



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.



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURN OUT* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU

SKRIPSI



OLEH:

DWI KURNIATI

NIM. 11771201211

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



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.

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURN OUT* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

DWI KURNIATI

NIM. 11771201211

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DWI KURNIATI
 NIM : 11771201211
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE, BURN OUT*, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

Ulfiah Novita, SE. M.Si
NIP. 130717061

MENGETAHUI

DEKAN

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**



Dr. Hj. Mahyarni, SE. MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Mellinda, SE. MM
NIP. 19720513 200701 2 018

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 tesis dan tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DWI KURNIATI
 NIM : 11771201211
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURN OUT*, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

Henni Indrayani, SE. MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Qomariah Bahamid, SE. M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

PENGUJI II

Sehani, SE. MM
NIP. 19741211 200710 2 004

- 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Kurniati
NIM : 11771201211
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 04 Oktober 1998
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance, Burn Out* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 23 september 2021

Yang membuat pernyataan




Dwi Kurniati

NIM: 11771201211



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, BURN OUT, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU

Oleh :

DWI KURNIATI
11771201211

Email : Miss.dwikurniati@gmail.com

Setiap orang yang bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja dari tempatnya bekerja, begitu juga dengan pegawai wanita. Setiap pegawai wanita dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit pegawai wanita yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Menyadari hal tersebut, maka dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai wanita, karakteristik pekerjaan, dan berupaya meningkatkan *Work-life balance* serta menghindari *Burn Out*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Work Life Balance, Burn Out, dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru, *burn out* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru. Sedangkan secara simultan menunjukkan *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Burn Out, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja*



KATA PENGANTAR

Assalāmu’alaikum Warahmatullāh Wabarakātuh.

Alḥamdulillāhillāzi bini’matihi tatimmuṣṣālihāt (segala puji bagi Allāh di mana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alḥamdulillāh, atas izin Allāh penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Burn Out*, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru”**.

Ṣhalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasūlullāh Ṣallallāhu ‘alaihi wa sallām, suri tauladannya ummat yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur’an dan as-Sunnah. Semoga kita tetap istiqāmah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa 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. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr, Mahyarni, SE.MM selaku Dekan 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.



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 milik UIN Suska Riau

3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Rozalinda SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masaperkuliah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Terima kasih kepada keluarga tercinta, orang tua saya Bapak Edi Erwanto dan Ibu Afrida serta kakak kandung saya Nita Pratiwi, saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk segala yang telah diberikan dan do'a yang tidak berhenti sampai saat ini.
8. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



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.

9 Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2017, terimakasih atas waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah membalasnya dengan balasan pahala dan kebaikan. aamiin ya rabbal' alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Pekanbaru, September 2021

Penulis

DWI KURNIATI
NIM. 11771201211

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat penelitian	11
1.5 Sistematika Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Manajemen.....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen	14
2.1.2. Fungsi Manajemen	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM	15
2.2.2 Tujuan Manajemen SDM.....	16
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja	21
2.4 <i>Work Life Balance</i>	23
2.4.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	23
2.4.2 Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	24

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.

2.4.3	Indikator <i>Work Life Balance</i>	25
2.4.4	Manfaat <i>Work Life Balance</i>	26
2.5	<i>Burn Out</i>	27
2.5.1	Pengertian <i>Burn Out</i>	27
2.5.2	Faktor-faktor <i>Burn Out</i>	28
2.5.3	Indikator <i>Burn Out</i>	30
2.6	Karakteristik Pekerjaan	31
2.6.1	Pengertian Karakteristik Pekerjaan	31
2.6.2	Indikator Karakteristik Pekerjaan	32
2.6.3	Efek Karakteristik Pekerjaan	34
2.7	Pengaruh Antar Variabel	36
2.7.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan kerja	36
2.7.2	Pengaruh <i>Burn Out</i> terhadap Kepuasan kerja	37
2.7.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja	37
2.8	Pandangan Islam	37
2.8.1	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	37
2.8.2	Pandangan Islam Tentang <i>Work Life Balance</i>	39
2.8.3	Pandangan Islam Tentang <i>Burn Out</i>	40
2.8.4	Pandangan Islam Tentang Karakteristik Pekerjaan	41
2.9	Penelitian Terdahulu	42
2.10	Kerangka Pemikiran	47
2.11	Konsep Operasional Variabel	48
2.12	Hipotesis	50
	BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1	Tempat, Waktu Dan Lokasi Penelitian	54
3.2	Jenis Dan Sumber Data	54
3.3	Populasi dan Sampel	55
3.3.1	Populasi	55
3.3.2	Sampel	55



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

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1	Wawancara.....	56
3.4.2	Kuisisioner.....	57
3.5	Teknik Analisis Data.....	58
3.6	Uji Kualitas Data.....	58
3.6.1	Uji Validitas.....	58
3.6.2	Uji Reabilitas.....	58
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.1	Uji Normalitas.....	59
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	59
3.7.3	Uji Heterokedastisitas.....	60
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	60
3.8	Analisi Linear Berganda.....	61
3.9	Uji Hipotesis.....	62
3.9.1	Uji T (Parsial).....	62
3.9.2	Uji F (Simultan).....	63
3.10	Koefisien Determinasi.....	64
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....		65
4.1	Sejarah Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.....	65
4.2	Visi dan Misi Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.....	68
4.3	Tugas dan Fungsi Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.....	69
4.4	Struktur Organisasi Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.....	71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		72
5.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
5.2	Analisis Depkriptif.....	75
5.2.1	Analisis Deskriptif variabel <i>Work Life Balance</i>	76
5.2.2	Analisis Deskriptif variabel <i>Burn Out</i>	77
5.2.3	Analisis Deskriptif variabel Karakteristik Pekerjaan.....	79
5.2.4	Analisis Deskriptif variabel Kepuasan Kerja.....	82



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	Uji Kualitas Data	84
5.3.1	Uji Validitas	84
5.3.2	Uji Reliabilitas	86
5	Uji Asumsi Klasik.....	86
5.4.1	Uji Normalitas	87
5.4.2	Uji Multikolinieritas.....	88
5.4.2	Uji Heteroskedastitas	90
5.4.3	Uji Autokorelasi.....	91
5.5	Regresi Linier Berganda	92
5.6	Uji Hipotesis	94
5.6.1	Uji T (Uji Parsial)	94
5.6.2	Uji F	96
5.7	Koefisien Determinasi.....	98
5.8	Pembahasan Hasil Penelitian	100
5.8.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan kerja.....	101
5.8.2	Pengaruh <i>Burn Out</i> terhadap Kepuasan kerja.....	103
5.8.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja	104
5.8.4	Pengaruh <i>Work Life Balance, Burn Out</i> , dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja	105
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		106
6.1	Kesimpulan	106
6.2	Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN


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 1.1	Data jumlah pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Data Keterlambatan pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2	Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	48
Tabel 3.1	Skala Data	57
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 5.5	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> (X_1).....	76
Tabel 5.6	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel <i>Burn Out</i> (X_2).....	78
Tabel 5.7	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3).....	79
Tabel 5.8	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	82
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	84
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	86
Tabel 5.11	Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 5.13	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	90
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	91
Tabel 5.15	Nilai Koefisien Regresi.....	92
Tabel 5.16	Hasil Uji Signifikansi Parsial.....	95
Tabel 5.17	Hasil Uji Signifikansi Simultan	98

Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	99
------------	---------------------------------------	----



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.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.....	71



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.


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

Pada saat ini, Fenomena wanita bekerja merupakan hal yang tidak asing lagi di Indonesia. Penyerapan pegawai wanita mulai meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena pendidikan formal, keterampilan dan ketelitian yang menjadi faktor pendukung. Dulu peran wanita identik dengan pekerjaan di rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan di dalam rumah. Namun sejak muncul kata “Emansipasi Wanita”, semakin banyak lagi wanita yang ingin memenuhi kebutuhannya sendiri.

Setiap orang yang bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja dari tempatnya bekerja, begitu juga dengan pegawai wanita. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan membuat perasaan senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sarna antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. **Sutrisno (2017:74)**

Sebagian besar pegawai wanita mulai merasakan ada hal lain yang harus diperhatikan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Hal yang dimaksud berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dijalankan dalam keseharian. Pegawai wanita dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki



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 di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya.

Banyak pegawai wanita yang mengalami persoalan tentang bagaimana pengaturan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tidak mampu untuk menjaga dan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya di luar pekerjaan (*work-life balance*) seperti pekerjaan dan keluarga.

