



No. 5828/BKI-D/SD-S1/2023

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KARAKTERISTIK PEKERJAAN
PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN
KELAS II PEKANBARU**

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



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (SI) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

NOVIA WULANDARI
NIM. 11740224467

**DURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444 H/2023 M**



- 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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Novia Wulandari

Nim : 11740224467

Judul Skripsi : "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru"

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

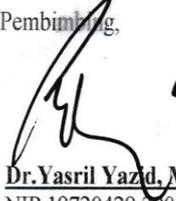
Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam


Zulfamri, S.Ag., M.A
NIP.197407022008011009

Pembimbing,


Dr. Yasril Yazid, Mis
NIP.19720429 200501 1 004



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

لجنة الدعوة والبرامج

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Novia Wulandari
NIM : 11740224467
Judul : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru .

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :
Hari : Rabu
Tanggal : 1 Maret 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 30 Mei 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Pengujil

Drs. H. Suhaimi, M. Ag
NIP. 19620403 199703 1 002

PengujiiII

Dra. Silawati, MA
NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris/Pengujiii

Muhammad Soim, MA
NIK. 130 417 084

PengujiiIV

M. Fahli Zatrachadi, M. Pd
NIP. 198704212019031008



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Novia Wulandari**
 NIM : **11740224467**
 Judul : **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Karakteristik Pekerjaan di Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru.**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Selasa
 Tanggal : 4 Januari 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 4 Januari 2022

Penguji Seminar Proposal

Penguji I

Rahmad, S.Pd. M.Pd
 NIP. 19781212 201101 1 006

Penguji II

Fatmawati, M.Ed
 NIP.19990905 201411 2 001



2. Dilarang mengemukakan dan memperbarayak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Lampiran Surat:
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Novia Wulandari
 NIM : 11740224467
 Tempat/ Tgl. Lahir : Palembang, 09 November 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi/S1
 Prodi : Bimbingan Konseling Islam

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

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK-LIFE BALANCE) TERHADAP KARAKTERISTIK PEKERJAAN PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

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

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

Pekanbaru, 19 Juni 2023

menbuat pernyataan



Novia Wulandari
NIM. 11740224467

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



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

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Novia Wulandari**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Novia Wulandari NIM.11740224467** dengan judul "**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid MIS

NIP.19720429 200501 1 004

ABSTRAK

- Nama** : Novia Wulandari
Bimbingan : Bimbingan Konseling Islam
Judul : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sifat dan tugas pegawai meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan. Sehingga pihak lembaga perlu memperhatikan keseimbangan dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Bahwa tanpa karakteristik pekerjaan pegawai maka lembaga tidak akan berhasil mencapai tujuan yang telah dibuat. Maka dari itu dengan adanya karakteristik pekerjaan pada pegawai serta keseimbangan kehidupan kerja dari pegawai dapat membantu pegawai merasa seimbang dalam membagi waktu untuk kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru, penelitian ini perlu dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif analisis data statistic yang bersifat regresi yaitu mencari regresi antar variabel. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu (64 orang responden) dari jumlah pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik observasi dan menyebarkan kuesioner. Analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru. Pada nilai R Square (0.728) yang menunjukkan Pengaruh sebesar (73%), adapun sisanya (27%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selain itu, nilai hitung sebesar (12.890) dengan nilai signifikan (0,000) yang signifikansinya lebih kecil dari (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work- Life Balance, Karakteristik Pekerjaan Pegawai*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan disebarluaskan dalam bentuk apa pun 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.

ABSTRACT

Name : Novia Wulandari
Majors : Communication Studies
Title : **The Effect of Work Life Balance on Employee Job Characteristics at Class II Correctional Center Pekanbaru**

The background of this research is motivated by the nature and duties of employees including responsibilities, types of tasks, and levels of satisfaction which are part of the job characteristics. So that the institution needs to pay attention to the balance of work life and personal life of employees. That without the characteristics of the employee's work, the institution will not succeed in achieving the goals that have been made. Therefore, the existence of work characteristics for employees and work-life balance for employees can help employees feel balanced in dividing their time for work life and personal life. In order to determine the effect of Work-Life Balance on Employee Job Characteristics at Class II Correctional Center Pekanbaru, this research needs to be conducted using a quantitative descriptive method. The approach in this study uses quantitative statistical data analysis which is regression in nature, namely looking for regression between variables. This study used a total sampling technique, namely (64 respondents) from the number of employees at Correctional Center II Pekanbaru. This study used observation techniques and distributed questionnaires. The analysis shows that there is a significant influence between work life balance on the job characteristics of employees at the Pekanbaru Class II Correctional Center. The R Square value (0.728) shows an influence of (73%), while the rest (27%) is influenced by other factors not examined by researchers. In addition, the calculated t value is (12.890) with a significant value (0.000) which is less significant than (0.05) so it can be concluded that the hypothesis in this study is accepted, namely that there is an effect of work life balance on employee job characteristics at the Pekanbaru Class II Correctional Center.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Job Characteristics

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil ‘alamin puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan sebagainya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disalurkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita umat Islam. Semoga dengan terus bershalawat kita akan mendapatkan syafaat-Nya.

Skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos) pada Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak sekali mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Semoga Allah selalu memberikan kasih sayang-Nya kepada mereka. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang mengenali, berbuat baik dan memberi motivasi kepada saya, terutama ucapan itu saya sampaikan kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta Heri Wijaya dan Ibunda tercinta Kholijah yang tak hentinya memberi dukungan moril, materil dan doa kepada saya, senantiasa mengirimkan do’a demi kesuksesan anak-anak. Terimakasih karena tidak pernah berhenti berjuang dan memperjuangkan kami.
2. Bapak Prof, Dr. H. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr.Hj.Helmiati,M.Ag selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr.H.Mas’ud Zein,M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

5. Bapak Edi Erwan, S.Pt., M.Sc. Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Imron Rosidi, S.Pd., MA Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi,
7. Wakil dekan I Bapak Dr. Toni Hartono M.Si
8. Wakil dekan III Bapak Dr. Arwan, M.Ag.
9. Bapak Zulamri MA, selaku ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
10. Ibu Rosmita M.Ag selaku sekretaris program studi dan Konseling Islam.
11. Kepada seluruh Dosen-Dosen Prodi Konseling Islam dan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi peneliti ucapkan terimakasih untuk ilmu dan wawasan yang diberikan selama masa perkuliahan.
12. Bapak Dr. Yasril Yazid, MIS selaku dosen pembimbing saya yang selalu membimbing saya, memberi masukan serta nasehat dalam menyelesaikan skripsi saya.
13. Ibu dan bapak seluruh dosen Bimbingan Konseling Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan jenjang S1 ini.
14. Seluruh Admin akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah mempermudah dalam urusan surat menyurat.
15. Terimakasih untuk Yoga Ardianto, yang selalu mendukung saya, menemani hari-hari saya, menjadi pendengar yang baik disaat saya mengeluh dan menjadi partner yang mau menemani saya kemanapun saya pergi. Terimakasih telah ada dan selalu mendampingi saya.
16. Terimakasih juga kepada sahabat saya Siti Rohana Ritonga, Titin Alawiyah, Dara Mita Lani, Shintya Naro dan teman lainnya, yang selalu membantu saya dalam keadaan apapun, selalu bersedia menasehati saya.
17. Terimakasih kepada sahabat saya dari kecil sekaligus kakak-kakak saya Rizka Anggraini, Fadillah Ananda Putri, dan Fadilah Hariyani. Atas kebersamaan dan nasehat yang selalu kalian berikan.

18. Untuk sebuah nama ‘pengalaman’, terimakasih untuk semua pengalaman yang saya dapat ditahun ini, sungguh pengalaman yang tidak akan saya lupakan. Dimana ditahun ini mengajarkan saya banyak pelajaran. Banyak hikmah yang dapat saya petik ditahun 2020-2022 ini. Terimakasih.
19. Semua pihak yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan Tugas Akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas bantuan dan dukungan yang berharga. Penulis menyadari banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran serta masukan-masukan yang mendukung dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini akan diterima dengan senang hati. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin. *Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, 24 Januari 2023
Penulis,

NOVIA WULANDARI
NIM. 11740224467

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Permasalahan.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>work-life balance</i>)...	10
2. Karakteristik Pekerjaan Pegawai.....	16
B. Kajian Terdahulu.....	18
C. Defenisi Konsep Operasional.....	20
1. Defenisi Konsepsional	20
2. Operasional Variabel.....	20
D. Kerangka Pemikiran.....	22
E. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin 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. Populasi dan Sampel	24
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Teknik Analisis Data	29

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian	32
B. Gambaran Umum Balai Pmasyarakatan Kelas II Pekanbaru....	37
C. Motto, Visi, Misi dan Tata Nilai Di Balai Pmasyarakatan Kelas II Pekanbaru	45

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Uji Instrumen	63
2. Teknik Analisis data.....	65
3. Hasil Uji Anova.....	67

