

Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) Terhadap Tingkat *Burnout* Karyawan Perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina

The Impact of Work-life balance on the Burnout Level of Plantation Employees at PTPN IV Regional II Adolina Plantation

Maynaomy Marbun*, Junita Elisabeth

Program Studi Budidaya Perkebunan Fakultas Vokasi Institut Teknologi Sawit Indonesia
Jalan Willem Iskandar (Jl. Pancing) Medan, Sumatera Utara 20222, Indonesia

*Email: maynaomy29@gmail.com

(Diterima 23-06-2026; Disetujui 30-07-2026)

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi faktor penting dalam menjaga kondisi psikologis karyawan dan mencegah munculnya *burnout* pada karyawan di perkebunan. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (a) menggambarkan kondisi *work-life balance* pada karyawan perkebunan, (b) menggambarkan kondisi *burnout* karyawan perkebunan, (c) menganalisis keterkaitan antara *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan perkebunan. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yaitu informan yang ditentukan secara sengaja (*purposive sampling*). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan model analisis tematik melalui tahapan *open coding*, *axial coding*, *selective coding*, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang dimiliki karyawan cukup baik dan tingkat *burnout* yang dirasakan masih rendah, sehingga analisis keduanya antara *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang saling memengaruhi. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat *burnout* cenderung lebih rendah. Sebaliknya, apabila tekanan pekerjaan meningkat dan keseimbangan kehidupan pribadi terganggu, maka risiko *burnout* akan semakin tinggi.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, Burnout, Karyawan perkebunan, Tuntutan pekerjaan, Tekanan kerja

ABSTRACT

Work-life balance is an important factor in maintaining employee psychological well-being and preventing burnout among plantation employees. The objectives of this study are (a) to describe the condition of work-life balance among plantation employees, (b) to describe the condition of burnout among plantation employees, and (c) to analyze the relationship between work-life balance and burnout among plantation employees. This research was conducted at PTPN IV Regional II Kebun Adolina using semi-structured interviews as data collection techniques, with purposive sampling as the data source. Data analysis used in this study was a thematic analysis model through the stages of open coding, axial coding, selective coding, and drawing conclusions. The results of this study indicate that employees have a good work-life balance and low levels of perceived burnout. Therefore, the analysis suggests a mutually influential relationship between work-life balance and burnout. The better the work-life balance, the lower the burnout rate. Conversely, if work pressure increases and the work-life balance is disrupted, the risk of burnout increases.

Keywords: Work-life balance, Burnout, Plantation employees, Work pressure, Production targets

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, termasuk pada sektor agribisnis dan perkebunan. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial (Aulia et al., 2025). Keseimbangan tersebut penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, individu dituntut mampu mengelola waktu dan energi secara efektif agar kebutuhan pekerjaan maupun kehidupan pribadi dapat berjalan secara seimbang (Kurnia dan Khairunnisa, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap meningkatnya kebahagiaan dan kinerja kerja karyawan (Almansyah et al., 2023). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu tekanan

kerja berkepanjangan yang berdampak pada penurunan kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja.