Work life-balance adalah kemampuan seseorang menjalani kehidupannya dalam ruang lingkup kerja maupun keluarga secara seimbang tanpa mengenyampingkan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut **Delecta (2011)** *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Dimana pegawai wanita juga memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja, memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga, cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Resiko yang dihadapi oleh pegawai wanita adalah terbelengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran serta sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah atau di kantor.



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 tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja, terutama pada pegawai wanita. **Teori Scholarios & Marks dalam (Pangemanan 2017)** yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan (*Work Life Balance*), hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Work-life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil positive dari terciptanya *work-life balance* (Agha, dkk, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pekanbaru. Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru merupakan badan pemerintah yang memiliki kewenangan mengawasi peredaran produk makanan dan obat-obatan, dan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengawasan produk terapeutik, narkotika, psikotropika dan zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplemen serta produk pangan dan bahan berbahaya di Pekanbaru.

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru memiliki lebih banyak jumlah pegawai wanita dibanding dengan pegawai laki-laki. Jumlah pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru pada tahun 2020 berjumlah 93 orang dan dapat dilihat pada tabel berikut:

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 1.1
Jumlah Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru Tahun 2020.

No	Bidang/Unit pekerjaan	Jumlah Pegawai	Jumlah pegawai Laki –laki	Jumlah pegawai Perempuan
1.	Tata Usaha	22 orang	7 orang	15 orang
2.	Pengujian	40 orang	4 orang	36 orang
3.	Pemeriksaan	17 orang	3 orang	14 orang
4.	Penindakan	8 orang	3 orang	5 orang
5.	Informasi dan Komunikasi	6 orang	1 orang	5 orang
	JUMLAH	93 orang	18 orang	75 orang

Sumber: Kepegawaian BBPOM di Pekanbaru (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru terdapat 93 pegawai yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki 18 orang dan jenis kelamin perempuan 75 orang. Dari tabel dapat dilihat bahwa jumlah pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru lebih dominan dari jumlah pegawai laki-laki. Pegawai wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena pegawai wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru yaitu ibu Ratna, bahwasannya hampir 80% pegawai wanita yang bekerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di

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

Pekanbaru telah menikah dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Artinya ada lebih dari setengah jumlah pegawai wanita yang memiliki peran ganda yakni seorang istri atau ibu yang bekerja.

Adanya peran ganda pada pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru sering kali membuat pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru sulit menciptakan *work life balance* dalam hidupnya. Fenomena tersebut dapat di lihat pada tabel keterlambatan pegawai berikut ini :

Tabel 1.2

Data Jumlah Keterlambatan Pegawai Wanita Pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru

Bulan	Jumlah Pegawai Wanita Terlambat	Persentase
Juni	6 orang	7,5%
Juli	15 orang	19,4%
Agustus	14 orang	18,3%
September	22 orang	28%
Oktober	13 orang	17,2%

Sumber: Kepegawaian BBPOM di Pekanbaru (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada jumlah keterlambatan pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru dalam 5 bulan terakhir



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.

dimana jumlah pegawai wanita yang terlambat yaitu pada bulan Juni berjumlah 6 orang, Juli 15 orang, Agustus 14 orang, September 22 orang, Oktober 13 orang.

Hal ini terjadi karena pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak dan suami serta urusan pribadi sebelum bekerja. Hal tersebut mengakibatkan pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta urusan pribadi lainnya. Adanya peran kompleks dan sulitnya membagi waktu sering memunculkan konflik kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru tidak seluruhnya memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Di karenakan padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja, yang dimulai pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB banyak menyita waktu.

Dari hasil wawancara beberapa pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru tidak seluruhnya memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Di karenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan dengan tenggang waktu yang ditentukan. Seperti kebanyakan pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional banyak kegiatan Dinas Luar (DL) keluar



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

daerah hingga larut malam dan melampaui jam kantor. Hal ini menyebabkan pegawai wanita yang mengikuti DL tidak memiliki waktu yang efisien untuk keluarga mereka. Sehingga kepuasan terhadap pekerjaan mereka menurun, akibat terlalu mengutamakan pekerjaan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah *burnout*. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya burnout, Menurut **(Freudenberger dalam Priansa, 2017 : 259)** *Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, braktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum Tata Usaha pada BBPOM di Pekanbaru yang merupakan salah satu pegawai wanita yang menduduki jabatan struktural menyatakan “kebanyakan pegawai wanita pada BBPOM di Pekanbaru menduduki jabatan struktural dan fungsional” itu artinya, pegawai wanita pada BBPOM di Pekanbaru memiliki banyak kegiatan serta tuntutan kerja dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, belum lagi adanya peran ganda sebagai ibu rumah tangga bagi pegawai wanita yang sudah menikah, dimana ketika lelah pulang bekerja mereka juga harus melakukan tugas domestiknya. Hal tersebut dapat membuat mereka merasakan kelelahan fisik seperti pegal-pegal dan mengalami



gangguan tidur yang menyebabkan mereka terlambat masuk kerja, selain itu akibat kelelahan bekerja menimbulkan kelelahan emosional, yaitu mereka merasakan emosi terkuras dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

Burn out tinggi pada pegawai wanita besar kemungkinan mereka juga mengalami konflik antara mengurus keluarga dan pekerjaan secara profesional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tidak menutup kemungkinan, beban tugas kantor dan urusan pribadi yang sama-sama penting membuat kelelahan secara fisik dan psikologis. Hal ini cenderung akan memunculkan emosi yang negatif dan sensitif maka konflik dengan orang-orang sekitar akan terjadi. Stres dan konflik akan berdampak pada kepuasan kerjanya. **Teori Tsigilis dan Koustelios** dikutip (**Pangemanan 2017**) yang menyatakan *burn out* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burn out*, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut **Luthans** dalam (**Mahyanti 2017**) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan.

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.

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru berdasarkan surat Keputusan Kepala Badan POM RI No.HK.00.05.21.42.32 tahun 2004 tentang perubahan atas Keputusan Kepala Badan POM RI No. 05018/SK/KBPOM tanggal 17 Mei 2001 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di lingkungan Badan POM RI mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengawasan produk terapanik, narkotika, psiktropika dan zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplemen serta produk pangan dan bahan berbahaya.

Adanya rutinitas pekerjaan yang monoton pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan dan kebosanan. ketidakpuasan kerja ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada sehingga mengakibatkan minat pegawai dan energi berkerja menurun. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja, dan juga kepuasan kerja ikut menurun. Dari teori dua factor (**Herzberg** dalam **Kemala 2016**) karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Menyadari hal tersebut, maka Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai wanita, karakteristik pekerjaan, dan berupaya meningkatkan *work-life balance* serta menghindari *Burn Out*.

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.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURN OUT, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru?
2. Apakah *burn out* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru?
4. Apakah *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian

ini adalah:

1. Untuk mengetahui *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui *burn out* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui *work life balance* dan *burn out* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru.

1.7. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan merupakan wadah untuk mengembangkan wawasan, pengaplikasian ilmu-

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.

ilmu manajerial yang telah dipelajari selama masa perkuliahan serta untuk meningkatkan pengetahuan penulis.

2. Bagi akademis

penelitian ini untuk menambah bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat ataupun penelitian lanjutan.

3. Bagi instansi

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan keputusan.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan analisis permasalahan yang dibahas yaitu sumber daya manusia, *work life balance*, *Burn Out*, Karakteristik Pekerjaan dan 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.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.



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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.2. Pengertian Manajemen

Menurut **Afandi (2018:1)** Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. **Sucahyowati (2017:5)**

2.1.2. Fungsi Manajemen

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut **Sucahyowati (2017:6)** adalah:

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Staffing*
- d. *Directing/ Commanding*
- e. *Controlling*

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.

Sedangkan fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh **Hasibuan (2013:3)** diantaranya menurut **G.R Terry**, ialah :

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Edy Sutrisno (2017:5)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut **Elbadiansyah (2019:3)** MSDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diperdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia agar memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.2.2. Tujuan

Menurut **Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7)** tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

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.



2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut **Keith Davis** yang dikutip oleh **A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:117)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

Sutrisno (2017:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. **Priyono (2010:174)**

Sedangkan menurut **Robbins (2015: 170)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda- beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

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.

Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah adanya perasaan senang atau tidak senang seorang individu yang dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut **Sutrisno (2017)** yaitu :

1. Faktor psikologis.

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

2. Faktor sosial.

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik.

Faktor ini 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.

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

4. Faktor finansial.

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Menurut **Mangkunegara (2017: 120)**, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan (**Priyono 2010:115**) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya.

7. Sifat pekerjaan (monoton atau tidak).

2.3.3. Indikator

Menurut **Hasibuan (2012)** adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai

berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari benar arah kemana ia menjurus. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja yaitu, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan yaitu, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

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.