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

SAMPIRAN

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta dan Denda... UIN Suska Riau
 1. Dilarang menyalin, memperbanyak, atau mendistribusikan seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani 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 II.1 Operasional Tabel X dan Y 21
 Tabel III.1 Jumlah Populasi 25
 Tabel III.2 Skala likert 26
 Tabel III.3 *Tabel r Product Moment* 27
 Tabel III.4 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variable Penelitian... 31
 Tabel IV.1 Daftar Susunan Profil Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru 33
 Tabel V.1 Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan social atau keluarga 48
 Tabel V.2 Saya mampu menyisihkan waktu untuk ktivitaslainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja 48
 Tabel V.3 Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga 48
 Tabel V.4 Pengelolaan waktu untuk pekerjaan dapat terlaksana dengan baik 49
 Tabel V.5 Pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil 49
 Tabel V.6 Saya dapat mengatur berbagai peran saya sebagai pekerja, suami/istri dan bermasyarakat dilingkungan saya 50
 Tabel V.7 Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan bermasyarakat 50
 Tabel V.8 Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi 50
 Tabel V.9 Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan 51
 Tabel V.10 Saya merasa bahagia dengan peran pada keluarga 51
 Tabel V.11 Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini didalam pekerjaan 51
 Tabel V.12 Saya merasa puas menjalin kehidupan dengan adanya dukungan dari keluarga, teman, dan orang terdekat lainya . 52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang memperjual belikan atau seluruhnya 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 V.13	Saya merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga	52
Tabel V.14	Harapan keluarga dapat saya penuhi dengan baik	53
Tabel V.15	Harapan rekan kerja dapat dipenuhi dengan baik	53
Tabel V.16	Saya memiliki berbagai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan	54
Tabel V.17	Lembaga Intansi memiliki berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan saya sebagai pegawai	54
Tabel V.18	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sejumlah tugas yang berbeda, menggunakan berbagai keterampilan dan bakat yang berbeda	54
Tabel V.19	Keahlian kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan/bidang kerja saya	55
Tabel V.20	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai konsekuensi yang dimilikinya berbagai keahlian	55
Tabel V.21	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan	56
Tabel V.22	Saya mengetahui secara detail pekerjaan mengenai pekerjaan yang dijalani	56
Tabel V.23	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan yang dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja saya	56
Tabel V.24	Saya merasa selalu memahami dan mengerti bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	57
Tabel V.25	Instansi tempat saya bekerja selalu mengkoordinasikan suatu pekerjaan kepada unit-unit kerja guna mendapat hasil yang baik	57
Tabel V.26	Saya dalam bekerja mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan instansi	58
Tabel V.27	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat terhadap pegawai lainnya	58



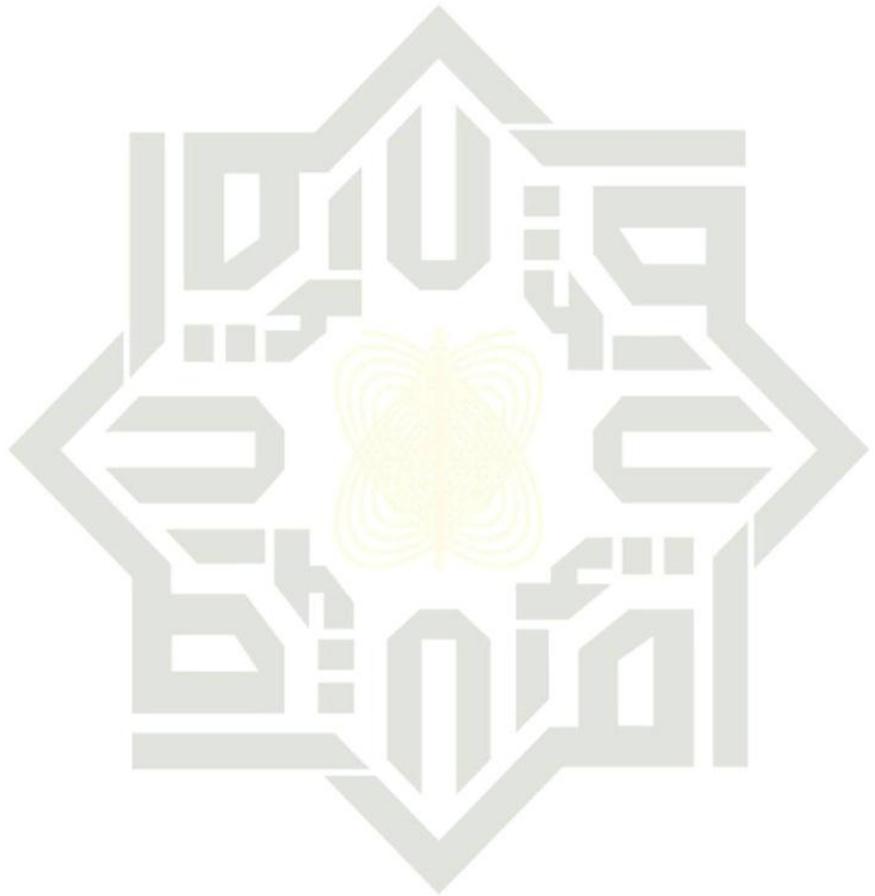
Tabel V.28	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat terhadap lembaga instansi	58
Tabel V.29	Saya sebagai pegawai memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang saya lakukan	59
Tabel V.30	Saya sebagai pegawai memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan	59
Tabel V.31	Saya sebagai pegawai diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit	60
Tabel V.32	Saya dalam bekerja mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	60
Tabel V.33	Saya sebagai pegawai mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dijalani	60
Tabel V.34	Saya mendapat informasi oleh atasan mengenai hasil kerja	61
Tabel V.35	Saya mendapat informasi oleh atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja	61
Tabel V.36	Data Variabel X (Keseimbangan Kehidupan kerja) Dan Variabel Y (Karakteristik Pekerjaan Pegawai)	62
Tabel V.37	Hasil Uji Validitas X (Keseimbangan Kehidupan Kerja) ...	63
Tabel V.38	Hasil Uji Validitas Y (Karakteristik Pekerjaan)	64
Tabel V.39	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel V.40	Correlations	66
Tabel V.41	Pedoman Interpretasi Produk Momen	66
Tabel V.42	Descriptive Statistics	67
Tabel V.43	Model Summary	67
Tabel V.44	Hasil Uji Anova	68
Tabel V.45	Hasil Uji Coefficients	68

