TPB)** yang dikemukakan oleh **Icek Ajzen** sebagai *grand theory*. TPB menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap suatu perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku tersebut. Dalam konteks penelitian ini, TPB digunakan untuk memahami bagaimana niat karyawan dalam mengelola *work-life balance* dan mengatasi burnout dipengaruhi oleh



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandangan mereka terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, norma yang ada di lingkungan kerja, serta persepsi mereka tentang kontrol yang dimiliki dalam menghadapi stres dan keseimbangan hidup (Ajzen, 1991). **Teori humanistik** yang dikemukakan oleh Maslow dan Rogers menekankan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan psikologis seperti keseimbangan hidup, rasa aman, dan dukungan sosial untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka individu cenderung lebih sejahtera dan puas terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andriani & Halim, 2023) telah mengkaji hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja pada karyawan di You n Me Store Kota Cirebon, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diisi dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya hanya membahas pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja tanpa mempertimbangkan peran *social support* sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah tersebut dengan memasukkan *social support* sebagai faktor mediasi yang mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. Meskipun penelitian terdahulu memberikan pengetahuan yang bermanfaat, belum ada banyak penelitian yang mengkaji peran *social support* dalam konteks yang lebih mendalam seperti yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana *social support* memengaruhi hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyoroti peran dukungan sosial dalam mengurangi stres, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi potensi burnout di tempat kerja, Oleh sebab itu peneliti memilih judul **"Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru."**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *social support* pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *social support* pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?
5. Apakah *social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui *social support* pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui *social support* pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru?

### Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *social support* pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *social support* pada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh *social support* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui *social support*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai variabel mediasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.

7. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui *social support* sebagai variabel mediasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi kalangan akademik penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang *work life balance* dan *burnout* pada kepuasan kerja karyawan serta pengaruh mediasi *social support* yang dalam hal ini peneliti memilih salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di sektor perkebunan yaitu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru sebagai objek penelitian. Selain itu, penelitian ini menjadi tambahan referensi dan kontribusi dalam penyusunan skripsi yang akan dilakukan selanjutnya.
2. Bagi kalangan praktisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, khususnya bagi praktisi di bidang personalia atau manajemen sumber daya manusia, serta sebagai referensi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, terutama dalam mengelola kesejahteraan karyawan, mengatasi *burnout*, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja di perusahaan.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini memberikan pemahaman baru tentang cara perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Mengurangi Risiko *Burnout* dan Meningkatkan Kepuasan Kerja, yaitu dengan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan *burnout*, penelitian ini menawarkan panduan bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh karyawan, yang dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.
3. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan sosial di tempat kerja dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan kondusif. Temuan ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi untuk merancang program yang memperkuat dukungan sosial, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, diantaranya sejarah singkat perusahaan, visi misi, struktur organisasi serta deskripsi pekerjaan karyawan pada perusahaan objek penelitian.

- 13



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini berisi hasil penelitian serta pembahasan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada perusahaan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada penelitian ini, baik bagi pihak pihak yang berkepentingan maupun untuk peneliti selanjutnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang dikemukakan oleh **Icek Ajzen** sebagai *grand theory*. TPB menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap suatu perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku tersebut. Dalam konteks penelitian ini, TPB digunakan untuk memahami bagaimana niat karyawan dalam mengelola *work-life balance* dan mengatasi burnout dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, norma yang ada di lingkungan kerja, serta persepsi mereka tentang kontrol yang dimiliki dalam menghadapi stres dan keseimbangan hidup (Ajzen, 1991).

Penelitian ini juga menggunakan *grand theory humanistik* yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dan potensi individu untuk berkembang secara optimal. Maslow (1943) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai jika kebutuhan dasar seperti keseimbangan hidup (*work-life balance*) dan harga diri terpenuhi. Ketika kebutuhan ini terganggu, individu rentan mengalami burnout yang menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, Rogers (1951) menekankan pentingnya lingkungan yang menerima dan mendukung, termasuk dalam bentuk dukungan sosial. Dukungan ini membantu individu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Dengan demikian, teori humanistik mendasari bahwa individu akan merasa puas dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja jika memiliki keseimbangan hidup, bebas dari stres berlebih, dan mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya.

### 2.1.1 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyag (2018) Manajemen sumber daya manusia ialah sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal secara efektif dan efisien (Samsuni, 2023)

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap individu, kelompok, dan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017) Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang mereka miliki. Semakin banyak bagian dari pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja juga bisa dianggap sebagai reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, sehingga kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang tunggal. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu bagian pekerjaan, tetapi tidak puas dengan bagian lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja mereka di lingkungan kerja. Kepuasan ini terkait dengan tingkat timbal balik yang sesuai dengan harapan karyawan, yang mencakup berbagai faktor seperti gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan aspek psikologis yang mendukung kesejahteraan mereka di tempat kerja (Munandar, 2021).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang muncul berdasarkan evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi fisik dan sosial, serta faktor psikologis. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada harapan mereka terhadap pekerjaan, di mana kepuasan ini dapat bervariasi antara satu aspek pekerjaan dengan aspek lainnya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:80) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

### **1. Faktor psikologis**

Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seorang pekerja yang memiliki ketenteraman dalam melakukan pekerjaan akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

### **2. Faktor sosial**

Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan. Faktor sosial termasuk dalam work-life balance karena mencakup hubungan dengan rekan kerja, keluarga, dan kehidupan di luar pekerjaan. Interaksi sosial yang sehat dapat mengurangi stres kerja dan memberikan dukungan emosional yang mencegah burnout, sehingga turut meningkatkan kepuasan kerja.

### **3. Faktor fisik**

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Ketidaksesuaian kondisi fisik kerja dapat menyebabkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelelahan yang berkepanjangan, meningkatkan risiko burnout, serta mengganggu work-life balance karena waktu istirahat yang tidak optimal.

#### 4. Faktor finansial

Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya. Sistem kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta meminimalisir tekanan finansial yang menjadi salah satu penyebab stres dan *burnout*.

### 2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Pekerjaan

Aspek ini mengacu pada apakah tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki elemen-elemen yang dapat memberikan kepuasan bagi pekerja tersebut.

#### 2. Upah

Menilai sejauh mana gaji atau bayaran yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil oleh karyawan.

#### 3. Promosi

Peluang bagi karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, yang berkaitan dengan kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja di perusahaan.

#### 4. Pengawasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peran pihak yang memberikan arahan atau instruksi dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

#### 5. Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi antara karyawan dengan rekan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

### 2.3 Social Support (Dukungan Sosial)

#### 2.3.1 Pengertian Social Support

*Social support* adalah bantuan atau perhatian yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam hidupnya yang membuat mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Meskipun demikian, sering kali orang yang menerima dukungan sosial dari orang lain hanya melihat perhatian tersebut sebagai bentuk dukungan, tanpa mempertimbangkan apakah bentuk dukungan tersebut sesuai dengan kebutuhan atau harapan mereka (Afriyani et al., 2024)

Menurut Oktarina (2023) *social support* adalah hubungan antar individu yang melibatkan pemberian bantuan dalam berbagai bentuk, seperti informasi, perhatian, dukungan emosional, penilaian, dan bantuan praktis. Bantuan ini diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan sosial seseorang, dan dapat memberikan manfaat emosional serta memengaruhi perilaku penerima dukungan.

Dapat dipahami bahwa, *Social support* adalah bantuan atau perhatian yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam hidupnya, yang membuat mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Dukungan sosial ini mencakup berbagai bentuk bantuan, seperti informasi, perhatian, dukungan emosional, penilaian, dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bantuan praktis. Bentuk dukungan tersebut diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan sosial individu dan dapat memberikan manfaat emosional, serta mempengaruhi perilaku penerima. Meskipun demikian, penerima dukungan sosial seringkali hanya melihat perhatian yang diberikan sebagai dukungan, tanpa mempertimbangkan apakah bentuk dukungan tersebut sesuai dengan kebutuhan atau harapan mereka.

### 2.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi *Social Support*

Menurut Ali et al. (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, antara lain:

#### 1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas yang mendukung perkembangan sosial, seperti berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain.

#### 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti dukungan orang lain dan imbalan yang diperoleh. Seseorang merasa terdorong untuk bertindak dengan harapan memperoleh pengakuan, penghargaan, atau hasil tertentu.

#### 3. Dukungan organisasi yang dirasakan

Ini mengacu pada sejauh mana seseorang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Ketika organisasi menyediakan dukungan seperti fleksibilitas kerja, beban kerja yang seimbang, dan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, hal ini membantu





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terciptanya *work-life balance*, Kondisi ini akan memperkuat persepsi dukungan sosial dari organisasi dan meningkatkan kesejahteraan kerja secara keseluruhan.