2.3.4. Dampak Kepuasan kerja

Menurut **Kreitner & Kinicki** dalam (Sisca dkk 2020:34-37) Ada beberapa hal utama yang menjadi dampak dari kepuasan terhadap perusahaan:

1. Motivasi.

Perilaku dari pemimpin juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai diakibatkan oleh hubungan yang erat antara pengawasan dengan motivasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi mereka.

2. Keterlibatan pekerjaan.

Adalah tingkat dimana seorang pegawai terlibat secara pribadi dengan peran pekerjaannya.

3. *Organizational Citizenship Behaviors.*

Merupakan perilaku-perilaku seorang pegawai di luar pekerjaannya. Misalnya minat pribadi terhadap pekerjaan orang lain, saran-saran peningkatan, pernyataan konstruktif pada departemen, pelatihan pegawai baru, kepedulian terhadap properti perusahaan, dan tingkat kehadiran di luar standar yang ditetapkan. perilaku-perilaku baik seperti ini tentu menjadi harapan para manajer.

4. Ketidakhadiran.

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.

Merupakan salah satu hal yang dapat sangat merugikan perusahaan. Jika seseorang merasa puas, tingkat ketidakhadiran tentu dapat diminimalisir atau tidak terjadi sama sekali.

5. Perputaran.

Kondisi perputaran menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena mengacaukan keberlangsungan aktivitas. Artinya seorang manajer diharapkan mampu mengurangi angka perputaran pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

6. Kognisi Penarikan.

Pemberhentian kerja seseorang bisa dari berbagai alasan yang tidak sama. Tetapi sebagian besar pegawai berhenti dikarenakan berbagai pertimbangan. Kognisi penarikan menyampaikan proses pemikiran ini dengan menunjukkan keseluruhan pemikiran dari perasaan seseorang tentang keputusannya berhenti bekerja.

7. Stres yang dirasakan.

Stres adalah salah satu masalah yang punya dampak negative terhadap perilaku organisasi dan kesehatan pegawai. Fakta menunjukkan bahwa stress berdampak pada perputaran, kemangkiran, sampai sakit pegawai secara fisik maupun mental.

8. Kinerja pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap kerja penting yang harus dipertimbangkan para manajer jika ingin meningkatkan kinerja pegawai.

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.

2.4. *Work Life balance*

2.4.1. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut **(Saleh 2020:58)** Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan dikomunitas.

Dalam **(Widada & Aruman 2020:112)** Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut dengan *work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial.

Menurut **Delecta (2011)** berpendapat *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan, komitmen berkeluarga mereka, dan tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Berdasarkan definsi-definisi yang dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* (Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan) merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu untuk kerja dan waktu untuk keluarga serta kehidupan sosialnya.

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.

2.4.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi

Menurut **Schabracq, dkk., (2003)** dalam (**Nafis dkk 2020**) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang diperoleh individu saat masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Hal ini mencipakan salah satu faktor penting paling bisa menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan mernicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Ini merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial; dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan

kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu factor yang mempengaruhi *work-life balance*.

2.4.3. Indikator

Menurut **McDonald & Bradley dalam (Diah & Mochammad 2018)** terdapat tiga aspek dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu. Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.
2. Keseimbangan keterlibatan. Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat

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.

menikmati 5 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan keterlibatan dikatakan tercapai.

3. Keseimbangan kepuasan. Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

2.4.4. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut **Lazar et al** dalam **Pangemanan dkk (2017)** manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan antara lain :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan;
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas .
4. Meningkatnya retensi
5. Mengurangi turn over.

Sedangkan bagi pegawai manfaat program *work-life balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security);
3. Meningkatnya kontrol terhadap *work-life environment*;
4. Berkurangnya tingkat stres kerja;
5. semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.5. Burn Out

2.5.1. Pengertian *Burn Out*

Bhanugopan & Alan dalam (Chairina 2019:51) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Menurut **(Freudenberger dalam Priansa, 2017 : 259)** Burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, braktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan – tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya.

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.

Menurut **Maslach dan Leiter** dalam (**Arrozak dkk 2020**) *Burn Out* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Burnout merupakan kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Burnout merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (**Kartono, 2017 : 37**).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang *burn out* diatas secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *burn out* adalah suatu kondisi yang dialami seseorang berupa kelelahan fisik maupun mental yang timbul akibat adanya tuntutan kerja.

2.5.2. Faktor-faktor mempengaruhi

Schaufeli & Buunk dalam (**Sari 2017**) menyatakan bahwa *burn out* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik demografi

Berdasarkan karakteristik demografis, terdapat beberapa hal yang dapat memicu pada pekerja. Yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lainnya.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan hal pertama yang menyangkut karakteristik pekerjaan dan beban kerja. Beban kerja yang dimaksud meliputi tugas dan target pekerjaan yang harus di tanggung oleh pegawai

3. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

Ketidak puasaan dalam pekerjaan, tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi, dan keterlibatan kerja yang rendah, mampu memicu *burn out* pada karyawan. Selain itu, harapan-harapan yang tidak realistis dan terlalu tinggi secara positif juga berhubungan dengan

4. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial mampu memberi kontribusi terhadap munculnya stres dan tekanan dalam bekerja. Lingkungan yang tidak kondusif, kohesivitas tim yang rendah dan adanya konflik interpersonal mampu menghasilkan pada karyawan dalam bekerja.

5. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang memberikan sumbangan terhadap munculnya dalam bekerja adalah, kurangnya ketabahan dalam bekerja, perilaku tipe A, *external locus of control*, tingkat kontrol diri yang rendah, gangguan kecemasan, dan harga diri yang rendah.

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.

2.5.3. Indikator

Menurut **Baron & Greenberg (Chairani 2019:52)** mengatakan *Burn out* memiliki empat indikator yang terdiri atas:

1. kelelahan fisik (*physical exhaustion*)
2. kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)
3. kelelahan mental (*mental exhaustion*)
4. rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*)

Aspek – aspek tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat yang disampaikan oleh **Pines dan Aronso dalam (Putriana 2018)** yang menyatakan bahwa aspek – aspek *burn out* yaitu :

a. Kelelahan fisik

Kelelahan ini bersifat fisik dan energi fisik. Pada kelelahan fisik ditandai sakit pada bagian tubuh seperti sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, rasa ngilu dan letih yang parah, sakit kepala, sering demam dan flu, susah tidur, dan perubahan pola makan. Sedangkan untuk kelelahan energi fisik ditandai oleh penurunan energi menjadi rendah dan adanya kelelahan yang secara terus menerus hingga tenggelamnya energi tersebut.

b. Kelelahan emosi

Kelelahan yang berhubungan dengan perasaan dari diri yang dicirikan seperti sinisme dan mudah tersinggung pada orang lain, mudah marah 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.

mudah sedih, merasa gelisah, tertekan dan tidak berdaya, selain itu mudah merasa bosan.

c. Kelelahan mental

Ditandai dengan perilaku yang berhubungan dengan harga diri seperti konsep diri yang rendah, merasa tidak berharga, putus asa dan kurang motivasi hidup. Hal tersebut juga berdampak di dalam lingkungannya seperti selalu bersifat negatif terhadap orang lain dan lebih sering tidak peduli atau acuh pada lingkungannya. Selain itu mudah merasa tidak mampu dan tidak puas dalam menghadapi pekerjaannya.

d. Rendahnya penghargaan terhadap diri

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (low personal accomplishment) dimana individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain

2.6. Karakteristik Pekerjaan

2.6.1. Pengertian

Menurut **Elbadiansyah (2019:41)** karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas 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.

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.

bertanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Menurut **Luthans** dalam (**Mahyanti 2017**) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan.

Robbins dan Judge (2015:124) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

2.6.2. Indikator

Menurut **Stoner (1991:59)** dalam **Fath (2015:27)** terdapat lima indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan

Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan melaksanakan bidang tugas yang berbeda dan seringkali mengharuskan adanya keterampilan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kerutinan yang timbul dari setiap aktivitas berulang.

Keragaman keterampilan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi karyawan, karena dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.

2. Identitas tugas

Identitas tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah kinerja secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3. Signifikansi tugas

Signifikansi tugas, yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.

4. Otonomi

Yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebebasan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kebebasan, karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka tanpa adanya tekanan.

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.

