



Pengaruh *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan Bagian Teknik Dan Pengolahan Ptpn Iv Medan

Fat'ya Ayu Priasti¹, Kartini Harahap², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025
Revised: 27 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

Abstrak

Kurangnya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja menyebabkan penurunan efektivitas karyawan dalam bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* tersebut adalah seperti *burnout* dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *burnout* dan lingkungan kerja terhadap *job satisfaction*. Pengaruh *burnout* dan lingkungan kerja akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian teknik dan pengolahan PTPN IV Medan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PTPN IV Medan berjumlah 79 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* terhadap *job satisfaction* didapatkan nilai thitung sebesar $0,357 < 1,991$ dengan nilai sig $0,722 > 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,045. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction* diperoleh nilai thitung sebesar $8,494 > 1,991$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,779. Pada pengujian simultan variabel *burnout* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh 47,7%, sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Burnout*, Lingkungan Kerja, *Job Satisfaction*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Priasti, F., Harahap, K., & Siregar, O. (2025). Pengaruh *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan Bagian Teknik Dan Pengolahan Ptpn Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 45-54. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10187>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dan harus dikelola oleh organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap tenaga kerja sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan karyawan (Zahra & Siregar, 2023). Menurut Habibah & Siregar (2023), apabila seorang pekerja mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menuntaskan pekerjaannya.

Menurut Setiono dan Sutiyatik (2022), *job satisfaction* merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Berikut adalah indikator menurut Luthans (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa *job satisfaction* meliputi 6 (enam) indikator, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi karyawan, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.

3. Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

4. Teman kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya karyawan mendapat kepuasan kerja.

5. Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap karyawan dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi karyawan. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan karyawan dan mengajak karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan karyawan sendiri akan sulit dilupakan karyawan.

6. Kelompok Kerja

Di dalam organisasi karyawan masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan karyawan bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha *agroindustry*. PTPN IV Medan 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 salah satu BUMN yang banyak diminati oleh masyarakat dalam berkarir dan selalu memberikan yang terbaik bagi para karyawan dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Berikut hasil survei kepuasan kerja berdasarkan buku tahunan PTPN IV Medan tahun 2022 yang dilaksanakan oleh bagian sumber daya manusia:

Tabel 1. Hasil Survei Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2022

No.	Elemen	Skor Total
1	Kondisi lingkungan kerja	4.54
2	Gaya kepemimpinan	4.48

3	Sistem pelatihan dan pengembangan	4.51
4	Sistem promosi dan pengembangan karir	4.40
5	Komunikasi dan penyampaian keluhan	4.43
6	Sistem penilaian karya	4.41
7	Budaya perusahaan	4.50
8	Paket imbalan	4.57
9	Fasilitas dan sarana	4.45
Rata rata		4.48

Sumber: Buku Tahunan PTPN IV Medan (2022)

Berdasarkan tabel 1, setiap elemen memiliki nilai dengan skala 1-5, nilai tersebut memiliki arti dari kurang baik sampai sangat baik. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PTPN IV Medan memiliki tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang tinggi, hal ini dapat diketahui dari rata-rata tingkat kepuasan karyawan adalah 4,48. Permasalahan *job satisfaction* karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal hal ini di perlukan untuk meningkatkan kepuasan dalam lingkungan kerja karyawan namun berdasarkan berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara maupun observasi yang dilakukan kepada beberapa karyawan terdapat masalah lingkungan kerja yang terjadi di bagian teknik dan pengolahan pada PTPN IV Medan yakni belum memadai fasilitas di ruang pengarsipan sehingga data tersusun kurang rapi, ruang kerja yang tidak begitu luas membuat para karyawan kurang nyaman saat menjalankan tugas, serta suasana yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan *burnout*.