#### 4. Motivasi sosial

Motivasi sosial adalah serangkaian dorongan untuk berinteraksi dan berintegrasi dalam lingkungan sosial. Ini melibatkan pertemuan dengan orang baru, menjalin pertemanan, dan mengalami pengalaman bersama orang lain.

#### 5. Niat untuk melanjutkan

Niat untuk melanjutkan berhubungan dengan upaya seorang karyawan untuk mempertahankan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan interpersonal yang kuat dan berkelanjutan dapat menjadi sumber dukungan sosial penting di lingkungan kerja. Dukungan ini terbukti efektif dalam mengurangi tekanan psikologis yang berkepanjangan, sehingga dapat menurunkan risiko terjadinya *burnout*.

### 2.3.3 Indikator *Social Support*

Indikator-indikator *social support* menurut Taylor (2020):

#### 1. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merujuk pada bentuk bantuan yang paling langsung dan praktis, seperti memberikan atau meminjamkan uang, atau membantu meringankan beban tugas seseorang.

#### 2. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup ekspresi perhatian, empati, dan rasa kepedulian terhadap seseorang. Bentuk dukungan ini memberikan kenyamanan, ketenangan, dan perasaan dicintai kepada penerimanya, serta membantu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memotivasi mereka dengan semangat, kehangatan, dan kasih sayang dalam pekerjaan mereka.

#### 3. Dukungan Informatif

Dukungan informatif terjadi ketika orang-orang di sekitar individu memberikan informasi yang berguna, seperti memberikan saran atau petunjuk yang dapat membantu individu dalam mengatasi masalah. Ini bisa berupa nasihat, arahan, saran, atau penilaian mengenai cara individu menyelesaikan suatu tugas.

#### 4. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan berfokus pada ekspresi persetujuan dan penilaian positif terhadap ide, perasaan, serta kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan mereka.

## 2.4 Work Life Balance

### 2.4.1 Pengertian Work Life Balance

*Work life balance* adalah hal yang penting untuk dicapai dan dikelola oleh setiap individu. Di sini, "*balance* (seimbang)" tidak selalu berarti membagi waktu secara sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih pada kemampuan untuk mengatur dan mengelola semua tanggung jawab di kedua aspek kehidupan tersebut dengan baik (Manggabarani et al., 2020).

Menurut Kurnia & Khairunnisa (2024) Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) adalah usaha individu untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan bijak, agar dapat memenuhi kebutuhan dari pekerjaan dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan pribadi. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berubah, terkadang tekanan untuk sukses dalam pekerjaan bisa membuat kehidupan pribadi menjadi tidak seimbang. Karena itu, penting bagi individu dan perusahaan untuk memahami, menerapkan, dan mendukung keseimbangan ini, demi menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan secara keseluruhan.

Maka, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) penting untuk dicapai oleh setiap individu, bukan dengan membagi waktu secara sama, tetapi dengan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Individu perlu bijak mengatur waktu dan energi untuk memenuhi kebutuhan keduanya. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, dukungan dari individu dan organisasi sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan ini demi kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 2.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* menurut (Wulansari, 2023), yaitu:

##### 1.8.1 Faktor Individu

Faktor ini mencakup ciri-ciri pribadi seseorang, seperti kepribadian, sikap, serta cara pandang individu terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi pandangan individu terkait hal ini.

##### 2. Faktor Organisasi

Faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi berbagai aspek seperti beban kerja, fleksibilitas dalam penjadwalan waktu, serta tekanan yang muncul



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akibat peran yang berlebihan. Selain itu, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres yang dialami karyawan, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, dukungan sosial di tempat kerja, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, besaran gaji, serta adanya potensi konflik di tempat kerja juga turut mempengaruhi keseimbangan hidup dan pekerjaan.

#### 3. Faktor Kehidupan

Faktor yang berhubungan dengan kehidupan pribadi meliputi kewajiban dalam rumah tangga, dukungan yang diberikan oleh keluarga, serta bantuan dari pasangan dan orangtua. Selain itu, kondisi ekonomi juga merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

#### 2.4.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Langford dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020) adapun *indikator work life balance* ada empat, yaitu:

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi
2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga
3. Memiliki kehidupan sosial diluar perusahaan
4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.5 *Burnout*

### 2.5.1 Pengertian *Burnout*

Rosada et al. (2023) menyatakan bahwa *Burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang muncul akibat stres kronis. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional pada individu, yang timbul sebagai dampak dari tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berat. Akibatnya, individu yang mengalami *burnout* merasa kelelahan yang terus-menerus dan kehilangan rasa kemampuan untuk mengatasi beban pekerjaan yang ada.

*Burnout* syndrome dapat dipahami sebagai kondisi di mana seseorang mengalami stres yang berlangsung lama, yang mengarah pada kelelahan fisik dan mental, serta dapat memengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi (Angelia & Simanjorang, 2024).

Dari kedua penjelasan tentang *burnout* diatas dapat di pahami bahwa *burnout* merupakan kondisi yang disebabkan oleh stres yang berlangsung lama, yang mengarah pada kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga kinerja organisasi, karena individu yang mengalaminya merasa lelah terus-menerus dan kehilangan daya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

### 2.5.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (2016) dalam (Stevani et al., 2024), beberapa faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) antara lain:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. **Beban Kerja Berlebihan:** Karyawan yang terus-menerus merasa tertekan untuk mencapai target tinggi dan bekerja secara berlebihan berisiko mengalami kelelahan kerja yang intens.
2. **Kurangnya Kontrol:** Ketika karyawan merasa tidak memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan atau otoritas dalam pekerjaannya, hal ini dapat memicu frustrasi dan kelelahan kerja yang berlebihan.
3. **Hubungan Kerja yang Buruk:** Hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atau atasan dapat berkontribusi signifikan terhadap tingginya tingkat burnout.
4. **Kepentingan yang Bertentangan:** Karyawan yang menghadapi konflik antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi atau keluarga dapat mengalami ketegangan yang berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.
5. **Ketidakjelasan Tugas:** Karyawan yang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka atau yang diberikan harapan yang tidak realistis oleh atasan dapat mengalami kebingungan dan kelelahan kerja.

### 2.5.3 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Baron dan Greenberg dalam (Andrianti et al., 2023) yakni meliputi :

1. Kelelahan fisik
2. Kelelahan emosional
3. Kelelahan mental
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam firman Allah SWT QS. Ibrahim ayat 7 mengenai kepuasan kerja ialah

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”

Dalam konteks kepuasan kerja, ayat ini mengajarkan bahwa syukur atas nikmat yang diberikan Allah, termasuk rezeki yang diperoleh dari pekerjaan, adalah kunci untuk mendapatkan lebih banyak keberkahan dalam hidup dan pekerjaan. Bekerja dengan rasa syukur akan menciptakan perasaan puas, karena kita menyadari bahwa setiap rezeki yang diperoleh melalui pekerjaan adalah anugerah dari Allah. Dalam Islam, syukur bukan hanya tentang ucapan, tetapi juga diterjemahkan dalam bentuk penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang diperoleh. Allah menjanjikan penambahan nikmat bagi mereka yang bersyukur, yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja bukan hanya berasal dari pencapaian material semata, tetapi juga dari kedamaian batin yang datang dengan rasa syukur. Sebaliknya, jika kita tidak bersyukur, rasa tidak puas akan muncul, yang bisa mengarah pada ketidakbahagiaan dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, ayat ini mengingatkan kita untuk selalu bersyukur terhadap pekerjaan yang kita miliki dan rezeki yang Allah berikan, karena dengan syukur,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah akan menambah nikmat-Nya, yang mencakup kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri.

### 2.6.2 Pandangan Islam Terhadap *Social Support*

Dalam firman Allah SWT QS. An-nisa ayat 36 ialah

﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنُبِ وَآئِنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾

Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apa pun. Berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib kerabat, anak-anak ya tim, orang-orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh, teman sejawat, ibnusabil, serta hamba sahaya yang kamu miliki. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang sombong lagi sangat membanggakan diri.

Dalam ayat ini mengajarkan pentingnya berbuat baik kepada sesama, yang mencakup berbagai bentuk hubungan sosial. Islam mengajarkan bahwa kehidupan sosial harus dilandasi dengan rasa saling menghormati, saling membantu, dan berbagi kebaikan. Dalam konteks dukungan sosial, ayat ini memberikan arahan bahwa umat Islam diajarkan untuk berbuat baik tidak hanya kepada keluarga dekat, tetapi juga kepada orang lain dalam masyarakat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan, seperti anak yatim, orang miskin, dan orang yang membutuhkan bantuan.

Secara spesifik, ayat ini menekankan pentingnya berbuat baik kepada orang tua, yang merupakan bentuk dukungan emosional dan sosial yang mendalam dalam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam. Selain itu, dukungan sosial juga berlaku kepada kerabat, tetangga, serta teman sejawat, yang menunjukkan bahwa interaksi sosial dalam Islam harus saling membantu dan menjaga hubungan yang baik dengan semua orang di sekitar kita, baik yang dekat maupun yang jauh.