5. Umpan balik

Yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang

2.6.3. Efek Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan meta analisis yang dilakukan oleh **Humphrey et al (2007)** indikator karakteristik pekerjaan memiliki hubungan terhadap tindakan yang ditunjukkan karyawan tergantung kondisi karakteristik pekerjaan perusahaan. Dalam penelitian Humphrey indikator karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan tindakan karyawan, di mediasi oleh pengalaman kebermanfaatan, pengalaman bertanggung jawab dan pengetahuan akan hasil. Tindakan karyawan tersebut dibagi menjadi 3 indikator, yaitu :

1. Produktivitas.

Ketika perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang baik bagi karyawan, karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Akibatnya

karyawan memiliki feedback yang bagus terhadap perusahaan, sehingga karyawan mengetahui prestasi kerja mereka di perusahaan. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. Tingkat absensi.

Dengan adanya otonomi karyawan di perusahaan, karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka secara bebas. Namun, otonomi karyawan mampu meningkatkan tingkat absensi karyawan. Hal ini diindikasikan karyawan menjadi terlalu bebas dengan pekerjaannya. Akibatnya, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya mengalami penurunan. Maka dari itu dengan adanya otonomi, karyawan mampu belajar tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

3. Turnover.

Efek karakteristik pekerjaan juga ditunjukkan dengan turnover intention karyawan. Hal ini dilihat dari signifikansi tugas bagi karyawan dan seluruh elemen perusahaan. Ketika karyawan sudah merasa pekerjaan mereka tidak memberikan dampak positif terhadap perusahaan, mereka menjadi tidak peduli dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan di perusahaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan-pekerjaan yang lebih layak di perusahaan 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.

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.

2.7. Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Work Life-Balance merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Salah satu contohnya dimana seorang individu mampu tetap bertanggung jawab pada tugas kerjanya namun tetap mampu menjalankan kewajibannya dalam keluarga. (Verdy dkk 2020)

Hutcheson dalam (Nur & kadarisman 2017) mengungkapkan bahwa: “*Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Scholarios & Marks dalam (Pangemanan dkk 2017) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.7.2. Pengaruh *burn out* terhadap kepuasan kerja

Menurut Bhanugopan & Alan dalam (Chairina 2019:51) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burn out*) mengalami kelelahan mental,



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.

kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Teori **Tsigilis dan Koustelios** dalam (**Kanwar et al., 2009**) dikutip (**Pangemanan dkk 2017**) yang menyatakan *burn out* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negative, yang artinya jika semakin rendah burn out , maka kepuasan kerja semakin meningkat.

2.7.3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasa kerja

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Dari teori dua factor (Herzberg, 1968), karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan akan meningkat

Sudarsono (2008) dalam (**Kemala 2016**) Menemukan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai sumber Manjing Wetan Malang,

2.8. Pandangan Islam

2.8.1. Pandang Islam Tentang Kepuasan Kerja

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikatakan dengan tiga hal tentang ikhlas, sabar dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan

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.

kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar, dan syukur maka ada kepuasan yang tidak sertamerta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7:

لَشَدِيدٍ عَذَابِي إِنْ كَفَرْتُمْ وَلَنْ ۖ لَا زِيدَنَّكُمْ شُكْرَتُمْ لَنْ رَبُّكُمْ تَأْدَنَ وَإِذْ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”. (Q.S .Ibrahim:7)

Pelajaran dari ayat di atas dijelaskan dalam Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof.Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah adalah Janji Allah ta’ala akan tambahan nikmat bagi yang bersyukur atas nikmat Allah kepadanya. Kemudian ingkar kepada nikmat merupakan sebab hilangnya kenikmatan itu.

2.8.2. Pandang Islam Tentang *Work Life Balance*

Sebagai makhluk hidup manusia harus mencukupi kebutuhannya, dengan kata lain manusia harus bekerja. Karena itu manusia harus berimbang dalam kehidupannya antara memperhatikan dunia dengan akhiratnya. Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur’an surah Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ

الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

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: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*. (Q.S .Qasas:77)

Dan ayat di atas dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan pemeluknya menuju kehidupan yang seimbang. Akhirat harus dipejuangkan mati-matian. tetapi dunia tidak ditinggalkan begitu saja. Dunia menjadi sarana untuk mencapai kebahagiaan di akhirat. Semuanya dilakukan demi mencapai ridho dan Allah SWT.

Bagi seorang muslim semuanya bisa bernilai ibadah, baik itu aktifitas bernuansa duniawi maupun ukhrowi, karena keduanya ditujukan untuk mencapai ridho-Nya. Hal ini sebagaimana definisi ibadah; segala perbuatan lahir maupun batin yang bertujuan untuk mencapai ridho-Nya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa islam mengajarkan umat nya untuk menyeimbangkan kebutuhan akhirat dan kebutuhan duniawi seperti konsep work life balance, menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan sangat diharuskan, dan salah satunya walupun pekerjaan yang sebegitu banyaknya selalu menjalankan ibadah sholat lima waktu.

2.8.3. Pandang Islam Tentang *Burn Out*

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.

Jika diartikan sebagai suatu kelelahan dalam bekerja, dalam Islam bekerja termasuk salah satu ibadah dan kelelahan dalam bekerja dianggap sebagai penggugur dosa, namun tentunya kelelahan bekerja yang dimaksud disini adalah untuk mencari rezeki yang halal, lalu mengalami gejala keletihan fisik dan mental. Dalam Al Qur'an Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Firman Allah dalam surah Al Baqarah ayat 2: 286 menyatakan :

۞ اٰخٰطَا۟نَا۟ اَوْ نَسِي۟نَا۟ اِنْ تَوَاخٰدُنَا۟ لَا رَبِّنَا۟ ۙ شَاك۟سَب۟ مَا وَعَلٰ۟يَهَا كَسَب۟ت۟ مَا لَهَا ۙ وَسَعَهَا۟ اِلَّا نَف۟سًا اللّٰهُ يَك۟ف۟ لَا
 ۙ عَنَّا۟ وَاغ۟ف۟ ۙ بِهٖ لَنَا طَاقَةً لَا مَا تُح۟مِلُنَا۟ وَلَا رَبَّنَا۟ ۙ قَب۟لِنَا۟ مِّنَ الدِّ۟نِ عَلٰ۟ى حَم۟لَت۟هٖ كَمَا۟ اِص۟رًا عَلٰ۟يْنَا۟ تَح۟مِلُ۟ وَلَا رَبِّنَا۟
 (۲۸۶ : قر۞ه بلا) □ الْكُف۟رِي۟نَ الْقَو۟مِ عَلٰ۟ى فَا۟ن۟صُر۟نَا۟ مَو۟لِنَا۟ اَنْتَ ۙ اِر۟ح۟م۟نَا۟و ۙ لَنَا۟ وَاغ۟فِر۟

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maa’afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Q.S. Al Baqarah:286).

Ayat ini menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah swt. Sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari 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.

teah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya.

2.8.4. Pandang Islam Tentang Karakteristik Pekerjaan

Sebenarnya umat Islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan peduan sudah terkodifikasi. Kini tinggal bagaimana menterjemahkan dan mengapresiasikannya dalam kegiatan harian, mingguan dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha Allah SWT maka apapun yang dikerjakannya, apakah di rumah, di kantor, di ruang kelas, di perpustakaan, di ruang penelitian ataupun dalam kegiatan kemasyarakatan, takkan lepas dari kerangka tersebut. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka pencapaian ridha Allah. Firman Allah dalam surah At Taubah ayat 105:

كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْتُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ اَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*(Q.S. At- Taubah:105)

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.

Ayat ini menjelaskan jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan sembarangan. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci. Lebih seksama lagi, ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara professional

2.5. Penelitian Terdahulu
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	Livi Pangemanan, Friane; Johnly Pio, Riane; Tumbel, Tinneke M “Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol 5, No 003 (2017): Jurnal Administrasi Bisnis: Sam Ratulangi University”	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Burn Out</i> Terhadap Kepuasan Kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. <i>Burn out</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Work-life balance</i> dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap	1. Terletak pada Lokasi Penelitian. 2. Sampel dan jumlah sampel yang digunakan berbeda 3. Perbedaan 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.