Menurut Pines dan Aronson (Alam, 2022), *burnout* adalah sindrom kelelahan baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi, serta perilaku kerja yang negatif. Stres yang tidak teratasi dengan baik merupakan salah satu faktor yang akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya sehingga menyebabkan karyawan *burnout* (Siregar & Harahap, 2023). Menurut Leiter & Maslach (Alam, 2022), terdapat tiga indikator yang dapat menjadi tolak ukur dari *burnout*. Ketiga indikator tersebut yaitu:

1. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional.

2. *Cynicism*

Cynicism merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja.

3. *Ineffectiveness*

Ineffectiveness merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa bahwa semua tugas yang diberikan berat.

Berdasarkan observasi peneliti, mayoritas karyawan merasa lesu ketika ingin berangkat kerja, mengerjakan pekerjaan sendiri, hingga memiliki beban kerja yang banyak. Karyawan merasa sangat kelelahan dan stress karena beban pekerjaan yang

menumpuk dan jam kerja melewati jam 17:00 WIB karena tuntutan untuk bekerja dengan maksimal, sehingga dalam pelaksanaan para karyawan terkadang bekerja ekstra demi mencapai target perusahaan. Beban kerja yang tinggi juga memungkinkan terjadinya *burnout* pada karyawan. PTPN IV Medan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan berupaya meningkatkan lingkungan kerja serta menghindari *burnout* karyawan dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan maka bagian teknik dan pengolahan.

Selain itu, tingkat *job satisfaction* karyawan dalam suatu perusahaan menjadi kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, dengan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor pendukung. Menurut Farida & Hartono (2016), lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Menurut Harahap & Harahap (2023), kebiasaan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Keseluruhan lingkungan kerja ini memiliki dampak signifikan pada kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta pada hasil kerja yang dihasilkan (Nadapdap & Harahap, 2023). Menurut Harras *et al* (2020), untuk dapat mengenal lingkungan kerja lebih jauh, maka dapat diperhatikan indikator sebagai berikut:

1. *Good Corporate Governance* (GCG)
Organisasi benar-benar menerapkan sistem manajemen yang profesional, adil dan menyejahterakan sehingga terbangun lingkungan kerja kreatif, inovatif dan kompetitif.
2. Harmonisasi Hubungan Sosial
Hubungan sosial yang dimaksud adalah bahwa setiap karyawan, baik maupun pimpinan menempatkan dirinya sebagai manusia dan memperlakukan orang lain sebagai manusia, hal tersebut terimplementasi pada interaksi dan komunikasi.
3. Kenyamanan Kerja
Kenyamanan kerja yang dimaksud mencakup fasilitas yang layak, peralatan kerja yang memadai, tata letak kantor yang nyaman, dan sistem kerja yang adil.
4. Menerapkan Nilai Nilai
Secara masif organisasi melalui pimpinan selalu menyampaikan nilai-nilai agama, sosial dan etika agar tercipta keseimbangan hidup.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tentunya akan mempengaruhi *job satisfaction* karyawan pada PTPN IV Medan Bagian Teknik dan Pengolahan yang akan berdampak terhadap kemajuan organisasi termasuk untuk terus melakukan persaingan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil judul penelitian “*Pengaruh Burnout dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan Pada PTPN IV Medan*”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PTPN IV Medan berjumlah 79 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis

data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 70,9%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 60,8% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 78,5%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang 4-8 tahun sebanyak 64,6%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Burnout* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	79	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.905		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	79	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.899		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Satisfaction* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	79	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.908	12

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	79
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Burnout* dan Lingkungan Kerja melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