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.

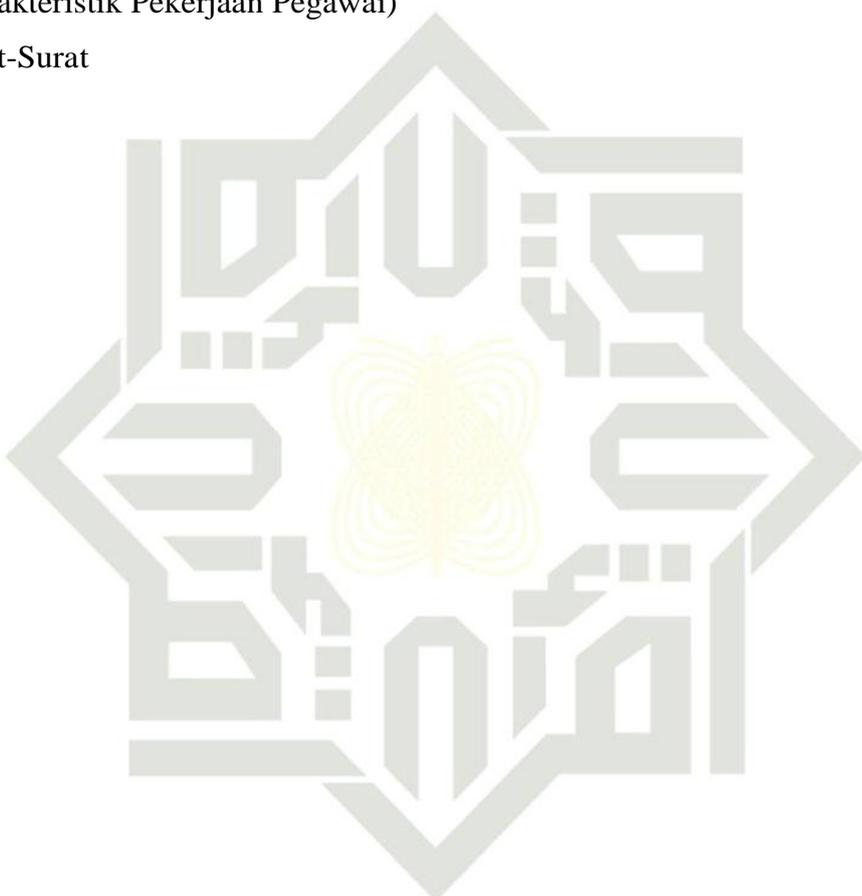
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Bagan Kerangka Pemikiran	22
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru	36