2.	Muhammad Arrozak, Hadi Sunaryo, Khalikussabir "Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 09, No. 12, Agustus 2020, Unisma"	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Burn out</i> Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang	kepuasan kerja. 1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 2. <i>Burn out</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 3. <i>Work-Life Balance</i> dan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian berbeda. 2. sampel yang digunakan berbeda. 3. Perbedaan Variabel
3.	Mahayanti, I. Gusti Ayu Komang, and Anak Agung Ayu Sriathi. <i>E-Jurnal Manajemen</i> 6. 4 (2017): 2253-2279.	"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali - Tanah Lot.	1. Variabel (X1 dan X3), berbeda 2. Lokasi penelitian berbeda 3. Sampel yang digunakan berbeda
4.	Tamalero, Yunita, Bambang Swasto, and Djamhur Hamid. <i>Profit: Jurnal</i>	"Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan	1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Memiliki variabel berbeda 3. Sampel yang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	<i>Administrasi Bisnis</i> 6.2 (2012).	Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT. Manado Media Grafika)."		digunakan berbeda
5.	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing. "Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019 ISSN 2303-1174, Universitas Sam Ratulangi Manado"	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	1. <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 2. <i>Work life balance</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. Lokasi Penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan Variabel (X2) dan ada penambahan variabel (X3) 3. Sampel yang digunakan berbeda
6.	Tumewu, Eva L., Bode Lumanauw, and Imelda Ogi. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> 2.1 (2014).	"Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado."	1. terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Lokasi Penelitian berbeda 2. Variable berbeda 3. Sampel yang digunakan berbeda
7.	V.Rama Devi, A.Nagini. "Skyline Business Journal, Vol.	<i>Work-Life Balance And As Predictors Of Job Satisfaction In</i>	Dari penelitian tersebut terlihat jelas bahwa kepuasan kerja bersifat positif	1. Lokasi Penelitian berbeda.

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.

IX, Issue I-2013-2014”	<i>Private Banking Sector</i>	terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan terkait negatif dengan kelelahan. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa work-life balance dan secara signifikan memprediksi kepuasan kerja karyawan.	
8. Joycelyn S. Dayrit, Jean Paolo Lacap “International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 ISSN: 1475-7192”	<i>The Influence of Work life balance on Employee engagement among workers in Pampanga. Philippines: A Structural Equation Modelling Approach</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan 2. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan meningkat ketika ada penurunan keseimbangan kehidupan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian berbeda 2. Variabel Y berbeda.
Penelitian Nadya Novia Dewi (2020)	<i>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan kerja</i>	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda. 2. Sampel yang

		<i>Dengan Burn Out Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang</i>	<p>Kepuasan Kerja.</p> <p>2. <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.</p> <p>3. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kepuasan kerja melalui <i>Burnout</i>.</p>	<p>digunakan berbeda.</p> <p>3. Perbedaan penggunaan variable intervening</p>
10.	Penelitian Tri Octivan Supriyatno (2019)	<i>Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xiv Palu</i>	<p>1. <i>work life balance</i> berpengaruh positif atau searah dengan kepuasan kerja.</p> <p>2. <i>burnout</i> mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja.</p> <p>3. <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda.</p> <p>2. Sampel yang digunakan berbeda</p>

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

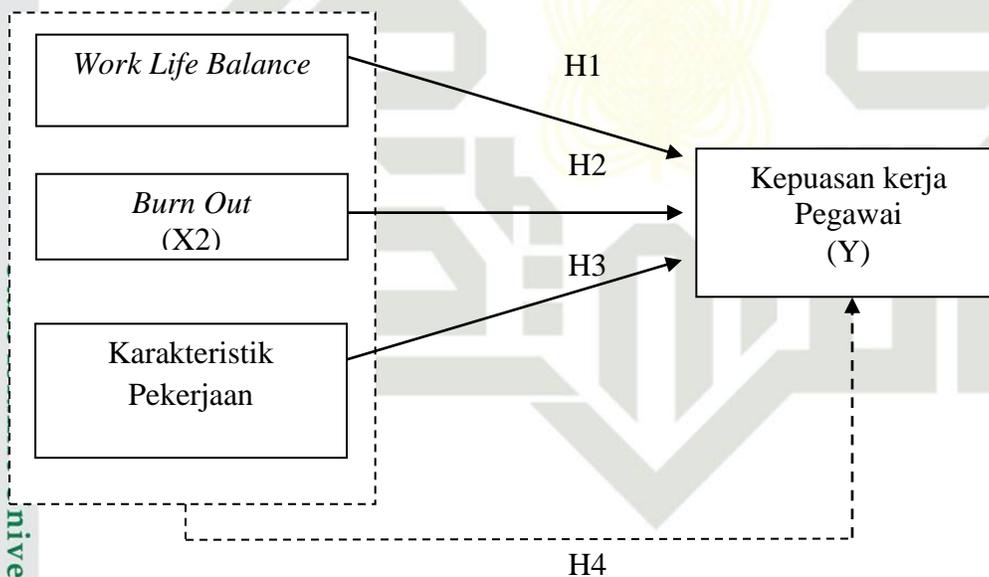
2.10. Kerangka Berfikir

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh *Work Life Balance* (X_1), dan *Burn Out* (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita (Y) pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh *Work Life Balance*, *Burn Out*, Dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.”



Sumber : Arozzak (2020:4) dan Mahyanti (2017)

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.

2.1. Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y), serta variabel independen yaitu *Work life balance* (X_1), *Burn Out* (X_2), Dan Karakteristik Pekerjaan (X_3)

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2017:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karvawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sarna antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Memiliki moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja Hasibuan (2012)	Likert
2.	Work Life Balance (X_1)	Menurut (Widada & Aruman 2020:112) Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan McDonald & Bradley	Likert

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.

		dengan <i>work life balance</i> adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial.	dalam (Diah & Mochammad 2018)	
	Burn Out (X₂)	Bhanugopan & Alan dalam (Chairina 2019:51) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (<i>burn out</i>) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.	1. kelelahan fisik (<i>physical exhaustion</i>) 2. kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) 3. kelelahan mental (<i>mental exhaustion</i>) 4. rendahnya penghargaan diri (<i>low of personal accomplishment</i>) Baron & Greenberg (Chairina 2019:52)	Likert
	Karakteristik Pekerjaan (X₃)	Menurut Luthans dalam (Mahyanti 2017:5) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai	1. Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik Luthans (Fath 2015:27)	Likert



		pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan.		
--	--	---	--	--

2.1.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.

Seseorang yang memiliki atau menjalankan *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya. (Lumonon dkk 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Devan Ganapathi (*ECODEMICA E-ISSN 2355-0295 Vol. 4, No.1, April 2016*) tentang pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero) dimana work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. H2 : Diduga *Burn Out* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di 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.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada pegawai yang mengalami *burn out* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Cenderung untuk menemukan kesalahan pada segala aspek lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap usulan orang lain. Ketika dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat seorang karyawan rendah maka akan tercipta kepuasan kerja pun akan tinggi. (Ikhran dkk 2019).

Penelitian Junaidin, Andi Aiyul Ikhran, Hardiyono. *Management Development and Applied Research Journal ISSN: 2654-4504 Volume 1.No. 2 Juni 2019* tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan) menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

3. H3 : Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Dari teori dua factor (**Herzberg** dalam **Kemala 2016**) karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Sudarsono (2008) dalam (**Kemala 2016**) Menemukan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai sumber Manjing Wetan Malang,

4. H4 : Diduga *Work Life Balance*, *Burn Out*, Dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.

Karena meningkatnya *work-life balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya *burn out*, begitupun sebaliknya. Hal ini didukung pernyataan **Kanwar et al** dalam (**Pangemanan 2017**) bahwa tidak hanya terjadi ketika individu tidak dapat mengelola stres, namun juga karena terdapat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan *work-life balance* dan mengurangi *burn out* , agar kepuasan kerja dapat dicapai dimana perusahaan juga harus turut andil memfasilitasi tercapainya itu.

Selain itu, Dari teori dua factor (**Herzberg** dalam **Kemala 2016**) karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Livi Pangemanan, Friane Johnly Pio, Riane Tumbel, Tinneke M (*Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) ISSN No:-2655-206X Volume 5, No.003, 2017*) tentang Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Work-life balance* dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam Penelitian yang dilakukan Eva L. Tumewu, Bode Lumanauw, Imelda Ogi (*Jurnal EMBA) ISSN No:-2303-1174 Volume 2, No.01, 2014*) tentang Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru (BBPOM) mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengawasan obat dan makanan di Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 10 - Pekanbaru, Riau – 28111. Penelitian ini dimulai dari bulan November- Juli Tahun 2021.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Sumber Data

a) Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

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

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2018**). Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2018**). Pada Penelitian ini Populasinya yang ada pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru yaitu sebanyak 75 orang pegawai wanita.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2015**) Penentuan dari sampel merupakan hal yang sangat penting karena merupakan wakil dari populasi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang bekerja pada BBPOM di Pekanbaru yang sudah 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.

Adapun jumlah populasinya yaitu 75 pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut **Sugiyono (2017)** *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu.

Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah pegawai wanita dengan status kerja tetap yang sudah bekerja di Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru. dengan masa kerja minimal 2 tahun dan pegawai wanita yang sudah menikah. Dengan jumlah 60 orang pegawai wanita pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Wawancara

Wawancara menurut **Sugiyono (2014)** yaitu: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada kasubag umum dan pegawai wanita di Balai Besar

Hak Cipta Diindungi 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.

Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru terkait variabel yang dilakukan dalam Penelitian.

3.4.2. Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2017:199)** kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam Skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument yang dapat erupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban atas setiap *item* instrument yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Sakala *Likert* sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Data

No	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono, 2017:135

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (**Arikunto, 2010: 282**).

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (**Ghozali, 2011 : 52**).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur

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.

dapat di percaya atau dapat di andalkan. Uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi:

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut **Ghozali (2016;154)**.

Uji normalitas non-parametrik Kolmogorof-Smirov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

HO: jika nilai signifikansi > 0.05 data residual berdistribusi normal.

HA: jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi

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

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.4. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

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.

3.8 Analisis Linear Berganda

Menurut **Runtunuwu dkk (2014)** analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan kerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien Regresi
X ₁	: <i>Work Life Balance</i>
X ₂	: <i>Burn Out</i>
X ₃	: Karakteristik Pekerjaan
e	: Error

3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian (**Sugiyono, 2017**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X_1 : *Work Life Balance*, X_2 : *Burn Out*, dan X_3 : Karakteristik Pekerjaan) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y: Kepuasan Kerja).

Nilai T hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Menentukan t_{tabel} dan t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka :

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pengaruh *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial pengaruh *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

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.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen (X_1 : *Work Life Balance*, X_2 : *Burn Out*, dan X_3 : Karakteristik Pekerjaan) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y : Kepuasan Kerja). Menentukan F table dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance*, *burn out*, dan karakteristik pekerjaan terhadap terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:95)** koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

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. 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

4.1. Sejarah Objek Penelitian

Pembentukan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru diawali oleh terbentuknya Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI).

BPOM sebenarnya sudah terbentuk sejak zaman Belanda dulu dengan nama De Dient De Valks Gezonheid (DVG) di bawah naungan perusahaan farmasi milik Belanda. DVG sendiri berperan sebagai lembaga yang bertugas memproduksi obat-obatan kimia sekaligus sebagai pusat penelitian farmasi kala itu. Pada tahun 1964, DVG yang merupakan cikal bakal terbentuknya BPOM ini resmi menjadi milik pemerintah Indonesia dan berubah nama menjadi Inspektorat Farmasi. Setelah tiga tahun berselang, Inspektorat farmasi berubah nama lagi menjadi Inspektorat Urusan Farmasi.

Tahun 1976 Inspektorat Urusan Farmasi kembali mengalami perombakan internal secara keseluruhan dengan nama baru Dirjen Farmasi. Dari sinilah kemudian sejarah dan sistem kerja BPOM dimulai. Dirjen Farmasi sendiri akhirnya menjadi satu-satunya lembaga khusus yang bertugas mengawasi dan meneliti peredaran obat dan makanan di Indonesia dengan menggandeng sejumlah lembaga terkait seperti Depkes, Lembaga Farmasi Nasional, dan Industri Farmasi Negara.

Pengaturan di bidang farmasi dimulai sejak didirikannya Dv.G (De Dients van De Valks Gezonheid) yang dalam organisasi tersebut ditangani oleh Inspektorat Farmasi hingga tahun 1964. Dilanjutkan oleh Inspektorat Urusan Farmasi sampai tahun 1967 dan oleh Direktorat Jenderal Farmasi hingga tahun 1976, dengan tugas pokok mencukupi kebutuhan rakyat akan perbekalan farmasi. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Direktorat Jenderal Farmasi dibantu oleh: a. Lembaga Farmasi Nasional dengan tugas melaksanakan tugas pengujian dan penelitian di bidang kefarmasian. b. Pabrik farmasi departemen Kesehatan. c. Depot Farmasi Pusat. d. Sekolah Menengah farmasi Departemen kesehatan.

Pengaturan di bidang farmasi dimulai sejak didirikannya Dv.G (De Dients van De Valks Gezonheid) yang dalam organisasi tersebut ditangani oleh Inspektorat Farmasi hingga tahun 1964. Dilanjutkan oleh Inspektorat Urusan Farmasi sampai tahun 1967 dan oleh Direktorat Jenderal Farmasi hingga tahun 1976, dengan tugas pokok mencukupi kebutuhan rakyat akan perbekalan farmasi. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Direktorat Jenderal Farmasi dibantu oleh:

- a) Lembaga Farmasi Nasional dengan tugas melaksanakan tugas pengujian dan penelitian di bidang kefarmasian.
- b) Pabrik farmasi departemen Kesehatan.
- c) Depot Farmasi Pusat.
- d) Sekolah Menengah farmasi Departemen kesehatan.

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 tahun 1975, pemerintah mengubah Direktorat Jenderal Farmasi menjadi Direktorat Jenderal Pengawas Obat dan Makanan, dengan tugas pokok melaksanakan pengaturan dan pengawasan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan, obat tradisional, narkotika serta bahan berbahaya. Untuk melaksanakan tugas tersebut, pada Direktorat ini dibentuk unit pelaksana teknis yaitu Pusat Pemeriksaan Obat dan Makanan di Pusat dan Balai Pengawas Obat dan makanan di seluruh propinsi.

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 166 Tahun 2000 yang kemudian diubah dengan Kepres No 103/2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Badan POM ditetapkan sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang bertanggung jawab kepada Presiden dan dikoordinasikan dengan Menteri Kesehatan.

Pembentukan Badan POM ini ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor : 02001/SK/KB POM, tanggal 26 Februari 2001, tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan setelah mendapatkan persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 34/M.PAN/2/2001 Tanggal 1 Februari 2001.

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.

Setelah semua keputusan ini dikeluarkan, Badan POM menjadi Badan yang ditujukan Independensinya dalam mengawasi peredaran obat dan makanan di tengah masyarakat serta menjamin kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia.

4.2. Visi dan Misi

1. Visi

“Obat dan Makanan aman, bermutu, dan berdaya saing untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

2. Misi

1. Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.
2. Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha Obat dan Makanan dengan keberpihakan terhadap UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing untuk kemandirian bangsa
3. Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan serta penindakan kejahatan Obat dan Makanan melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga
4. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.

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.

4.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan BPOM Nomor 12 Tahun 2018, Unit Pelaksana Teknis BPOM mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis operasional di bidang pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsi Balai Besar POM di Pekanbaru :

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan BPOM Nomor 12 Tahun 2018, Unit Pelaksana Teknis BPOM menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
2. Pelaksanaan pemeriksaan sarana/fasilitas produksi Obat dan Makanan;
3. Pelaksanaan pemeriksaan sarana/fasilitas distribusi Obat dan Makanan dan/atau sarana/fasilitas pelayanan kefarmasian;
4. Pelaksanaan sertifikasi produk dan sarana/fasilitas produksi dan/atau distribusi Obat dan Makanan;
5. Pelaksanaan pengambilan contoh (sampling) Obat dan Makanan;
6. Pelaksanaan pengujian Obat dan Makanan;
7. Pelaksanaan intelijen dan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
8. Pengelolaan komunikasi, informasi, edukasi, dan pengaduan masyarakat di bidang pengawasan Obat dan Makanan;

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

9. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
10. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
11. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga;
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan;

Sesuai dengan surat Keputusan Kepala Badan POM RI tersebut di atas, tugas tiap bidang sebagai berikut :

1. Bidang Pengujian Produk Terapeutik, Narkotika, Obat Tradisional, Kosmetik dan Produk Komplemen.
2. Bidang Pengujian Pangan, Bahan Berbahaya dan Mikrobiologi
Bidang Pengujian Pangan, Bahan Berbahaya dan Mikrobiologi terdiri dari:
 - a) Seksi Laboratorium Pangan dan Bahan Berbahaya.
 - b) Seksi Laboratorium Mikrobiologi
3. Bidang Pemeriksaan dan Penyidikan
Bidang Pemeriksaan dan Penyidikan terdiri dari :
 - a) Seksi Pemeriksaan
 - b) Seksi Penyidikan
4. Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen
Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen terdiri dari :



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) Seksi Sertifikasi
 - b) Seksi Layanan Informasi Konsumen
5. Subbagian Tata Usaha

4.4. Struktur Organisasi

Bagan 4.1 Struktur Organisasi BBPOM di Pekanbaru



Sumber : pekanbaru.pom.go.id



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

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burn Out*, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru” Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Blance* berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru
2. *Burn Out* tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.
4. *Work Life Balance*, *Burn Out*, dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru. Adapun pengaruhnya sebesar 47,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya (52,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru dapat mempertahankan serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan kerja Pegawai Wanita Pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui program-program instansi yang dapat menyemibangkan antara kehidupan kerja dikantor, sosial dan kehidupan pribadi pegawai. Seperti melengkapi tempat kerja dengan fasilitas untuk rileks dan ruangan untuk bersantai, ruangan untuk ibu menyusui dan sebagainya.
2. Hal lain yang harus diperhatikan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi. Perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, turnover, dan menurunkan produktifitas kerja. Salah satu solusi menghindari burn out dapat bekerjasama dengan biro psikologi untuk memberikan ruang kepada pegawai wanita yang ingin mengekspresikan perasaan, pikiran, atau keluh kesahnya.