Sektor perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor industri lainnya. Aktivitas kerja di perkebunan umumnya bersifat rutin, berbasis target produksi, serta dilakukan di wilayah yang relatif jauh dari pusat pemukiman. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan menghadapi jam kerja yang panjang, tekanan pencapaian target, serta keterbatasan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi dan sosial. Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi di sektor perkebunan juga menambah tuntutan adaptasi bagi tenaga kerja. Penerapan sistem *digital farming* pada perusahaan perkebunan menuntut karyawan untuk memahami penggunaan teknologi dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Namun, perubahan sistem kerja tersebut dapat menjadi tantangan tersendiri, khususnya bagi karyawan yang memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan mendorong munculnya *burnout* pada karyawan.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka panjang. *Burnout* dapat ditandai dengan hilangnya semangat kerja, munculnya sikap sinis, menurunnya motivasi, serta rendahnya pencapaian diri dalam pekerjaan (Pranitasari et al., 2023). Menurut (Putri Nadiva dan Cahyadi, 2022), *burnout* muncul akibat keterlibatan individu dalam situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan emosional. Kondisi *burnout* yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, *turnover* karyawan, hingga risiko kecelakaan kerja. Dalam jangka panjang, *burnout* dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan dan memengaruhi keberlanjutan organisasi perkebunan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung produktivitas perusahaan (Wibowo dan Ahmadi, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja dan *burnout* karyawan. Namun, penelitian terkait hubungan *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan perkebunan kelapa sawit masih belum banyak dilakukan, khususnya menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman dan perspektif karyawan secara langsung. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan perkebunan serta menganalisis keterkaitan keduanya dalam konteks operasional perkebunan kelapa sawit. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan operasional perusahaan perkebunan.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) menggambarkan kondisi *work-life balance* pada karyawan perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina; (2) menggambarkan kondisi *burnout* karyawan perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina; dan (3) menganalisis keterkaitan antara *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan fenomena sosial secara mendalam berdasarkan pengalaman dan perspektif subjek penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan *burnout* pada karyawan perkebunan. Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina yang beralamat di Jalan Medan–Tebing Tinggi, Batang Terap, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret 2026. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami kondisi kerja karyawan perkebunan secara mendalam, termasuk pengalaman, persepsi, dan makna yang dirasakan karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam lingkungan kerja perkebunan kelapa sawit.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan PTPN IV Regional II Kebun Adolina. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi *work-life balance* dan *burnout*. Pedoman wawancara digunakan untuk menjaga keterkaitan antara konsep teoritis dengan data lapangan yang diperoleh.

Observasi dilakukan untuk memperkuat dan memverifikasi informasi hasil wawancara terkait kondisi kerja dan aktivitas karyawan di lingkungan perkebunan. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mendukung data penelitian melalui dokumen perusahaan seperti profil kebun, struktur organisasi, data karyawan, dan data absensi. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

Informan dalam penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan penelitian terdiri atas karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional kebun, baik karyawan pimpinan maupun karyawan pelaksana, termasuk karyawan yang menerapkan penggunaan *digital farming* dan sistem manajemen lainnya. Kriteria informan lainnya yaitu karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun, memiliki tingkat absensi ketidakhadiran yang tinggi, mengalami penurunan prestasi kerja, serta manajemen kebun sebagai pengambil keputusan dan pembuat kebijakan. Jumlah informan tidak ditentukan sejak awal, tetapi mengikuti prinsip *data saturation* atau kejenuhan data, yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak ditemukan informasi baru.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi *burnout* yang dirasakan karyawan. Observasi dilakukan dengan mengamati situasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan perkebunan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen pendukung yang berkaitan dengan kondisi perusahaan dan aktivitas kerja karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik melalui beberapa tahapan, yaitu transkripsi data, reduksi data, pengkodean (*coding*), kategorisasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap transkripsi dilakukan dengan mengubah hasil wawancara dari rekaman menjadi bentuk teks tertulis. Selanjutnya dilakukan reduksi data untuk memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap pengkodean dilakukan dengan memberikan kode pada potongan data berdasarkan makna yang muncul dari hasil wawancara. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori dan subtema sesuai dimensi penelitian melalui proses *axial coding*. Selanjutnya dilakukan *selective coding* untuk menentukan tema utama yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan perkebunan. Data yang telah dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel tema untuk mempermudah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara IV *PalmCo* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki sejarah panjang sejak masa pemerintahan Belanda. Perusahaan awalnya bernama *NV Cultuur Maatschappij Onderneming* yang bergerak pada budidaya tembakau, kemudian berubah menjadi *NV Serdang Cultuur Maatschappij* dengan komoditas kelapa sawit dan karet. Setelah proses nasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia, perusahaan mengalami beberapa perubahan hingga resmi menjadi PTPN IV pada tahun 1996 dan berkembang menjadi PTPN IV *PalmCo*.

PTPN IV Regional II Kebun Adolina memiliki areal perkebunan yang cukup luas dengan aktivitas operasional yang melibatkan berbagai posisi kerja, seperti asisten afdeling, mandor satu, KCS, mandor panen, mandor pupuk, mandor chemis, pemanen, pemupuk, dan chemis. Karakteristik pekerjaan di lingkungan perkebunan menuntut untuk mampu bekerja secara fleksibel, berbasis target, dan memiliki kesiapsiagaan tinggi terhadap berbagai kendala operasional.

Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini berjumlah 27 orang yang terdiri atas karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* berdasarkan keterlibatan dalam aktivitas operasional kebun dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No	Kode Informan	Jabatan
1	AS 1 – AS 3	Asisten Afdeling
2	MD 1 – MD 3	Mandor satu
3	KC 1 – KC 3	KCS
4	MP 1 – MP 3	Mandor Panen
5	MF 1 – MF 3	Mandor Pupuk
6	MC 1 – MC 3	Mandor Chemis
7	PN 1 – PN 3	Pemanen
8	PP 1 – PP 3	Pemupuk
9	CH 1 – CH 3	Chemis

Sumber: Analisis Data Primer (2026)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, mulai dari pekerja lapangan hingga pengawas operasional. Perbedaan posisi kerja tersebut memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi *work-life balance* dan *burnout* pada lingkungan perkebunan.

Analisis Data

1. Open coding

Hasil *open coding* menunjukkan bahwa informan mengalami berbagai kondisi kerja yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan, jam kerja panjang, target produksi, penggunaan teknologi *digital farming*, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Berikut hasil *open coding* yang diperoleh dari wawancara informan:

Tabel 2. Open coding

No	Kutipan Wawancara	Kode
1	“ antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih seimbang...saya masih bisa menyempatkan untuk hobi saya ”	Minat dan semangat
2	“memberikan roti atau teh manis biar semangat lagi”	Perhatian
3	“pekerjaan ini sumber penghasilan keluarga”	Kepercayaan
4	“jam kerja 24 jam”	Lelah
5	“kalau ditelpon pimpinan ya harus siap”	Stres
6	“kapan pun diperlukan ya harus siap”	Stres
7	“gadget itu nempel di badan 24 jam”	Lelah
8	“kadang kesadaran itu minim jadi harus diingatkan”	Sinis
9	“digital farming sangat membantu”	Minat dan semangat
10	“apa yang saya perintahkan dikerjakan sama mereka”	Kepercayaan

Sumber: Analisis Data Primer (2026)

2. Axial coding

Hasil *axial coding* menunjukkan bahwa tekanan kerja, jam kerja yang panjang, dan tanggungjawab pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan munculnya stres dan kelelahan kerja pada informan. Namun, motivasi kerja, perhatian atasan, dukungan keluarga, dan hubungan interpersonal menjadi faktor yang membantu pekerja mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja. Berikut sub tema yang terbentuk meliputi:

Tabel 3. Axial coding

No	Kode	Subtema
1	Minat dan semangat	Keseimbangan Kehidupan Kerja
2	Stres	Tekanan Kerja
3	Stres	Tuntutan digitalisasi
4	Perhatian	Kepedulian terhadap karyawan
5	Kepercayaan	Dukungan keluarga
6	Lelah	Penambahan beban kerja

7	Minat dan semangat	Keinginan pengembangan diri
8	Sinis	Kekecewaan terhadap hasil kerja
9	Lelah	Beban kerja
10	Kepercayaan	Koordinasi kerja

Sumber: Analisis Data Primer (2026)

3. Selective coding

Tema utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

“Tuntutan pekerjaan perkebunan yang tinggi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan memunculkan risiko *burnout*, namun dapat dikendalikan melalui motivasi kerja, dukungan sosial, dan perhatian dalam lingkungan kerja”

Tema tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan di lingkungan perkebunan memiliki tuntutan kerja yang tinggi, seperti jam kerja fleksibel, target produksi, tanggung jawab pengawasan, serta penggunaan teknologi *digital farming*. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya stres, kelelahan, dan kejenuhan kerja yang menjadi indikator *burnout*. Namun demikian, informan tetap mampu mempertahankan *work-life balance* melalui dukungan keluarga, motivasi ekonomi, rasa syukur, perhatian dari atasan, hubungan interpersonal yang baik, serta strategi munculnya gejala *burnout* seperti stres, kelelahan dan kejenuhan kerja dengan cara istirahat, mencari hiburan, dan melakukan pendekatan sosial dengan karyawan lain.

4. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui *open coding*, *axial coding* dan *selective coding*, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang erat dengan *burnout* pada karyawan perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina. Semakin baik *work-life balance* yang dimiliki pekerja, maka tingkat *burnout* cenderung lebih rendah. Sebaliknya, apabila tekanan kerja terus meningkat tanpa adanya dukungan sosial dan strategi coping yang baik, maka risiko *burnout* pada pekerja perkebunan akan semakin tinggi.