Dukungan sosial yang dimaksud tidak terbatas pada bantuan materi atau fisik saja, tetapi mencakup segala bentuk kebaikan, termasuk sikap peduli, memberikan kasih sayang, memberikan pertolongan saat dibutuhkan, dan menjaga hubungan harmonis dengan orang lain. Dalam hal ini, ayat ini mengajarkan agar umat Islam tidak hanya fokus pada hubungan pribadi atau kelompok tertentu saja, tetapi juga menjaga kesejahteraan dan kebahagiaan orang lain melalui tindakan yang baik.

Islam juga mengingatkan agar dalam menjalankan interaksi sosial, kita tidak bersikap sombong atau merasa lebih dari orang lain, karena kesombongan hanya akan merusak hubungan sosial dan mencegah terjalinnya dukungan sosial yang sehat dan penuh kedamaian.

### 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap *Work Life Balance*

Firman Allah SWT mengenai *work life balance* terdapat pada surah Al-A'raf ayat 31

يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”

Dalam surah Al-a’raf ayat 31 diatas dijelaskan bahwa Allah mengingatkan kita untuk menjaga keseimbangan dalam setiap aspek hidup. Saat kita bekerja atau beraktivitas, jangan sampai berlebihan. Penuhi kebutuhan duniawi seperti pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, namun tetap perhatikan kesejahteraan diri, keluarga, dan ibadah. Jangan biarkan pekerjaan menghabiskan seluruh waktu dan energi kita, karena Allah tidak menyukai orang yang berlebihan dalam segala hal. Menjaga keseimbangan adalah kunci untuk hidup yang sehat, produktif, dan bermakna.

#### 2.6.4 Pandangan Islam Terhadap *Burnout*

Dalam firman Allah SWT Surah At-taubah ayat 51 mengenai burnout ialah

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal.

Dalam ayat ini mengajarkan tentang penerimaan terhadap segala bentuk tekanan atau beban yang kita rasakan. Ketika seseorang mengalami burnout, mereka sering merasa tertekan oleh pekerjaan, tanggung jawab, atau situasi lainnya yang dirasa sangat berat. Islam mengajarkan bahwa segala ujian dan kesulitan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kita hadapi sudah ditentukan oleh Allah dan merupakan bagian dari takdir-Nya. Sebagai umat Islam, kita diajarkan untuk bersabar dan tetap tawakal, yaitu mempercayakan segala urusan kepada Allah, sembari berusaha sebaik mungkin dalam menghadapi tantangan tersebut.

Dengan menerima kenyataan bahwa beban yang kita rasakan adalah bagian dari takdir-Nya, kita bisa lebih tenang dan tidak mudah menyerah. Ini memberikan perspektif bahwa meskipun *burnout* bisa sangat menantang, kita bisa mendapatkan ketenangan hati dan kekuatan untuk terus berusaha tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Untuk menyusun laporan ini, penelitian terdahulu dilakukan untuk memahami apa saja yang telah diteliti sebelumnya, serta untuk membuat perbandingan dan memberikan gambaran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang akan datang.

### Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Maydian Andriani1, Hartanto Halim2 (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan You N Me Store Kota Cirebon	Variabel X1: <i>Work life balance</i> Variabel X2: <i>Burnout</i> Variabel Y: Kepuasan Kerja	bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di You n Me Store Kota Cirebon. Sebaliknya, <i>burnout</i>



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.				berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat <i>burnout</i> yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja mereka. Secara simultan, <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> saling memengaruhi dan bersama-sama berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di You n Me store Kota Cirebon
Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel mediasi, yaitu dukungan sosial. Penelitian terdahulu hanya fokus pada pengaruh langsung <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian ini memasukkan dukungan sosial sebagai variabel mediasi.				
2.	Ari Gusman1, Odang Kusmayadi2 (2023)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang	Variabel X1: <i>Work life balance</i> Variabel X2: Lingkungan kerja Variabel Y: Kepuasan Kerja	Variabel <i>work-life balance</i> secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel X2 dan mediasi, yaitu dukungan sosial. Penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja sebagai X2, sementara penelitian ini X2 nya adalah <i>burnout</i> dan memasukkan dukungan sosial sebagai variabel mediasi.				
	Faradila Vitaningdyah, Sumartik (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Work Achievement</i> Melalui Motivasi	Variabel X1: <i>Work life balance</i> Variabel X2: <i>Burnout</i> Variabel Y: <i>Work achievement</i>	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo <i>Burnout</i> Berpengaruh negatif



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
		Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Z: Motivasi Kerja	terhadap prestasi kerja, semakin tinggi <i>burnout</i> , semakin rendah prestasi kerja. <i>Work life balance</i> mempengaruhi prestasi kerja melalui motivasi kerja. <i>Burnout</i> tidak mempengaruhi prestasi kerja melalui motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja.
Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel Y <i>Work achievement</i> , variabel Z menggunakan variabel intervening yaitu Motivasi kerja, sementara penelitian ini memasukkan dukungan sosial sebagai variabel Z (mediasi) dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.				
4.	Irka Srinofita, Ririn Handayani, dan Fahmi Oemar (2022)	Hubungan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi dengan dukungan sosial yang dirasakan sebagai variabel mediasi.	Variabel X1: Konflik keluarga Variabel Y: Komitmen keluarga Variabel Z: Dukungan sosial	Terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi. Konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial dan komitmen organisasi. Selain itu, konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap komitmen Organisasi melalui Dukungan sosial sebagai variabel mediasi.
Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel X1,X2, dan Variabel Y, namun memiliki persamaan pada variabel mediasi (Z) yaitu dukungan sosial ( <i>social support</i> ) yaitu dukungan sosial.				
5.	Tekni Megaster Fida Arumingtyas Amelia Trisavinaningdiah (2021)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari.	Variabel X1: <i>Work life balance</i> Variabel X2: <i>Burnout</i> Variabel Y: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari, sementara <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel mediasi (Z). Penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel X1 ( <i>work life balance</i> ), X2 ( <i>burnout</i> ), dan Y (kepuasan kerja) tanpa memasukkan variabel Z, yaitu dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian ini mempertimbangkan dukungan sosial sebagai variabel mediasi untuk menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja				
6	Della Fitria Sari (2024)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Social Support sebagai Variabel Mediasi pada PT. BPR Pekanbaru Madani (Perseroda)	Variabel X1: <i>Burnout</i> Variabel Y: Kinerja karyawan Variabel Z: <i>Social Support</i>	<i>Burnout</i> terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta dukungan sosial di PT. BPR Pekanbaru Madani (Perseroda). Meskipun <i>burnout</i> dapat mempengaruhi tingkat dukungan sosial, dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peran dukungan sosial sebagai variabel mediasi antara <i>burnout</i> dan kinerja karyawan tidak terbukti signifikan.
Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menggunakan satu variabel X dan variabel Y yang berbeda. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel X, yaitu <i>Work-Life Balance (WLB)</i> dan <i>burnout</i> , sementara variabel Y yang dianalisis adalah kepuasan kerja. Namun, variabel Z yang digunakan pada kedua penelitian ini adalah sama, yaitu dukungan sosial ( <i>social support</i> )				
7	Maria Herliana Rofina, Imanuel Wellem, Walter Obon (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD pada RSUD Dr. T.C. Hillers Maumere	Variabel X1: Beban kerja Variabel X2: Dukungan sosial Variabel Y: Kinerja Karyawan	Disimpulkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD di RSUD Dr. T.C. Hillers Maumere. Beban kerja yang menurun dan dukungan sosial yang meningkat akan meningkatkan kinerja perawat. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan menjelaskan 32,1% variasi kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
<p>Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel X, yaitu Beban Kerja dan Dukungan Sosial, dengan Kinerja Perawat sebagai variabel Y. Sementara itu, dalam penelitian ini, dua variabel X yang dianalisis adalah <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i>, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, dan Dukungan Sosial berperan sebagai mediasi.</p>				
8.	Cici Novita SihaloU, Nurul Indawati (2021)	Peran Mediator <i>Emotional Exhaustion</i> pada <i>Pengaruh Work- Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya	Variabel X1: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Y: Kepuasan kerja Variabel Z: <i>Emotional Exhaustion</i>	Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap <i>emotional exhaustion</i> . Namun, <i>emotional exhaustion</i> tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem kerja yang jelas meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi <i>emotional exhaustion</i> .
<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan satu variabel X yaitu <i>work life balance</i>, dan menggunakan variabel Z nya <i>emotional exhaustion</i> sebagai mediasi. Pada penelitian ini 2 variabel X yang digunakan yakni <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i>, serta menganalisis dengan menggunakan <i>Social support</i> sebagai mediasi</p>				
9.	Septiana Heryawati (2017)	Pengaruh <i>Burnout</i> pada Kepuasan Hidup dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank BPD Kantor Pusat Bank Jateng)	Variabel X1: <i>Burnout</i> Variabel Y: Kepuasan hidup Variabel Z: Dukungan sosial ( <i>social support</i> )	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif, namun tidak secara langsung terkait dengan dukungan sosial. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan, sementara <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan hidup. Selain itu, dukungan sosial berperan sebagai variabel mediasi antar <i>burnout</i> dan kepuasan hidup karyawan.
<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan satu X saja yaitu <i>burnout</i>, pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan variabel X <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i>, pada variabel Y dan Z yang digunakan penelitian terdahulu dengan ini memiliki persamaan yaitu kepuasan kerja dan <i>social support</i> sebagai mediasi</p>				
10.	Hamna Satriansyah (2018)	Pengaruh <i>Work- Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan	Variabel X1: <i>Work life balance</i> Variabel Y: Kepuasan kerja Variabel	Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