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Angket/Kuisisioner
 2. Lampiran 2 Dokumentasi
 3. Lampiran 3 Hasil Pengelolaan SPSS 17.0
 4. Lampiran 4 Variabel X (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan Variabel Y (Karakteristik Pekerjaan Pegawai)
 5. Lampiran 5 Surat-Surat
- 
- UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi apapun namanya, baik yang berorientasi pada laba maupun non laba. Dalam sebuah lembaga instansi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas instansi. Dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam instansi dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Berbanding lurus dengan pernyataan tersebut, manusia juga menjadi sumber daya paling rumit yang dimiliki oleh sebuah instansi. Hal ini karena manusia memiliki sifat, pikiran, latar belakang dan kebutuhan yang berbeda antara satu dan lainnya. Setiap lembaga instansi tentunya membutuhkan pegawai yang berenergi, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya.¹

Berkembang atau tidak nya suatu instansi tergantung dari kemampuan lembaga instansi memajemen sumber daya manusia-nya, atau dengan kata lain seberapa mampukah sebuah lembaga instansi dalam mengembangkan pegawai demi membantu tujuan-tujuan instansi. Menurut Kawulur, Areros dan Pio manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.² Adapun untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut,

Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM , Dr. Tasman Malusa, M.Pd, Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Hal 1

Teori Kawulur, Areros dan Pio yang dikutip oleh Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, Meyritha TrifinaSari.2020. *Pengaruh Work life balance terhadap loyalitas karyawan di CV.Banjarsari Catering Samarinda* . Jurnal Psikologi, hal 6



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

perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi yang dimiliki juga sarana dan prasarana yang tersedia namun aspek-aspek sumber daya manusia juga sangat diperlukan agar tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik lembaga instansi tersebut dapat bertahan dan berkembang di era yang penuh persaingan seperti sekarang.³

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Lembaga yang tidak mendukung pegawai mereka meraih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Instansi yang baik harus menyadari kewajiban mereka dengan memastikan pegawai tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau yang dapat berdampak pada menurunnya moral pegawai, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja bertujuan menciptakan etos kerja yang unggul dengan keseimbangan hidup yang kuat oleh pegawai yang diharapkan menghasilkan kepuasan kerja pegawai untuk kinerja yang baik.⁴

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah lembaga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh lembaga dalam menetapkan suatu kebijakan. Menurut Hudson, *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang.⁵ Dimana *work-life balance* memiliki tujuan untuk membantu pegawai merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

³Ibid 6

⁴Dewi Rahmah. 2021. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kab.Pangkep". Skripsi hal 6

⁵Bunga Nadira. 2018. *Pengaruh Wok-life Balance dan Kerja terhadap Employee Engagement pada Perawat dan Bidan di RS Permata Bunda Malang*. Jurnal Ekonomi dan bisnis, hal 20



- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
- ©Hak cipta dimiliki Siska Riau
- ©Siska Riau
- ©Sultan Syarif Kasim 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.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka lembaga instansi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Seperti lembaga di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru (BAPAS) merupakan UPT (Unit Pelaksana Teknis) di bidang Pemasarakatan dan merupakan satuan kerja dalam lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia.⁶ Tugas dan fungsi dari BAPAS adalah untuk melakukan pembimbingan dan penelitian kemasyarakatan serta tugas-tugas lain seperti Pembimbingan dan Pengawasan bagi Klien Pemasarakatan yang sedang menjalani Pembebasan Bersyarat (PB), Cuti Bersyarat (CB), Cuti Menjelang Bebas (CMB), Assimilasi, Pidana Bersyarat dan pembimbingan lainnya., dimana terdapat 64 pegawai yang ada di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.⁷

Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya fenomena mengenai sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang merupakan bagian dari Karakteristik pekerjaan maka peneliti melakukan wawancara terhadap dua pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru sebagai berikut:

“Selama saya kerja disini, disiplin adalah prinsip saya untuk menjalani pekerjaan. Kehidupan pribadi saya tidak terlalu mengganggu pekerjaan saya, karena saya selalu manajemen waktu dari mulai saya bangun subuh untuk

⁶ Sejarah Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru <https://baspku.com/sejarah> (diakses pada 19 Agustus 2021, pukul 15:51)

⁷ Ibid



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta Ditangguhkan UIN Suska Riau
- Statistik Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

sholat dan mempersiapkan segala hal untuk keluarga saya baik itu membersihkan rumah dan mempersiapkan kebutuhan anak-anak. Namun tentu ada masanya ketika pekerjaan saya di Bapas jika ada yang kurang terkontrol saya usahakan untuk saya selesaikan, karna selain sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai dan sejauh ini saya bisa handle antara waktu dan peran saya sehingga tetap saya jalani tanpa ada masalah dari kehidupan pribadi saya.”