Kondisi *Work-life balance* Karyawan Perkebunan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan, sebagian besar karyawan perkebunan menilai bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang mereka jalani sudah cukup baik. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori *Work-life balance* Karyawan

Kategori WLB	Jabatan		Jumlah Responden	Persentase (%)
	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana		
Baik	3	20	23	85,19%
Tidak Baik	-	4	4	14,81%
Total	3	24	27	100%

Sumber: Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4. menjelaskan bahwa terdapat 23 orang responden atau 85,19% yang merasakan *work-life balance* karyawan baik, sedangkan sebanyak 4 orang responden atau 14,81% yang merasakan *work-life balance* karyawan tidak baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, meskipun tuntutan pekerjaan yang mereka miliki tergolong tinggi.

Dalam hal ini dapat dihubungkan dengan dimensi *work-life balance* menurut Fisher, Bulger dan Smith. Pada dimensi *Work Interference With Personal Life* atau Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (Gunawan dan Yudiarso, 2023), mayoritas responden menunjukkan bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka, dikarenakan karyawan masih dapat membagi waktu dengan keluarga, beristirahat, serta melakukan aktivitas di luar pekerjaan seperti hobi. Namun responden yang memiliki *work-life balance* yang tidak baik mengatakan bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, hal ini disebabkan karena karyawan merasa waktunya lebih banyak dihabiskan dalam pekerjaan sehingga jam pulang tidak teratur dan waktu istirahat juga tidak mencukupi.

Pada dimensi *Personal Life Interference With Work* (Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan), yang menggambarkan sejauh mana masalah, tuntutan, atau aktivitas dalam kehidupan pribadi dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Bintang et al., 2024), berdasarkan hasil penelitian responden mampu mengelola permasalahan pribadi ataupun keluarga sehingga tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan sehari-hari yang menimbulkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja ataupun adanya penurunan capaian kinerja kerja. Selain itu, pada dimensi *Personal Life Enhancement Of Work* (Kehidupan Pribadi Bermanfaat Pada Pekerjaan), hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga menjadi sumber daya penting yang membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Dukungan emosional, perhatian dan pemahaman dari keluarga dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga *work-life balance* karyawan tetap terjaga (Ngangi et al., 2023). Mayoritas informan mengatakan bahwa keluarga memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang dijalani sehingga membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dari dukungan tersebut membuat pekerja merasa tetap memiliki alasan untuk bertahan dan menjalankan tanggungjawab pekerjaannya meskipun tekanan kerja yang dirasakan cukup tinggi. Sementara itu, pada dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (Pekerjaan Bermanfaat Pada Kehidupan Pribadi), menunjukkan bahwa pekerjaan yang dimiliki memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi responden, baik dalam bentuk pendapatan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan akan teknologi (Wulandari, 2023).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan PTPN IV Regional II Kebun Adolina berada dalam kategori cukup baik. Namun belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat tekanan kerja, jam kerja panjang dan tuntutan kesiapsiagaan waktu kerja sehingga memengaruhi kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Kondisi *Burnout* Karyawan Perkebunan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 27 informan, diketahui seluruh informan mengatakan pernah merasakan kelelahan dalam bekerja. Kelelahan tersebut umumnya disebabkan oleh aktivitas pekerjaan lapangan yang membutuhkan tenaga fisik serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari. Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa kelelahan yang dirasakan informan belum mengarah pada kondisi *burnout* sebagaimana yang dimaksud dalam teori *burnout* bahwa seseorang yang mengalami *burnout* merasakan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi diri.

Tabel 5. Ringkasan Temuan *Burnout* Karyawan

Temuan <i>Burnout</i>	Keterangan
Kelelahan kerja	Seluruh informan merasakan kelelahan dalam bekerja
Penerimaan terhadap pekerjaan	Kelelahan dianggap sebagai konsekuensi pekerjaan di perkebunan
Tanggungjawab kerja	Informan tetap melakukan pekerjaan karena merupakan tugas dan tanggungjawab
Tidak ditemukan gejala <i>burnout</i> yang kuat	Informan masih memiliki motivasi dan niat dalam bekerja