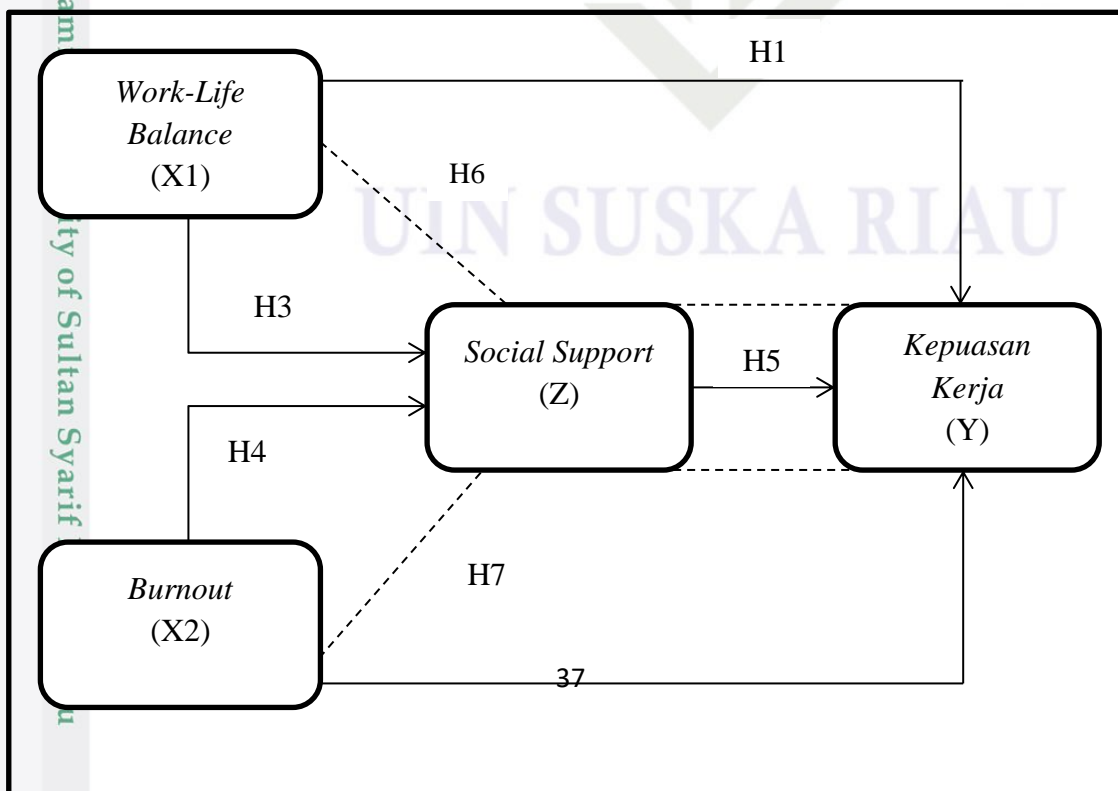
No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
		Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah)	Z: Stress kerja	kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja.
<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan satu X saja yaitu <i>work life balance</i>, dan menggunakan mediasi stress kerja sebagai variabel Z, sedangkan penelitian ini menambahkan <i>social support</i> sebagai mediasi serta memiliki dua X yaitu <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i>. Namun memiliki kesamaan juga pada variabel Y, yaitu kepuasan kerja.</p>				

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bagaimana *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y), dengan *social support* (Z) berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut pada karyawan PT.

PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian





1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2

Keterangan:

—————→ : Pengaruh Variabel X ke Variabel Y

-----→ : Pengaruh Variabel X ke Variabel Y dengan variabel Z sebagai mediasi

## 2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Dasar Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja mereka di lingkungan kerja. Kepuasan ini terkait dengan tingkat timbal balik yang sesuai dengan harapan karyawan, yang mencakup berbagai faktor seperti gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan aspek psikologis yang mendukung kesejahteraan mereka di tempat kerja (Munandar, 2021).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi. 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja Afandi (2018)	<i>Likert</i>
2.	<i>Social Support (Z)</i>	<i>Social support</i> adalah bantuan atau perhatian yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam hidupnya yang membuat mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Meskipun demikian,	1. Dukungan Instrumental 2. Dukungan Emosional 3. Dukungan Informatif	<i>Likert</i>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
		sering kali orang lain hanya melihat perhatian tersebut sebagai bentuk dukungan, tanpa mempertimbangkan apakah bentuk dukungan tersebut sesuai dengan kebutuhan atau harapan mereka (Afriyani et al, 2024)	4. Dukungan Penghargaan Taylor (2020)	
3.	<i>Work-Life Balance (X1)</i>	<i>Work life balance</i> adalah hal yang penting untuk dicapai dan dikelola oleh setiap individu. Di sini, " <i>balance</i> (seimbang)" tidak selalu berarti membagi waktu secara sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih pada kemampuan untuk mengatur dan mengelola semua tanggung jawab di kedua aspek kehidupan tersebut dengan baik (Manggabarani et al, 2020).	1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi 2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga 3. Memiliki kehidupan sosial diluar perusahaan 4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi.Langford dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020)	<i>Likert</i>
4.	<i>Burnout (X2)</i>	<i>Burnout</i> merupakan suatu sindrom psikologis yang muncul akibat stress kronis. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional pada individu, yang timbul sebagai dampak dari tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berat. (Rosada et al., 2023)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri Baron dan Greenberg (dalam Reni et al, 2023)	<i>Likert</i>

## 2.10 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam latar belakang masalah dan dengan mengacu pada kajian yang masih bersifat teoritis, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Pengaruh *Work-life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Menurut Kurnia & Khairunnisa (2024) Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) adalah usaha individu untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan bijak, agar dapat memenuhi kebutuhan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka merasa puas dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan (Pratama & Setiadi, 2021) Salah satunya dengan memperhatikan *work life balance* karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan (Gusman et al., 2023) disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1: Diduga *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

#### 2. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Munandar (2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja mereka di lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan moral, dedikasi, dan disiplin kerja karyawan. Terkait dengan hal ini, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, salah satunya adalah burnout. Gejala *Burnout* dalam diri karyawan dapat timbul karena adanya rutinitas pekerjaan yang padat disertai dengan tekanan dari kehidupan pribadi, *burnout* juga dapat timbul karena





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakteristik individu, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional. Dalam penelitian yang dilakukan (Andriani & Halim, 2023) *burnout* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga *burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

3. Pengaruh *Work-life balance* (X1) terhadap *Social support* (Z)

Menurut Nurhabiba (2020) Setiap individu memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*). Ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai, hal itu dapat menurunkan produktivitas dan memicu rasa kejenuhan. Maka dari itu, dibutuhkan dukungan sosial yang memadai untuk membantu individu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Dukungan sosial ini dapat berupa perhatian, bantuan, dan penghargaan dari rekan kerja, keluarga, atau teman, yang dapat mengurangi beban emosional dan stres. Dari penelitian yang di lakukan oleh (Rohimah & Mulyani, 2023) dapat diketahui bahwa hubungan variabel *work life balance* dengan dukungan sosial menunjukkan hubungan.

H3: Diduga *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Social support*

4. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap *Social support* (Z)

(Harahap & Siregar, 2024) *Burnout* menggambarkan kondisi di mana sebagian besar karyawan merasa kelelahan, stres, dan kurang mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Selain itu, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja dan lingkungan kerja mereka. Tekanan pekerjaan yang berat juga berdampak pada kepuasan kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Disimpulkan dari penelitian yang dilakukan (Harahap & Siregar, 2024) *Burnout* berpengaruh terhadap *Social Support*.