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. Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru dapat mengatur prosedur kerja menjadi lebih teratur, menetapkan standar kerja yang tidak berlebihan, menerapkan sistem penghargaan pegawai dan meningkatkan kualitas hubungan antar pegawai. Didukung pendekatan karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, kejelasan identitas tugas, signifikansi tugas, adanya otonomi karyawan dan umpan balik antar karyawan dengan atasan dengan baik. Hal tersebut dapat efektif meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita.
4. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

© Hak cipta milik 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.



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.

- Ikhram, A. 2019. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Dan Keouasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan)*. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 1(2), 27-34.
- Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 (2019).
- Maslichah, Nur Intan, and Kadarisman Hidayat. "Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 49.1 (2017): 60-68.
- Nafis, Banatun, and Arianis Chan. "Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 8.1 (2020): 115-126.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Parnawi,Afi. 2020. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Piyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Purnamawat, Wahyu Deci "Perbedaan pada Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvert". Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2015)
- Putriana, Diatry and , Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si (2018) *Hubungan Antara Rasa Bersyukur dengan pada Perawat RSUD DR. MOEWARDI*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Qodrizana, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieg. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 60.1 (2018): 9-17.



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

- Robbins, S.P., dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F.A., Rumawas,W., dan Asaloei S. 2018. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2.
- Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan Istiana Tadjuddin. 2020. *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta: Depublish
- S.Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, Hery Pandapotan Silitonga.2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sari, Selviyanti Nindya “*Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Pada Sales Susu Di Yogyakarta*”. Skripsi thesis, Universitas Mecu Buana Yogyakarta. (2017)
- Sari,K.Ika. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perawat Di Rsud Haji Makassar." UIN Alauddin Makassar (2015).
- Sachyowati, Hari. 2017. *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: wilis.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Widada, Akhmad Edhy Aruman. (2020) Sukses Bekerja Pensiun Bahagia :PT
Penerbit IPB Press.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.



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 1

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, April 2021

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Strata Satu (S1) saya:

Nama : Dwi Kurniati
Nim : 11771201211
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Burn Out* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru”**. Sehubungan dengan hal tersebut, Saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Dwi Kurniati

NIM: 11771201211



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

Nama Responden :

Usia : tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan * (coret salah satu)

Jabatan :

Lama Bekerja : tahun bulan

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i, memberikan tanda *check list* (√) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:
 - SS : apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
 - S : apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut
 - KS : apabila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut
 - TS : apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
 - STS : apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
3. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dan Selamat Bekerja.

C. Daftar Pernyataan

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Menyenangi Pekerjaannya					
1.	Setiap tugas yang diberikan, saya dapat menyelesaikan dengan baik.					



2.	Saya merasa senang bisa bekerja dengan instansi ini					
B. Mencintai Pekerjaannya.						
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh					
4.	Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja					
C. Moral kerja						
5.	Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab					
6.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
D. Kedisiplinan						
7.	Saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya, sehingga saya selalu datang tepat waktu.					
8.	Saya melakukan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu					
E. Prestasi Kerja						
9.	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kepuasan tersendiri					
10.	Saya bisa bekerja dengan keahlian yang saya punya					

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 (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Keseimbangan Waktu					
1.	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor dengan tugas pribadi					
2.	Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja					
B.	Keseimbangan Keterlibatan					
3.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga/pribadi					
4.	Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda					
C.	Keseimbangan Kepuasan					
5.	Saya bersemangat untuk pulang kerumah karena pekerjaan di kantor berjalan dengan 11 lancar					
6.	Saya senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani					

Burn Out (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Kelalahan Fisik					
1.	Saya merasa letih dan pegal-pegal pada tubuh saya setelah bekerja seharian					
2.	Saya merasa terforsir pada akhir pekerjaan 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.



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	Kelelahan Emosional					
3.	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan					
4.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya					
C	Kelelahan Mental					
5.	Saya mudah sinis dengan rekan kerja ketika pekerjaan saya belum terselesaikan dengan baik.					
6.	Saya mudah curiga dan berpikir negatif terhadap rekan kerja					
D	Rendahnya Penghargaan Diri					
7.	Saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan yang saya rasa sulit					
8.	Saya merasa pesimis dalam mencapai prestasi kerja					

➤ **Karakteristik Pekerjaan (X₃)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Variasi Keterampilan					
1.	Pekerjaan yang di berikan sangat menantang dan menarik					
2.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
B.	Identitas Tugas					
3.	Saya memahami tugas- tugas yang diberikan seahingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja					
4.	Instansi memaparkan dengan jelas					



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

	mengenai tugas yang saya emban						
C.	Signifikasi Tugas						
5.	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi instansi.						
6.	Setiap tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi kelangsungan instansi di masa depan						
D.	Otonomi						
7.	Saya mempunyai kebebasan berpendapat dalam bekerja						
8.	Tanggungjawab yang diberikan oleh instansi kepada pegawai selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan pegawai						
E.	Umpan Balik Pekerjaan						
9.	Saya mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja						
10.	Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan.						



Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner Penelitian

N	Work Life Balance (X1)						JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	2	4	4	22
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	3	4	4	23
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	3	4	4	23
9	4	4	4	2	4	4	22
10	3	3	4	5	5	4	24
11	4	4	4	3	4	4	23
12	4	4	4	4	5	5	26
13	5	5	3	5	4	5	27
14	3	3	2	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	2	4	4	22
18	5	4	4	4	5	5	27
19	5	4	4	5	5	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	3	4	4	23
22	4	4	4	2	4	4	22
23	5	3	5	3	4	4	24
24	5	3	5	4	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	2	4	4	22
27	4	3	4	3	4	4	22
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	4	5	5	5	4	27
31	4	4	4	3	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	3	4	4	23

Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan 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 milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan yang sama tanpa izin penulisan, baik secara lisan atau tertulis, dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan pertukaran informasi tanpa diperjualbelikan.

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	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	3	3	22
1	2	3	3	3	3	3	3	3	21
1	1	1	1	1	3	2	3	3	13
1	1	4	3	3	3	4	3	3	22
2	1	2	3	3	3	3	3	3	20
2	2	3	5	2	3	3	3	3	23
1	1	3	3	3	3	3	3	3	20
2	3	3	4	4	5	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	3	3	4	4	3	4	4	26
1	1	2	2	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	3	3	3	3	19

N	Karakteristik Pekerjaan (X3)										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
13	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	38
14	4	4	5	2	5	5	4	4	4	3	40
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
19	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	42



5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45
4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

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 r

4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

N	Kepuasan Kerja (Y)										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
14	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41
15	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
16	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
25	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
26	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi
1. Dilarang Mengutip
a. Pengutipan har

1. Dilarang Mengutip
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
5. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
6. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
7. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
8. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
9. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
10. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
11. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
12. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
13. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
14. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
15. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
16. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
17. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
18. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
19. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
20. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
21. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
22. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
23. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
24. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
25. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
26. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
27. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
28. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
29. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
30. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
31. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi
1. Dilarang Mengutip
a. Pengutipan har
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 3

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a) *Work Life Balance* (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.601**	.647**	.169	.526**	.625**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.197	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.601**	1	.432**	.216	.540**	.622**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.098	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.647**	.432**	1	.203	.549**	.443**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.120	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.169	.216	.203	1	.479**	.397**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.197	.098	.120		.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.526**	.540**	.549**	.479**	1	.727**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

X1.6	Pearson Correlation	.625**	.622**	.443**	.397**	.727**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.737**	.714**	.688**	.673**	.829**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

b) Burn Out (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.857**	.427**	.305*	.431**	.277*	.228	.214	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.018	.001	.032	.080	.100	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.857**	1	.412**	.444**	.507**	.386**	.238	.314*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.002	.067	.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60



X2.3	Pearson Correlation	.427**	.412**	1	.582**	.570**	.461**	.557**	.356**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.305*	.444**	.582**	1	.460**	.481**	.339**	.362**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000		.000	.000	.008	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.431**	.507**	.570**	.460**	1	.816**	.685**	.555**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.277*	.386**	.461**	.481**	.816**	1	.738**	.664**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.228	.238	.557**	.339**	.685**	.738**	1	.776**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.080	.067	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.214	.314*	.356**	.362**	.555**	.664**	.776**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.100	.015	.005	.004	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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.