Sumber: Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan temuan tersebut dapat dikaitkan dengan dimensi *burnout* yaitu, , *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) salah satu dimensi *burnout* menurut Maslach dan Jackson yang ditandai dengan terkurasnya energi emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Rizkina et al., 2022). Kelelahan yang dirasakan informan muncul karena jam kerja yang panjang dan tanggungjawab pekerjaan yang tinggi. Selain itu, informan menyampaikan bahwa pekerjaan di perkebunan tidak memiliki batas waktu kerja yang pasti, terutama bagi posisi yang memiliki tanggungjawab pengawasan dan operasional. Pekerja harus tetap siap ketika dibutuhkan, bahkan pada malam hari apabila terjadi kendala di lapangan. Hal ini terlihat dari pernyataan informan yang menganggap kelelahan sebagai konsekuensi yang wajar dari pekerjaan yang mereka jalani.

Pada dimensi depersonalisasi, individu cenderung menunjukkan sikap sinis, menjaga jarak secara emosional, serta mengembangkan respons negatif terhadap pekerjaan maupun orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian informan tidak menunjukkan sikap negatif, sinis, atau kecenderungan menjauh dari pekerjaannya. Informan masih menjalankan tugas

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Widhianingtanti dan Lujtelaar, 2022). Selanjutnya, pada dimensi *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri), informan juga tidak menunjukkan adanya perasaan tidak mampu atau ketidakpuasan terhadap pencapaian kerja mereka. Informan masih merasa mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

Meskipun demikian, sebagian besar informan masih mampu mengendalikan kondisi *burnout* melalui berbagai strategi coping. Informan berusaha mengatasi dengan cara beristirahat, mencari hiburan, minum kopi, melakukan pendekatan sosial dengan rekan kerja, hingga mencoba tetap berpikir positif dan bersyukur terhadap pekerjaan yang dimiliki. Selain itu, perhatian dari atasan dan dukungan lingkungan kerja juga membantu mengendalikan kondisi *burnout* yang dirasakan pekerja.

Dengan demikian, kondisi *burnout* pada karyawan perkebunan di PTPN IV Regional II Kebun Adolina dapat disimpulkan bahwa meskipun informan mengalami kelelahan dalam bekerja, kondisi tersebut belum memenuhi karakteristik *burnout* sebagaimana yang dijelaskan oleh Maslach dan Jackson. Kelelahan yang dirasakan lebih merupakan konsekuensi dari tuntutan pekerjaan lapangan dan masih dapat dikelola dengan baik oleh informan sehingga tidak berkembang menjadi *burnout*.