H4: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap *Social support*

5. Pengaruh *Social support* (Z) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja sangat erat dalam konteks dunia kerja. Dukungan dari atasan dapat memberikan arahan yang jelas dan mengurangi tekanan pada karyawan. Begitu pula, dukungan rekan kerja dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab dapat mengurangi kelelahan. Selain itu, dukungan dari keluarga berperan penting dalam memberikan motivasi serta semangat bagi individu untuk terus menjalankan pekerjaannya dengan baik (Istichomah et al., 2021) dalam kesimpulan penelitiannya juga menyebutkan dukungan sosial semakin meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat yang artinya ada pengaruh antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja

H5: Diduga *Social support* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

6. Pengaruh *Work-life balance* (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan *Social support* (Z) Sebagai Variabel Mediasi

*Work-life balance* merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana terdapat rasa saling mendukung antara organisasi dan karyawan. Hal ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, demi tercapainya kepuasan kerja (Sulistiyan et al., 2022). Zulkarnain & Setyaningrum (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Hal ini menjadi salah satu indikator utama bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah *work life balance* yang mencakup dukungan dari faktor organisasi dan lingkungan. Dukungan yang diberikan oleh organisasi, keluarga, pasangan, dan orang tua merupakan bentuk dari dukungan sosial. Dukungan sosial ini dapat berperan sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Nurhabiba, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dimediasi oleh dukungan sosial sebagai variabel mediasi.

H6: Diduga *Work-life balance* berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja dengan dimediasi *social support*

#### 7. Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan *Social support* (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Christiana (2020) *Burnout* adalah kondisi emosional yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, sering disebabkan oleh tekanan tugas yang berat namun tidak berkembang. Hal ini dapat menyebabkan mereka tidak dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik karena stres atau tekanan emosional. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dan berperilaku



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih positif, mendukung perkembangan organisasi (Megaster et al., 2021). Dalam penelitian Wiradyatmika (2022) menjelaskan bahwa *Social support* merujuk pada hubungan antar individu yang memberikan perlindungan terhadap dampak buruk stres. Dukungan ini dapat membuat seseorang merasa lebih tenang, dihargai, dan dicintai, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan mereka.

Dapat diidentifikasi bahwa tingkat burnout yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun, keberadaan social support yang memadai mampu meredakan dampak negatif burnout tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan social support sebagai variabel mediasi.

H7: Diduga *burnout* berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja dengan dimediasi *social support*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Yang Beralamat Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru – Riau 28294. Waktu dilaksanakannya penelitian ini pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Mei 2025.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan menggunakan perangkat penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020).

##### 3.2.2 Sumber Data

###### a. Data Primer

Data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh pihak yang mengumpulkannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Data utama pada penelitian ini ialah kerja yang di dapat langsung data kepuasan dari wawancara dan kuisioner karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Data Sekunder

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pihak yang mengumpulkan data. Biasanya melalui perantara atau sudah melalui proses pengolahan sebelumnya, dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari artikel, jurnal, dan data perusahaan.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi ialah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu diambil kesimpulannya.

Jumlah Seluruh karyawan PKWT pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru berjumlah 31 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Jika populasi sangat besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2020).

Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang setara bagi setiap unsur dalam populasi untuk terpilih sebagai bagian dari sampel dan jenis teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dilakukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara *sampling jenuh* atau sensus, teknik ini menggunakan pengambilan sampel dari semua populasi, teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2020).

Maka dari itu penelitian ini menggunakan seluruh karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai sampel yang berjumlah 31 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data pada penelitian ini ialah:

#### a. Kuisioner (angket)

Kuisioner ialah teknik pengumpulan data dengan cara membagikan pertanyaan dan pernyataan dengan tertulis kepada para responden, kuisioner dapat diberikan langsung atau melalui internet kepada para responden. (Sugiyono, 2020).

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert yang terdiri atas sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data di mana peneliti atau pewawancara mengajukan pertanyaan kepada individu yang diwawancarai untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan. Pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur, Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bersifat fleksibel, di mana peneliti tidak menggunakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pedoman wawancara yang disusun secara rinci dan sistematis untuk mengumpulkan data. Pedoman yang digunakan hanya mencakup garis besar masalah yang akan dibahas (Sugiyono, 2020) Pada penelitian ini, peneliti mewawancarai karyawan divisi sumber daya manusia dan divisi personalia pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III.

### 3.5 Analisis Deskriptif

Deskriptif adalah cara menganalisis data dengan menggambarkan atau menjelaskan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa berusaha membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, pengukuran (Sugiyono, 2020).

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru . Populasi yang diteliti terdiri dari seluruh PKWT perusahaan yang berjumlah 31 orang, sampel penelitian terdiri dari Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang berbasis skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

### 3.6 Teknik Pengukuran Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengukuran data skala likert, Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai suatu hal, yang sering disebut sebagai variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2020). Skala likert memiliki tingkatan mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, seperti berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Likert**

Score/ nilai	Item
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Ragu ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Sumber: Sugiyono, 2020

### 3.7 Analisis Data

Karena data yang digunakan bersifat kuantitatif, analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan metode statistik, yaitu dengan pendekatan Smart PLS (*Partial Least Squares*), yang berguna untuk mengevaluasi hubungan antar variabel serta menguji model struktural yang dikembangkan dalam studi ini.

Menurut Muhson (2022) SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah metode analisis statistik multivariat yang merupakan pengembangan dari analisis regresi dan jalur. Dalam SEM, terdapat tiga kegiatan yang dilakukan secara bersamaan, yaitu: pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen melalui *confirmatory factor analysis*, pengujian hubungan antar variabel melalui *path analysis*, dan pencarian model yang tepat untuk prediksi melalui analisis model struktural serta analisis regresi. Untuk mempermudah proses analisis data SEM, dapat digunakan perangkat lunak statistik. Beberapa perangkat lunak yang tersedia untuk analisis SEM antara lain Lisrel, AMOS, dan Smart PLS.

SmartPLS memiliki beberapa kelebihan yang menjadikannya pilihan populer dalam analisis data. Software ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mirip dengan Lisrel dan AMOS. Pendekatan yang diterapkan dalam SmartPLS dianggap lebih kuat karena tidak bergantung pada berbagai asumsi yang ketat. Selain itu, SmartPLS membutuhkan ukuran sampel yang relatif kecil, sehingga cocok digunakan ketika jumlah sampel terbatas, terutama untuk model yang kompleks, sesuatu yang sulit dilakukan dengan Lisrel atau AMOS yang memerlukan ukuran sampel lebih besar. Data yang digunakan dalam SmartPLS juga tidak harus memiliki distribusi normal karena metode bootstrapping yang diterapkan memungkinkan analisis dilakukan tanpa terpengaruh oleh asumsi normalitas. Dengan adanya bootstrapping, SmartPLS tidak memerlukan jumlah sampel minimum. Selain itu, SmartPLS dapat digunakan untuk menguji model SEM baik yang formatif maupun reflektif, dan mampu mengakomodasi berbagai jenis skala pengukuran indikator, seperti skala rasio, kategori, atau Likert, dalam satu model analisis (Muhson, 2022).

### 3.8 Analisis Outer Model

Menurut Abdillah & Hartono (2015), model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel laten. Model ini secara khusus menunjukkan keterkaitan antara variabel laten dan indikator-indikator yang ada, atau dengan kata lain, outer model menjelaskan cara setiap indikator berhubungan dengan variabel laten lainnya.

#### 3.8.1 Convergent Validity

Pengujian convergent validity dilakukan untuk setiap indikator konstruk. Menurut Ghazali (2018), sebuah indikator dianggap valid jika nilai loading factor-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nya lebih dari 0,70, sementara loading factor antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, indikator dengan loading factor di bawah 0,50 akan dikeluarkan dari model.

### 3.8.2 Discriminant Validity

Berdasarkan *cross loading*, model dianggap memiliki *discriminant validity* yang memadai jika nilai *cross loading* antar konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Abdillah & Hartono, 2015).

### 3.8.3 Composite Reliability

Menurut Abdillah & Hartono (2015), uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur batas minimum reliabilitas suatu konstruk, sementara *Composite Reliability* mengukur tingkat reliabilitas sesungguhnya dari konstruk tersebut. Namun, *Composite Reliability* dianggap lebih tepat dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7.

## 3.9 Analisis Inner Model

Pengujian *inner model* merupakan pengembangan model yang didasarkan pada konsep teori, dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam kerangka penelitian (Arifin et al., 2023)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9.1 *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi, sedang, dan rendah, masing-masing (Andrianti et al., 2023; Hamid & Anwar, 2019).

### 3.9.2 *F-Square* (*Effect Size*)

*F-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model. Nilai *F-Square* yang mencapai 0,02 dianggap menunjukkan pengaruh yang lemah, sementara nilai 0,15 mengindikasikan pengaruh yang sedang, dan nilai 0,35 mencerminkan pengaruh yang kuat (Relwandani et al., 2023). Penilaian ini membantu dalam mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

### 3.9.3 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Analisis PLS dengan Menggunakan Langkah-langkah yang Telah Dirancang dalam Proses Berikut:

#### 1. Model Pertama

Pada langkah pertama, dilakukan pengujian pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh ini dianggap signifikan jika t-statistiknya lebih besar dari 1,96. Jika t-statistik lebih besar dari 1,96, maka hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dianggap signifikan.