TOTAL	Pearson										
_X2	Correlation	.654**	.722**	.720**	.655**	.857**	.817**	.764**	.712**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

c) Karakteristik Pekerjaan (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.687*	.541*	.386*	.364*	.316*	.475*	.284*	.589*	.310*	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.004	.014	.000	.028	.000	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.687*	1	.652*	.510*	.376*	.383*	.355*	.347*	.564*	.379*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.003	.005	.007	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.541*	.652*	1	.309*	.490*	.336*	.464*	.483*	.435*	.252	.734**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.016	.000	.009	.000	.000	.001	.052	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.386*	.510*	.309*	1	.365*	.202	.476*	.462*	.424*	.583*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.016		.004	.123	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.364*	.376*	.490*	.365*	1	.374*	.200	.154	.294*	.105	.592**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.004		.003	.125	.239	.022	.424	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.316*	.383*	.336*	.202	.374*	1	.327*	.156	.170	.252	.533**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.009	.123	.003		.011	.234	.194	.052	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.475*	.355*	.464*	.476*	.200	.327*	1	.629*	.437*	.437*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.125	.011		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson Correlation	.284*	.347*	.483*	.462*	.154	.156	.629*	1	.484*	.657*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.028	.007	.000	.000	.239	.234	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.9	Pearson Correlation	.589*	.564*	.435*	.424*	.294*	.170	.437*	.484*	1	.339*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.022	.194	.000	.000		.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10	Pearson Correlation	.310*	.379*	.252	.583*	.105	.252	.437*	.657*	.339*	1	.624**

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



	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.052	.000	.424	.052	.000	.000	.008		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.723*	.768*	.734*	.704*	.592*	.533*	.705*	.676*	.687*	.624*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

d) Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.609*	.583*	.694*	.705*	.556*	.569*	.643*	.672*	.643*	.801*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.609**	1	.692*	.661*	.675*	.591*	.597*	.674*	.570*	.602*	.799*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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.

Y.3	Pearson Correlation	.583**	.692*	1	.740*	.735*	.807*	.466*	.594*	.610*	.664*	.828*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.694**	.661*	.740*	1	.733*	.729*	.634*	.698*	.715*	.698*	.876*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.705**	.675*	.735*	.733*	1	.867*	.656*	.714*	.725*	.644*	.895*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.556**	.591*	.807*	.729*	.867*	1	.562*	.698*	.650*	.628*	.852*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.569**	.597*	.466*	.634*	.656*	.562*	1	.853*	.601*	.552*	.775*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.643**	.674*	.594*	.698*	.714*	.698*	.853*	1	.669*	.634*	.858*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.672**	.570*	.610*	.715*	.725*	.650*	.601*	.669*	1	.737*	.836*
	Sig. (2-tailed)											
	N											



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.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.643**	.602*	.664*	.698*	.644*	.628*	.552*	.634*	.737*	.816*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.801**	.799*	.828*	.876*	.895*	.852*	.775*	.858*	.836*	.816*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

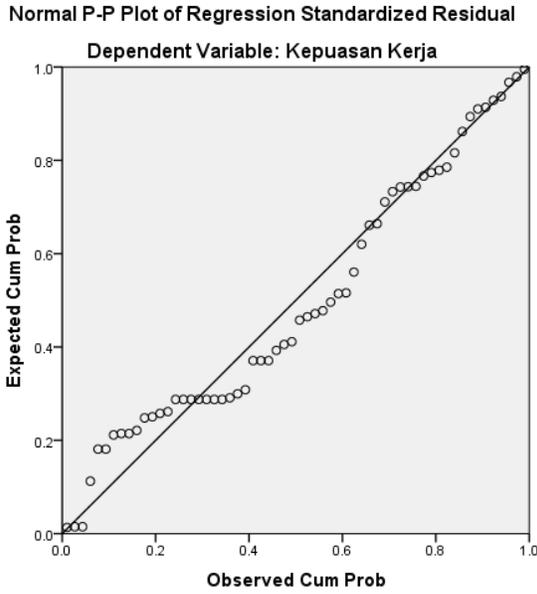
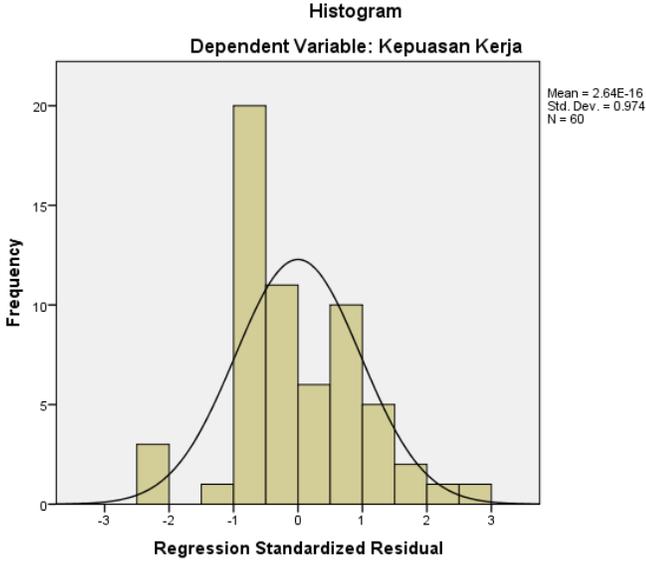


2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97834547
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.100
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.287	7.102		.322	.749		
	Work Life Balance	.705	.160	.458	4.412	.000	.866	1.155
	Burn Out	.092	.098	.099	.939	.352	.840	1.190
	Karakteristik Pekerjaan	.525	.146	.403	3.598	.001	.744	1.343

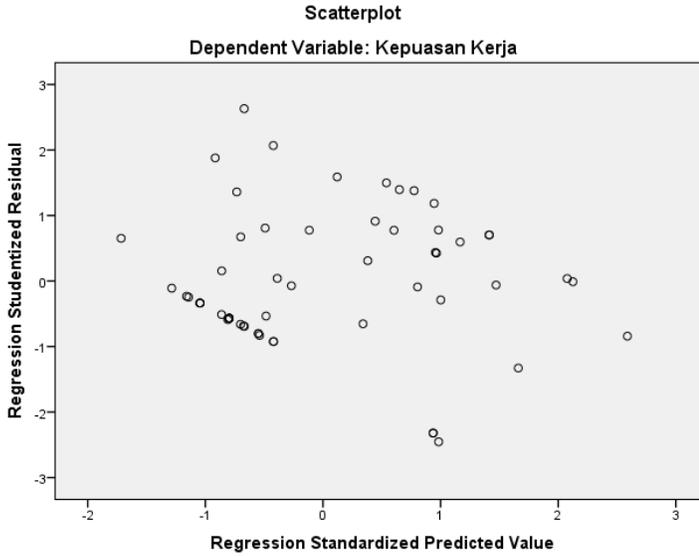
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



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.

c) Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.313	4.175		1.033	.306
	Work Life Balance	.178	.094	.262	1.892	.064
	Burn Out	-.062	.058	-.152	-1.084	.283
	Karakteristik Pekerjaan	-.115	.086	-.200	-1.342	.185

a. Dependent Variable: ABS_Res

d) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.449	3.057	1.841

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Work Life Balance, Burn Out

b. Dependent Variable: 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.

3. Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.287	7.102		.322	.749
	Work Life Balance	.705	.160	.458	4.412	.000
	Burn Out	.092	.098	.099	.939	.352
	Karakteristik Pekerjaan	.525	.146	.403	3.598	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Uji Hipotesis

a) Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.287	7.102		.322	.749
	Work Life Balance	.705	.160	.458	4.412	.000
	Burn Out	.092	.098	.099	.939	.352
	Karakteristik Pekerjaan	.525	.146	.403	3.598	.001

a. Dependent Variable: 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.

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.621	3	159.207	17.035	.000 ^b
	Residual	523.362	56	9.346		
	Total	1000.983	59			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Work Life Balance, Burn Out

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.449	3.057

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Work Life Balance, Burn Out
- b. Dependent Variable: 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.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Dwi Kurniati dilahirkan di Pekanbaru, pada tanggal 04 Oktober 1998. Lahir dari pasangan Edi Erwanto dan Afrida, yang merupakan anak Kedua dari dua bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 008 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 10 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2014.

Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Pekanbaru Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur PBUD diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapang di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Perhentian Marpoyan Kota Pekanbaru. Melaksanakan penelitian pada November Tahun 2020 hingga Januari 2021 di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Pekanbaru.

Pada tanggal 14 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar

Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.



UIN SUSKA RIAU