“Sebagai pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang diamanahkan oleh negara, sudah ada janji-janji saya sebagai ASN terutama mengabdikan kepada negara. Tentunya saya mengutamakan pekerjaan, apapun itu perintahnya saya laksanakan dengan baik. Untuk menyeimbangkan pekerjaan saya di Bapas dan saya selaku IRT dirumah menjadi ibu dan juga istri tentunya saya harus pandai handle waktunya. Jika saya berada dirumah saya fokus untuk keluarga saya begitu juga di Bapas fokus saya untuk pekerjaan saya. Tanggung jawab saya tetap saya jalankan, jikapun saya diperlukan diluar waktu jam kerja saya usahakan tetap siap. Namun sebagai istri dan ibu tentunya saya tetap meminta izin kepada suami dan alhamdulillah sejauh ini suami mengizinkan selagi masih dijalan yang benar. Bentrok antara pekerjaan dan kehidupan keluarga saya pasti pernah terjadi, seperti jika anak saya sakit sedangkan saya ada pekerjaan dikantor kembali lagi kepada diri saya handle semuanya yang mana harus harus diutamakan terlebih dahulu.”⁸

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan yang baik terhadap lembaga maka pihak lembaga perlu memperhatikan aspek-aspek karakteristik pekerjaan. Menurut Luthans aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.⁹

⁸ Hasil observasi dan wawancara dengan salah satu staf pegawai di BAPAS Pekanbaru pada tanggal 03 Oktober 2021 di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

⁹ Teori Luthans yang dikutip oleh Dr. Meithana Indrasari, S.T., M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Hal 29

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bisa mempengaruhi karakteristik pekerjaan pegawai. Maka dari itu dengan adanya karakteristik pekerjaan pada pegawai serta keseimbangan kehidupan kerja dari pegawai dapat memicu terciptanya tanggung jawab serta tingkat kepuasan yang diperoleh oleh pekerjaan tersebut. Sehingga pihak lembaga instansi yang baik harus menyadari kewajiban mereka dengan memastikan pegawai tidak bekerja terlalu keras sehingga dapat mengganggu kehidupan diluar pekerjaan pegawai atau yang dapat berdampak pada menurunnya moral pegawai, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja.

B. Penegasan Istilah

1. Menurut Greenhaus, Collins dan Shawn, *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. *Work-life balance* di sini dimaksudkan untuk menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan atau pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas.¹⁰
2. Karakteristik pekerjaan adalah menurut Luthan, karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.¹¹

Teori Greenhaus dkk yang dikutip oleh Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawan, Sandra Asaloei, 2018. "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7 No.2, Hal 32.

Teori Luthans yang dikutip Dr. Meithana Indrasari, S.T., M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Hal 29



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. Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara ataupun badan milik daerah.¹²

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah penulis paparkan, penulis mengemukakan beberapa masalah yaitu:

- Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap karakteristik pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan jika pegawai bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
- Karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai cenderung baik seperti yang di ungkapkan oleh salah satu wawancara di atas. Sehingga pegawai sangat memperhatikan rasa tanggung jawab terhadap lembaga.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

Skripsi Universitas Medan Area, "hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja", http://repository.uma.ac.id/bitsream/123456789/1133/5/138600279_FILE%205.pdf



- 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. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru?
- b. Seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru?

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas oleh peneliti, berikut tujuan penelitian ini dilakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pesarakatan Kelas II Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Berikut beberapa kegunaan dari penelitian ini bagi pihak-pihak yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sebagai berikut:

Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang kajian yang positif bagi bimbingan konseling islam khususnya karir dan industri mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai.

Secara praktis

- Bagi peneliti

Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan dan pengalaman untuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori.



- 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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan karakteristik pekerjaan pegawai ditempat kerja, sehingga Peneliti lain dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

- Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan pedoman dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawainya serta meningkatkan karakteristik pekerjaan pegawai yang baik di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

- Bagi Pegawai

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh kepada karakteristik pekerjaan yang baik.

1.1. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika penulisan sehingga memudahkan memahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan kajian teori, kajian terdahulu, definisi konseptual, dan operasional variabel penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan Jenis dan Pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data, validitas data serta teknik analisis data.



BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat lokasi penelitian dan gambaran subyek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

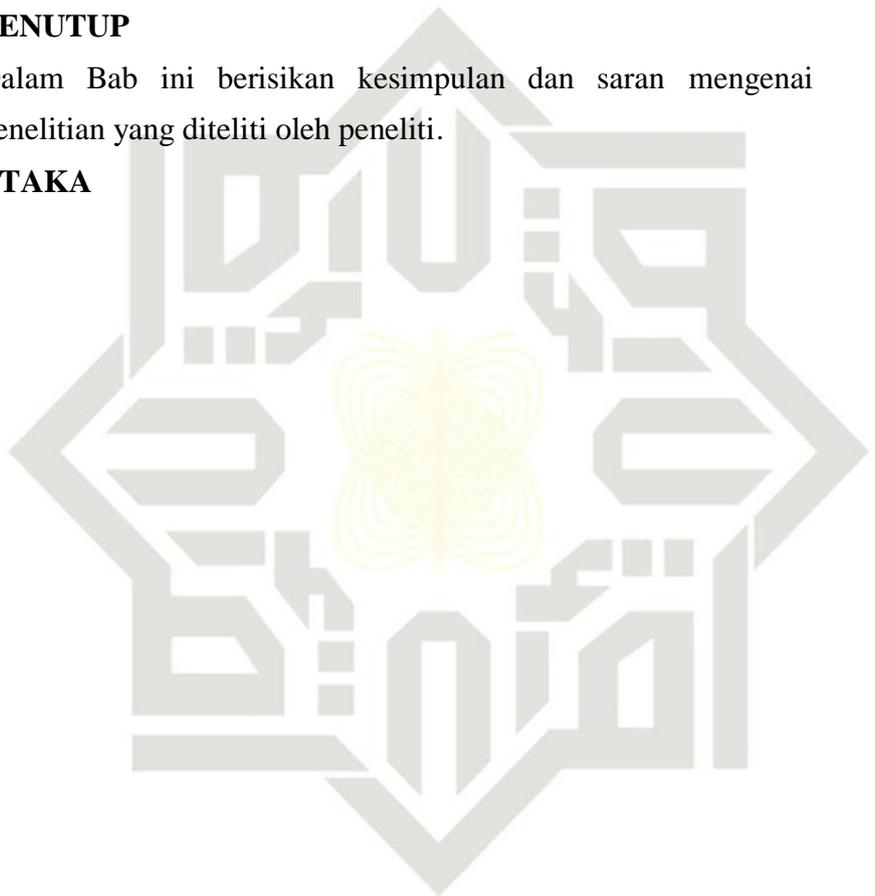
BAB VI : PENUTUP

Dalam Bab ini berisikan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja

a. Pengertian Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Menurut Greenhaus, Collins dan Shawn, *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dkk, keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik.¹³ Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. Karena adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri di mana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan seperti, dapat rekreasi, berkumpul bersama teman maupun dengan keluarga. Hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan di mana dalam keseimbangan tersebut akan mempengaruhi kehidupan dari karyawan dalam suatu organisasi maupun perannya di luar organisasi.

Di Indonesia keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur tentang fasilitas

¹³Teori Greenhaus dkk yang dikutip oleh Mollinda Aginza Hawa & Harlina Nurtjahjanti. 2018. Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Jurnal Empati. Vol 7. No 1, hal 425

ibadah ditempat kerja, fasilitas olahraga, fasilitas makan-minum, transportasi dan perumahan. Pengaturan yang demikian belum bersifat wajib, perusahaan bersifat sukarela dalam menyediakan fasilitas kebugaran bagi karyawan. Jika terdapat keseimbangan kehidupan kerja (*Work life-balance*) dan kehidupan, maka seseorang berarti telah secara serempak mampu menyeimbangkan antara tuntutan temporal, emosional dan behavioral dari pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga.

Keseimbangan lebih dari sekedar membagi waktu diantara bagian-bagian hidup kita, keberhasilan atau kegagalan dalam hidup akan berdampak secara alamiah pada kualitas dari sisi-sisi lain kehidupan misalnya stres dirumah sering menulari kehidupan kerja dan berdampak pada kemampuan dalam pekerjaan.

Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).¹⁴

Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu

ibid



- 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.

mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.¹⁵

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan (*balance*) antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

b. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work life balance*)

Menurut Greenhaus, collins dan shawn, *work life balance* meliputi beberapa aspek¹⁶, yaitu:

1) *Time balance* (Keseimbangan waktu),

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi,

¹⁵Teori Greenhaus dkk yang dikutip oleh Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, 2018. "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7 No.2, Hal 32.

¹⁶ibid



berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.¹⁷

3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Sedangkan menurut Fisher dkk, mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan

ibid



kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.¹⁸

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di dalamnya terdapat aspek, seperti aspek *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance* dan *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work*, *Work Enhancement Of Personal Life*. Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh Hudson yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Penggunaan aspek yang diuraikan oleh Hudson ini dirasa paling mewakili untuk penelitian ini.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance***

Ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang¹⁹, yaitu:

- 1) Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung



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
 Sta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

¹⁸Ibid
¹⁹Dewi Padmi Pratiwi & Anita Silvianita. 2020. *Analisis Faktor-faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung*. Jurnal Bisnis dan Akutansi. Vol 10. No 2, 126-127

mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

- 2) Karakteristik Keluarga, Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- 3) Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap, Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:
 - a) Waktu, Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
 - b) Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
 - c) Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.²⁰