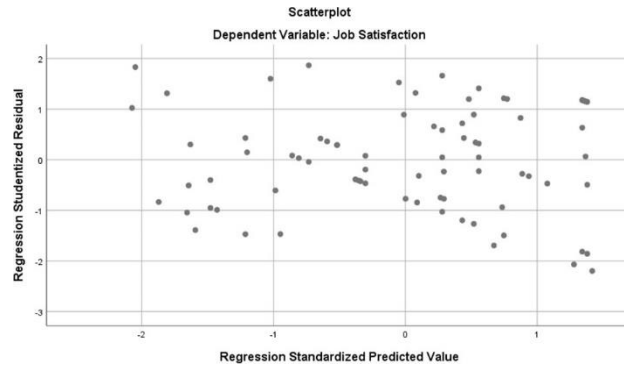
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Burnout</i>	.976	1.024
Lingkungan Kerja	.976	1.024

a. Dependent Variable: *Job Satisfaction*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.416	4.834		4.844	.000
<i>Burnout</i>	.045	.127	.030	.357	.722
Lingkungan Kerja	.779	.092	.070	8.494	.000

a. Dependent Variable: *Job Satisfaction*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 23,416 + 0,045X_1 + 0,779X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 23,416 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *Burnout* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai *Job Satisfaction* (Y) adalah 23,416.
2. Koefisien regresi *Burnout* memiliki nilai positif sebesar 0,045 berarti terjadinya hubungan positif antara variabel X1 dan Y. Namun dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari uji spss linear berganda bahwa *burnout* (X1) tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* (Y) dikarenakan *burnout* merupakan hal yang bertolak belakang dengan *job satisfaction* karyawan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,779 artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel *Job Satisfaction* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,779. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel *Job Satisfaction* (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Burnout* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y) didapatkan nilai thitung sebesar $0,357 < 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,722 > 0,05$. Hal tersebut

menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil tersebut maka H01 diterima.

2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) didapatkan, nilai thitung sebesar $8,494 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023.558	2	511.779	36.535	.000 ^b
	Residual	1064.594	76	14.008		
	Total	2088.158	78			
a. Dependent Variable: <i>Job Satisfaction</i>						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, <i>Burnout</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar $36,535 > 3,11$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka Ha3 diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.477	3.74270
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, <i>Burnout</i>				
b. Dependent Variable: <i>Job Satisfaction</i>				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,700, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Burnout* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) sebesar 70,0% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,477 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Burnout* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) sebesar 47,7% sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Burnout adalah kondisi di mana karyawan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini sering membuat karyawan merasa kewalahan, tidak termotivasi, dan pada akhirnya tidak puas dengan pekerjaan mereka. *Burnout* dapat mengurangi kinerja, menurunkan motivasi, dan memperburuk hubungan dengan rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, dengan fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar karyawan, dan budaya organisasi yang mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan seperti ini cenderung merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung—misalnya, ruang kerja yang tidak nyaman, hubungan kerja yang tegang, atau kurangnya dukungan dari atasan—dapat mempercepat terjadinya *burnout* dan menurunkan kepuasan kerja.

Ketika *burnout* dan lingkungan kerja yang negatif terjadi bersamaan, dampaknya bisa sangat merugikan. Karyawan yang berada dalam kondisi ini mungkin merasa terjebak dalam siklus kelelahan dan ketidakpuasan, yang tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mereka, tetapi juga produktivitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta mengelola beban kerja secara bijaksana. Dengan cara ini, risiko *burnout* dapat dikurangi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *Burnout* (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H01). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Burnout* tidak menjadi alasan menurunnya *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan bagian teknik dan pengolahan perusahaan pada PTPN IV Medan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (Ha2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan bagian teknik dan pengolahan perusahaan pada PTPN IV Medan.
3. Variabel bebas yakni *Burnout* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara *burnout* dan lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang erat jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel *Burnout* dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan terhadap variabel *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis Ha3 diterima dan H03 ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Jogjakarta: Penerbit Kampus.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: e-prints Umpo.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Harahap, R. T. N., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Bagian operasional SDM Medan). *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 27-39.
- Harras, H., et al. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: UNPAM Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827-842.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Hangtuah: CV Berkah Wisnu.
- Siregar, F. V., & Harahap, K. (2023). The Influence of Organizational Learning, Job Stress, and Employee Recognition on Employee Performance at PT. Socfindo Tanah Gambus Gardens. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(10), 2599-2610.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.