Analisis hubungan *Work-life balance* dan *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik memberikan dampak positif berupa meningkatnya motivasi kerja, kemampuan mengelola stres, serta menurunkan risiko *burnout*. Sementara itu, dampak negatif yang ditemukan terutama berasal dari tuntutan pekerjaan dan penggunaan teknologi digital yang berpotensi mengurangi batas antara kehidupan pribadi. Namun secara keseluruhan, dampak positif *work-life balance* lebih dominan sehingga tingkat *burnout* pada karyawan cenderung lebih rendah. Selain itu, tidak ditemukan adanya keinginan untuk resign maupun sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui teori *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith yang terdiri atas dimensi *work-life balance* yaitu, *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) (Gaol et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar informan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga konflik antara kedua aspek tersebut relatif rendah. Kondisi ini membuat karyawan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengalami gangguan yang berlebihan terhadap kehidupan pribadinya.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori *burnout* dari Maslach dan Jackson yang menyatakan bahwa *burnout* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *reduced personal accomplishment* (Rizkina et al., 2022). Berdasarkan hasil wawancara, informan memang mengalami kelelahan akibat pekerjaan lapangan dan tuntutan operasional yang cukup tinggi. Namun, kelelahan tersebut belum berkembang menjadi *burnout* karena informan masih menunjukkan semangat kerja, rasa tanggungjawab dan keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*. Artinya, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan. Sebaliknya, apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, maka risiko munculnya *burnout* akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi *work-life balance* pada karyawan perkebunan di PT Perkebunan Nusantara IV PalmCo Regional II Kebun Adolina tergolong cukup baik meskipun tuntutan pekerjaan di lingkungan perkebunan cukup tinggi. Jam kerja yang fleksibel, target produksi, tanggung jawab operasional, serta kesiapsiagaan kerja menyebabkan waktu pribadi karyawan menjadi terbatas. Namun, dukungan keluarga, hubungan interpersonal yang baik, perhatian dari atasan, serta kemampuan pekerja dalam mengatur waktu membantu karyawan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Kondisi *burnout* pada karyawan terlihat melalui adanya stres, kelelahan, dan kejenuhan kerja akibat tekanan pekerjaan, jam kerja panjang, tuntutan operasional, serta penggunaan teknologi *digital farming*. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan masih mampu mengendalikan kondisi tersebut melalui strategi coping seperti beristirahat, menjaga hubungan sosial, mencari hiburan, serta mempertahankan motivasi kerja dan rasa syukur terhadap pekerjaan.
3. *Work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang saling memengaruhi. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat *burnout* cenderung lebih rendah. Sebaliknya, apabila tekanan pekerjaan meningkat dan keseimbangan kehidupan pribadi terganggu, maka risiko *burnout* akan semakin tinggi. Dukungan keluarga, perhatian atasan, hubungan interpersonal yang baik, dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membantu karyawan mengurangi *burnout* dan mempertahankan *work-life balance*.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan dan kondisi psikologis karyawan melalui evaluasi beban kerja, pengelolaan jam kerja, serta peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja guna mengurangi risiko *burnout*.
2. Karyawan diharapkan mampu mengelola stres dan melakukan aktivitas yang dapat mengurangi kejenuhan kerja dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja agar tekanan pekerjaan dapat dikendalikan dengan lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai *work-life balance* dan *burnout* dengan cakupan informan, lokasi penelitian, maupun variabel penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- ALMANSYAH, RUNDU WONUA, STEPHANIE TITING ANDRY, and Mardayanti Mardayanti. 2023. "Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka." *MAESWARA: JURNAL RISET ILMU MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Учёные: Ассоциация Рiset Ilmu Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 1(6):16–29.
- Aulia, Nazwa Putri, Rozalinda Rozalinda, Anisa Aura Musdalifah, and M. Fiqram. 2025. "Analisis Prinsip Keadilan Dalam Transaksi Ekonomi Syariah Berdasarkan Perspektif Maqashid Al-Syari'ah." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3(6):9173–90.
- Bintang, Rismayanti, Imsar Imsar, and Ahmad Muhaisin B. Syarbaini. 2024. "Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan." *Jambura Economic Education Journal* 6(1):123–41.
- Gaol, Fiona Vebiola Lumban, Regina Deti, and Ramayani Yusuf. 2023. "Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 7(1):30–37.
- Gunawan, Wahyu, and Ananta Yudiarto. 2023. "Uji Validitas Konstruk *Work-life balance* Dengan Rasch Model." *Jurnal RAP* 14(1):97–111.
- Kurnia, Mohammad Ikhsan, and Azzahra Khairunnisa. 2024. "Peran *Work-life balance* Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional." *Jurnal Minfo Polgan* 13(1):256–60.
- Ngangi, Anastasya Theresia, Deetje J. Solang, and Jofie H. Mandang. 2023. "Hubungan Dukungan Keluarga Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado." *Jurnal Sains Riset* 13(2):493–98.
- Pranitasari, Diah, Lilik Lidyawati, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, and Nung Siti Saodah. 2023. "*Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 2(4):600–609. doi: 10.55123/sosmaniora.v2i4.2822.
- Putri Nadiva, Firda, and Nur Cahyadi. 2022. "Konflik Peran Ganda Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 4:221–26. doi: 10.37034/infeb.v4i4.178.
- Rizkina, Athia Tri, Faizah Rizqika, Fiola Rosa, and Femmi Nurmalitasari. 2022. "Pengembangan Skala *Burnout* Pada Pekerja: Modifikasi Skala The Maslach-Trisni *Burnout* Inventory."

Flourishing Journal 2(11):672–84.

- Wibowo, Septian Wahyu, and Mirzam Arqy Ahmadi. 2024. “Pengaruh *Work-life balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z.” *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2(12).
- WIDHIANINGTANTI, L. TRISNI, and Gilles van Luijtelaar. 2022. “The Maslach-Trisni *Burnout* Inventory: Adaptation for IndonesiaJP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia).” *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia* 11(1):1–21.
- Wulandari, Rizky Wahyu. 2023. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Mahasiswa Yang Bekerja.” *Acta Psychologia* 5(1):54–64.