#### 2. Model Kedua

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Langkah kedua menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M). Pengujian ini juga dilihat melalui t-statistik, yang dianggap signifikan jika lebih besar dari 1,96. Tujuannya adalah untuk memverifikasi apakah variabel mediasi (M) berperan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen.

#### 3. Model Ketiga

Pada langkah ketiga, pengujian dilakukan secara simultan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel mediasi turut mempengaruhi hubungan antara X dan Y secara keseluruhan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 1 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan tambahan Berita Negara No. 8675. Peleburan perusahaan PT Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal pendirian PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan memulai menyusun langkah langkah strategis dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing. Perusahaan mulai melakukan restruktur organisasi dan SDM untuk menuju perusahaan best practices. Restruktur Organisasi dimulai dengan menyederhanakan proses bisnis dan melakukan penggabungan Grup Unit Usaha yang semula ada 5 GUU menjadi 4 GUU dan melakukan penggabungan unit usaha

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PKS Sosa ke Unit Usaha Sosa, melakukan spin off rumah sakit dan sekolah, perusahaan juga sedang mempersiapkan restruktur organisasi di tingkat Bagian dan Unit Usaha. diakhir tahun 2014 PTPN IV telah berubah status dari BUMN menjadi anak perusahaan BUMN. Subholding PalmCo dibentuk dengan menggabungkan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V, VI, dan XII ke dalam PT Perkebunan Nusantara IV sebagai entitas yang masih bertahan, dan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) ke dalam PT Perkebunan Nusantara IV. Subholding Supporting Co juga dibentuk dengan menggabungkan PT Perkebunan Nusantara II, VII, VIII, IX, X, XI, dan XIV ke dalam PT Perkebunan Nusantara 1. Per November 2019, perusahaan memiliki kebun inti Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.340,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha. PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut "Perusahaan". Pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Februari. 196 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) IL PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau. Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH, Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 56



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Supporting Co. SubholdingCo didirikan melalui penggabungan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V, VI dan XIII menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai surviving entity dan pernisahan tidak murni PT. Perkebunan Nusantara III (Pervero) ke PT. Perkebunan Nusantara IV.

## 4.2 Gambaran umum

Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 54.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127/40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.896 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha. Perkebunan Nusantara IV adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

agrobisnis dan agroindustri. Dalam menjalankan bisnisnya PTPN IV mengelola 2 segmen usaha komoditi perkebunan yaitu:

- a. Segmen Usaha Komoditi Kelapa Sawit
- b. Segmen Usaha Komoditi Teh

PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit. 1 Unit kebun yang mengelola teh dan 1 unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang berlokasi di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 16 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 615 ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam, 2 unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 155 ton Daun Teh Basah (DTB) perhari, dan 2 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 405 ton perhari. Selain mengelola kedua komoditi tersebut PTPN IV juga mengelola balai benih kelapa sawit yang terdapat di Unit Usaha Adolina. PTPN IV juga didukung oleh 1 Unit Usaha Engineering Manufacturing and Construction yaitu Pabrik Mesin Tenera (PMT). Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa Palm Kernel Oil (PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM). 39 Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan replanting areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

### 4.9.3 Visi Misi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

#### 4.3.1 Visi

“Menjadi Perusahaan Agrobisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”

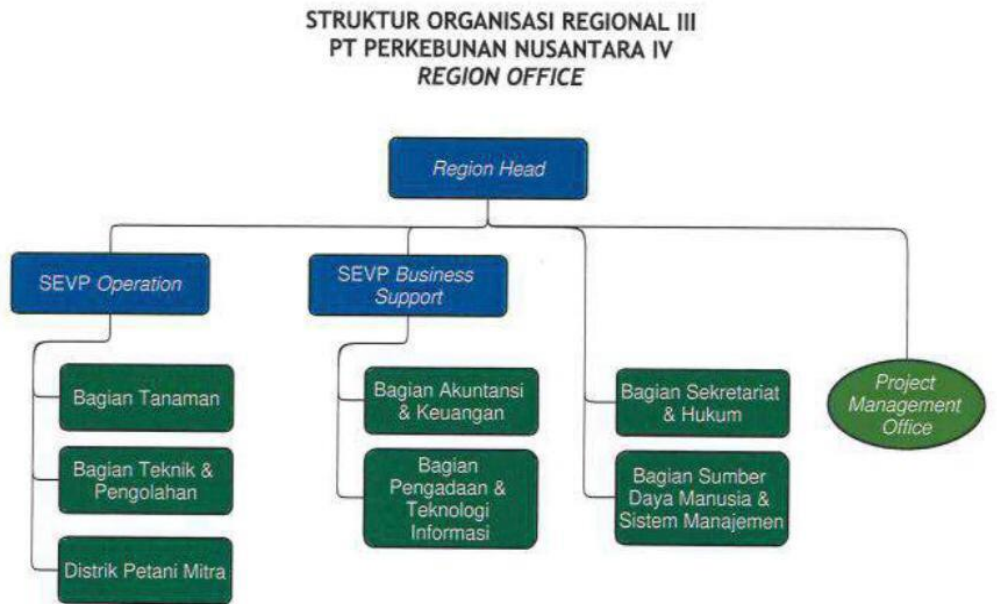
#### 4.3.2 Misi

1. Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.



#### 4.4 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru**



Sumber: *Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, 2025*

Uraian Tugas Jabatan pada Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

##### 1. *Region Head*

Bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas manajerial dan operasional di Regional III. Region Head memimpin, mengarahkan, dan mengawasi seluruh unit kerja agar berjalan sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Selain itu, Region Head juga menjadi penghubung antara kantor pusat dengan unit regional.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2. *SEVP Operation (Senior Executive Vice President Operasional)*

Bertugas mengelola kegiatan operasional utama perusahaan yang mencakup:

- a. Bagian Tanaman: Mengelola perencanaan, pemeliharaan, dan panen tanaman untuk memastikan produktivitas kebun.
- b. Bagian Teknik dan Pengolahan: Bertanggung jawab atas pengelolaan dan perawatan pabrik kelapa sawit serta proses pengolahan hasil perkebunan.
- c. Distrik Petani Mitra: Mengkoordinasikan hubungan kemitraan dengan petani plasma serta mengatur distribusi hasil kebun.

### 3. *SEVP Business Support*

Bertugas mendukung kegiatan bisnis perusahaan secara administratif dan teknis non-operasional, yang terdiri dari:

- a. Bagian Akuntansi dan Keuangan: Mengelola pencatatan keuangan, pelaporan, pengawasan anggaran, dan kepatuhan finansial.
- b. Bagian Pengadaan dan Teknologi Informasi: Menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan perusahaan serta memastikan infrastruktur teknologi informasi berjalan dengan optimal.

### 4. *Bagian Sekretariat dan Hukum*

Bertanggung jawab dalam mengelola administrasi umum, pengarsipan dokumen, penyusunan surat-menyurat, serta menangani seluruh urusan hukum dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen

Menangani seluruh aspek sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, hingga implementasi sistem manajemen mutu dalam lingkungan kerja.

## 6. *Project Management Office (PMO)*

Bertugas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek-proyek strategis perusahaan. PMO memastikan bahwa setiap proyek berjalan sesuai target waktu, anggaran, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 4. 5 Filosofi dan Makna Logo PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

### Gambar 4.2 Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional III



Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, 2025

1. Bentuk Pohon, sebagai gambaran dari pohon, buah, atau apapun yang mendekati bentuk tumbuhan, digambarkan dengan tiga pelepah di atas, dua pelepah di bawah.
2. Pelepah di atas adalah mengartikan unit Perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dua Pelepah Dibawah mengartikan wadah, disini yaitu yang mengelola unit perkebunan di atasnya dalam hal ini yaitu PTPN IV.

4. Jingga pada wadah dan bentukan tiga pelepah, adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing produk yang dipasarkan. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja maka keberhasilan akan tercapai berkat Karunia dan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, yaitu Sang Maha Pencipta maka kita patut untuk mensyukuri.

5. Warna jingga empat bidang lengkung terletak di bawah merupakan landasan yang menunjang ketiga unit di atasnya. Dibuat secara masif dan kokoh membawa pesan kuat, lengkungan yang mengarah ke kiri dan ke kanan merupakan arah pengembangan/pemasaran, selain mempresentasikan industri hilir PTPN IV. Empat bidang lengkung menganalogikan angka empat dari PTPN, maka disebutlah PTPN IV.

6. Warna hijau secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau diambil garis lurus menuju/memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan Ketuhanan Yang Maha Esa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Social Support sebagai Variabel Mediasi pada karyawan Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien sebesar 0.130 dengan p-value 0.031 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

2. Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Social Support.

Meskipun arah hubungannya negatif (-0.079), p-value sebesar 0.177 ( $> 0.05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan persepsi terhadap dukungan sosial yang diterima oleh karyawan.

3. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan koefisien sebesar -0.924 dan p-value 0.000 ( $< 0.001$ ), hasil ini sangat signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Pengaruh ini juga tergolong sangat kuat karena nilai koefisien yang besar dan negatif.

4. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Social Support.

Hasil menunjukkan nilai koefisien -0.468 dengan p-value 0.003 ( $< 0.05$ ), yang berarti signifikan secara statistik. Artinya, karyawan yang mengalami burnout cenderung merasakan penurunan dalam dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sekitarnya.

5. Social Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan nilai koefisien sebesar 0.546 dan p-value 0.001 ( $< 0.05$ ), ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menegaskan peran penting dukungan sosial dalam membangun kesejahteraan kerja.

6. Social Support tidak memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien jalur mediasi sebesar 0.014 dan p-value 0.453 ( $> 0.05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja melalui Social Support tidak signifikan. Ini berarti, meskipun Work-Life Balance memengaruhi Kepuasan Kerja secara langsung, efeknya tidak disalurkan melalui variabel mediasi Social Support.

7. Social Support memediasi secara signifikan pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jalur mediasi menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.320 dengan p-value 0.007 ( $< 0.05$ ), yang berarti signifikan secara statistik. Artinya, meskipun burnout berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, keberadaan dukungan sosial dapat mengurangi efek buruk tersebut. Dengan kata lain, dukungan sosial berperan sebagai peredam dampak negatif burnout terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi burnout karyawan dan memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, menyediakan program manajemen stres, serta menciptakan budaya kerja yang suportif. Selain itu, program-program yang mendukung work-life balance juga perlu dipertahankan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan tetap tinggi.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperdalam analisis mengenai peran mediasi social support, khususnya dalam hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja. Penggunaan metode penelitian yang berbeda atau sampel yang lebih besar dapat membantu mengungkap pengaruh mediasi yang mungkin tidak terdeteksi dalam penelitian ini.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, willy, & Hartono, jogiyanto. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (Ed.1). ANDI.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Afriyani, F., Marlina, John Sihar Manurung, Ikram Yakin, & Rena Augia Putrie. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4161>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., & Stewart, T. (2023). Early career and seasoned referees: Contrasting motivation, perceptions of organisational support and intention to continue. *Managing Sport and Leisure*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2258375>
- Andriani, M., & Halim, H. (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*, 1(1).
- Andrianti, R. D., Udik Jatmiko, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156–170. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i6.1511>
- Angelina, M., & Simanjorang, C. (2024). *Hubungan Work-Family Conflict terhadap Burnout Syndrome pada Pegawai Swasta di Jakarta Selatan Tahun. 5*.
- Aradiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Atifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid-19 di Berbagai Setting Pendidikan*.
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Galis, E. E. (2023). Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X. *jurnal Penelitian Psikologi*, 10.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Ghozali, Prof. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gusman, A., Kusmayadi, O., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh Work-lifeBalancedanLLingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 8062–8071.
- Hamid, R. solling, & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian (Konsep Dasar Dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis)*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Harahap, A. F., & Siregar, Z. (2024). Pengaruh Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 568–574. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3231>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Indomedia Pusaka.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*. 6(3).
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 08(02).
- Istichomah, Andika, P., Khoeriyah, S. M., & Pesirahayu, H. V. E. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Perawat selama Pandemi COVID-19 di RSUD P. Senopati Bantul*. 12.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Lubis, M., khadijatul, A., & Legino, S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Manggabarani, A. S., Marzuki, F., & Mahendro. (2020). The Effect Of Milenial Generation Characteristics Of Job Satisfaction Relations And Employee Engagement. *Ilomata International Journal of Management*, 1(4), 239–248. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i4.166>
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari*.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analisis, & Structural Equation Modeling*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1).
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Oktarina. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Di RSU Ganesha. *Jurnal Info Kesehatan*, 13(1).
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Rahmayanti, I. Muslim, B Usulu M (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, PT Media Penerbit Indonesia
- Relwandani, Eryanto, H., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Motivasi terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK Negeri 40 Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan*, 3(3), 615–625. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.446>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rohimah, U., & Mulyani, S. (2023). Dukungan Sosial dan Stres Kerja dengan Work Life Balance pada Karyawan Wanita yang Sudah Berkeluarga di Rumah Sakit Rajawali Citra Yogyakarta. *Seminar Nasional Psikologi*, 22–29.
- Rosada, R., Fadli, U. M., & khalida, L. R. (2023). Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5).
- Ruslan, R., Dipoatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Musa, I., & Syahrul, K. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie*.
- Samsuni, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Savio, A. H., Perseveranda, M. E., & Langoday, T. O. (2024). *Emotional Intelligence, Psychological Capital, and Organizational Support as Determinants of Emotional Fatigue in Bank Frontliners in Kupang City, East Nusa Tenggara*.
- Stevani, H., Hidayah, N., & Ramli, M. (2024). Faktor Penyebab Burnout Ditinjau dari Organic-Medic Paradigm. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 368. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i1.16680>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Vol. 225). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (4th ed.). Alfabeta.
- Sulaiman, eman, & Mawati, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon*. 2.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel*. 2(1).
- Taylor, S. E. (2020). How are Social Ties Protective? *The Spanish Journal of Psychology*, 23, e41. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.35>
- Wiradyatmika, A. A. G. A. (2022). Peran Social Support pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square. *Jurnal Ilmiah Hospitality* 1293, 11(2).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance*.

Zulkarnain, C. I., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable for Millennial Employees During the COVID-19 Pandemic in Bekasi District. *The 2 Nd International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGE MT)+TECH*, 1(1).



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/ibu responden karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru yang saya hormati,

Nama saya Nurul Rizkiyah, mahasiswa program studi S1 Manajemen pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi. Saya melakukan penelitian skripsi saya tentang **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru”**. Tujuan riset saya adalah untuk menyelidiki pengaruh dari setiap variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan karyawan.

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
  2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom kuesioner.
- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| Setuju (S)                | = 4 |
| Cukup Setuju (CS)         | = 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
  4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyertakan kuesioner ini. '
  5. Adapun informasi dari Bapak/Ibu berikan nantinya saya berikan jaminan kerahasiaannya dan tidak akan disalahgunakan. Terima Kasih atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. Identitas Responden**

1. Nama/inisial : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Umur (tahun) : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3  
☐ Lainnya
5. Lama Bekerja : ☐  $\leq$  1 Tahun ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun  
☐  $\geq$  10 Tahun
6. Status : ☐ Menikah ☐ Lajang

**B. Variabel Penelitian**

**1. Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik untuk dijalani.					
2.	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang membuat saya berkembang.					
3.	Saya merasa nyaman dengan cara atasan mengawasi pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa peluang promosi di tempat kerja ini cukup adil bagi semua karyawan.					
5.	Saya merasa puas dengan jumlah upah/gaji yang saya terima saat ini.					
6.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Social Support (Z)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Rekan kerja atau atasan saya membantu saya secara langsung ketika saya mengalami kesulitan pekerjaan.					
2.	Saya merasa didengar dan dipahami oleh orang-orang di lingkungan kerja.					
3.	Saya sering mendapatkan saran atau informasi berguna dari rekan kerja atau atasan.					
4.	Saya merasa terbantu dengan arahan atau bimbingan yang diberikan oleh orang lain.					
5.	Saya merasa diakui dan dihargai atas hasil kerja yang saya capai.					
6.	Saya mendapatkan apresiasi yang layak dari lingkungan kerja.					

**3. Work Life Balance (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2.	Saya mampu menjalankan tanggung jawab saya di tempat kerja tanpa mengabaikan keluarga.					
3.	Saya dapat menjalani kehidupan sosial yang aktif di luar pekerjaan.					
4.	Saya merasa hubungan sosial saya dengan teman atau keluarga diluar pekerjaan sangat penting untuk keseimbangan hidup saya.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
5.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hobi saya diluar jam kerja.					
6.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan teman diluar pekerjaan					

**4. Burnout (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya sering merasa kelelahan fisik yang berlebihan setelah lembur.					
2.	Saya merasa cemas atau stress ketika memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan.					
3.	Saya merasa tidak ada lagi energi emosional yang tersisa setelah bekerja seharian.					
4.	Saya merasa tertekan secara mental oleh tuntutan pekerjaan yang terus menerus.					
5.	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian atau kepuasan pribadi.					
6.	Saya sulit merasa puas terhadap hasil kerja saya sendiri.					



## Lampiran 2: Tabulasi Data

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	TABEL TABULASI					
	<i>Burnout</i>					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	4	5	5
11	4	4	5	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4
13	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4
16	5	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4
19	5	4	5	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5
23	4	4	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	4
28	4	4	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	TABEL TABULASI					
	<i>Social Support</i>					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4
6	4	5	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4
13	4	4	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4
19	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5
23	4	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	4	4	5	5	5
29	5	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5





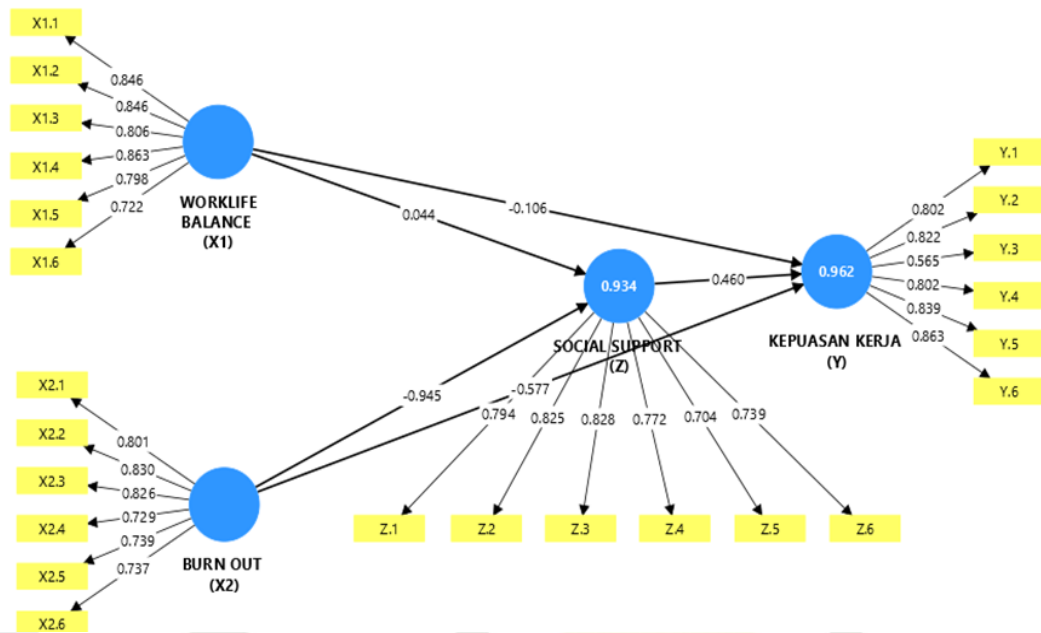
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	TABEL TABULASI					
	Kepuasan Kerja					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5
6	5	5	4	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4
10	5	5	4	5	5	5
11	4	5	4	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	5
19	5	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	5	5	5
24	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	4	4	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	5	5	3	5	5	5

## Lampiran 3: Hasil Olah Data

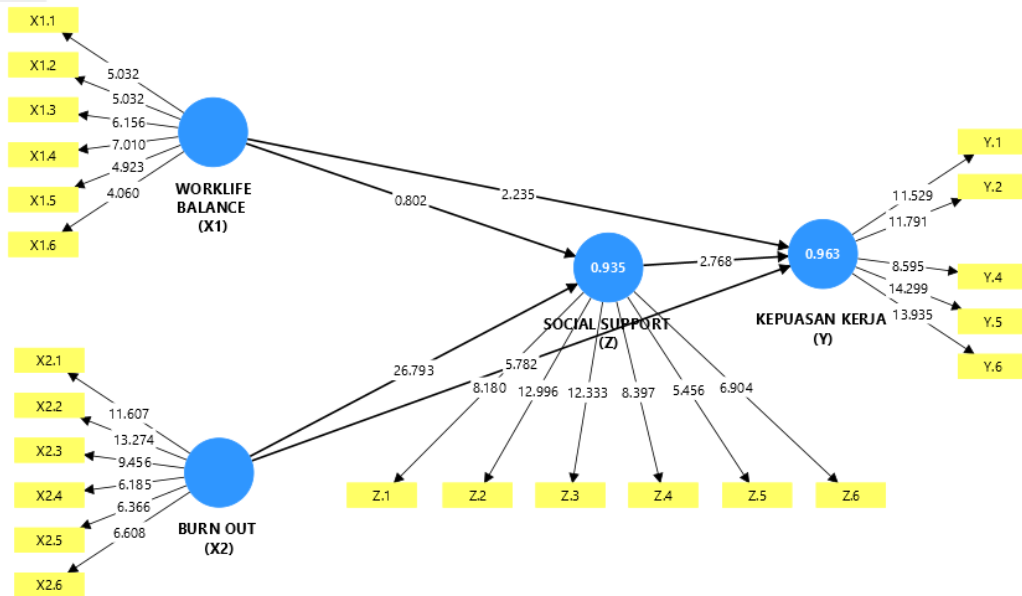
### Gambar Outer Model



### Outer loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.846			
X1.2	0.846			
X1.3	0.806			
X1.4	0.863			
X1.5	0.798			
X1.6	0.722			
X2.1		0.801		
X2.2		0.830		
X2.3		0.826		
X2.4		0.729		
X2.5		0.739		
X2.6		0.737		
Y.1			0.802	
Y.2			0.822	
Y.3			0.565	
Y.4			0.802	
Y.5			0.839	
Y.6			0.863	
Z.1				0.794
Z.2				0.825
Z.3				0.828
Z.4				0.772
Z.5				0.704
Z.6				0.739

**Gambar Outer loading yang telah di Respifikasi**



**Outer loading yang telah di Respesifikasi**

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.848			
X1.2	0.848			
X1.3	0.801			
X1.4	0.861			
X1.5	0.799			
X1.6	0.726			
X2.1		0.801		
X2.2		0.827		
X2.3		0.826		
X2.4		0.724		
X2.5		0.742		
X2.6		0.742		
Y.1			0.808	
Y.2			0.811	
Y.4			0.810	
Y.5			0.867	
Y.6			0.865	
Z.1				0.792
Z.2				0.825
Z.3				0.826
Z.4				0.767
Z.5				0.708
Z.6				0.745

## AVE, CRONBACH ALPHA & COMPOSITE REALIBILITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
X1	0.901	0.927	0.922	0.665
X2	0.869	0.873	0.902	0.605
Y	0.889	0.890	0.919	0.693
Z	0.869	0.873	0.902	0.606

## R-Square

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA_(Y)	0.918	0.909
SOCIAL SUPPORT_(Z)	0.918	0.912

	R-square	R-square adjusted
Y	0.963	0.959
Z	0.935	0.930

## F-Square

	f-square
X1 -> Y	0.228
X1 -> Z	0.021
X2 -> Y	0.870
X2 -> Z	10.685
Z -> Y	0.201

## Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y	0.130	0.125	0.060	2.161	0.031
X1 -> Z	-0.079	-0.067	0.058	1.349	0.177
X2 -> Y	-0.924	-0.925	0.029	32.009	0.000
X2 -> Z	-0.468	-0.485	0.155	3.013	0.003
Y -> Z	0.546	0.527	0.166	3.281	0.001





Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	
X1 -> Z -> Y	0.014	0.014	0.019	0.750	0.453	
X2 -> Z -> Y	-0.320	-0.311	0.118	2.717	0.007	

## Lampiran 4: Dokumentasi





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B- 2632/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

29 April 2025

Yth. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III  
Kota Pekanbaru  
Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, Riau 28294

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Nurul Rizkiyah  
NIM. : 12170121603  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: " Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dr. Manyarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 3 SDM/X-981/XII/2025

Pekanbaru, 03 Juli 2025

Lampiran : Ada

Hal : Penelitian UIN SUSKA RIAU

Kepada Yth:

Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

di -

Tempat

Menjawab Surat Saudara No B-2750/Un 04/F VII/PP 00 9/05/2025 tanggal 06 Mei 2025 perihal Surat tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PTPN IV Regional III menyetujui Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di PTPN IV Regional III .
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut , dengan ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bahwa telah selesai melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Social Support* sebagai variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru” guna menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen atas nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Nurul Rizkiyah

Nim : 12170121603

Jenjang / Program Studi : S1 / Manajemen

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

PTPN IV REGIONAL III

Bagian SDM dan Sistem Manajemen



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

ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional III - Pekanbaru

Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru 28294

+62 761 66565

regional3@ptpn4.co.id

Tandatangan Elektronik  
diterbitkan oleh :





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Nurul Rizkiyah lahir pada tanggal 06 Mei 2003 di Pekanbaru Provinsi Riau, Penulis merupakan anak terakhir dari pasangan bapak Ghofar dan Ibu Yurnalis dan juga mempunyai abang laki laki bernama Rudy Yude Farianto S. Kom.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah Paud Maharatu kemudian pendidikan dasar di SDN 160 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negri 34 Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 Kota Pekanbaru lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru. Pada tanggal 12 Maret 2025 penulis melaksanakan Ujian Seminar Proposal. Penulis telah melakukan penelitian dan ujian Komprehensif pada tanggal 13 Maret 2025 dan pada tanggal 8 Juli 2025 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Social Support sebagai variabel Mediasi pada Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kota Pekanbaru”** dan dinyatakan **“Lulus”** sebagai Sarjana Manajemen (S.M).