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, dari faktor di atas peneliti memilih faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu, Karakteristik Kepribadian, Karakteristik Keluarga, Karakteristik Pekerjaan dan Sikap. Di mana faktor karakteristik pekerjaan terdapat jumlah jam kerja

ibid



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.

ta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Luthans karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.²¹

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya.

b. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan

Menurut teori oleh Luthans, karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut²²:

1) *Skill Variety* (Keragaman atau Variasi Keterampilan)

Skill Variety (Keragaman atau Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

2) *Task Identity* (Identitas tugas)

Task Identity (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan

²¹Teori Luthans yang dikutip oleh Dr. Meithana Indrasari, S.T., M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Hal 29

²²ibid

teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3) *Task Significance* (Signifikasi Tugas)

Task Significance (Signifikasi Tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

4) *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan)

Job Feedback (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.²³

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik pekerjaan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Luthans adalah sebagai berikut :²⁴

- 1) Pegawai merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
- 2) Pegawai memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Pegawai memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya
- 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat.

ibid
ibid



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

5) Pengalaman untuk bertanggung jawab.

6) Pengetahuan hasil nyata

Adapun faktor dari karakteristik pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Perasaan berarti, yaitu keadaan kognitif dimana termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga.
- 2) Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
- 3) Pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari lanjutan umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dengan karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

B. Kajian Terdahulu

1. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan sebuah karya tulis ilmiah yang diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis kemudian dijadikan sebagai perbandingan dalam penyusunan skripsi.

Adapun kajian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Prima Karya Manunggal Kab.Pangkep. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Rahmah, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Prima Karya Manunggal Kab.Pangkep. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikat dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rahmah membahas Kepuasan Kerja.²⁵

²⁵ Dewi Rahmah. 2021. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Prima Karya Manunggal Kab.Pangkep." Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar



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

- b. I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Karyawan 1. Karakteristik pekerjaan (X1), 2. kompensasi financial (X2), 3. kepuasan kerja (Y1), dan 4. kinerja karyawan (Y2) Pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Karakteristik terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4302- 4334. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel terikat yaitu Karakteristik pekerjaan sedangkan perbedaan sedikit terletak pada variabel bebas dimana dalam penelitian I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya membahas tentang Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance* berbeda dengan peneliti yang hanya membahas Wor-Life Balance.²⁶
- c. Ayu Sutriani Lingga, Jurnal Manajemen Volume 6 No.2, 2020. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Ayu Sutriani Lingga membahas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2), Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel bebas yang membahas Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) sedangkan perbedaan terletak pada variabel terikat dimana dalam penelitian Ayu Sutriani Lingga membahas tentang Kinerja Karyawan.²⁷

²⁶ I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya ,2015. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.121

²⁷ Ayu Sutriani Lingga,2020. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.". E-Jurnal manajemen, Vol 6, No.2



C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Defenisi konseptual merupakan proses pemberian definisi teoritis atau konseptual pada suatu konsep. Definisi konseptual ini suatu definisi dalam bentuk yang abstrak.²⁸ Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemyarakatan Kelas II Pekanbaru. Berfokus sesuai dengan aspek-aspek maka istilah-istilah dalam konsep operasional diartikan dalam pengertian khusus yang berlaku pada penelitian ini.

2. Operasional Variabel

Konsep operasional variabel diperlukan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Untuk mengetahui batasan tersebut, dibawah ini merupakan indikator dari variabel X dan variabel Y.

a. Variabel X: Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Adapun terdapat beberapa aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) menurut Greenhaus, Collins dan Shawn sebagai berikut:²⁹

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu),
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)³⁰

Variabel Y: Karakteristik Pekerjaan

Adapun terdapat beberapa aspek Karakteristik pekerjaan Pegawai menurut Luthans sebagai berikut:³¹

Bambang dan Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2007), hlm.

90

Teori Greenhaus dkk yang dikutip oleh Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, 2018. "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7 No.2, Hal 32.

ibid



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

1. Keragaman keterampilan
2. Identitas tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi
5. Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja

Tabel II.1
Operasional Tabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) (X)	1. Keseimbangan Waktu	a. Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga b. Memiliki waktu untuk diri sendiri melakukan kegemaran c. Pengelolaan waktu untuk pekerjaan yang baik
	2. Keseimbangan Keterlibatan	a. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga b. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga c. Aktivitas kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan
	3. Keseimbangan Kepuasan	a. Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga b. Berkontribusi dalam peran dan keluarga
Karakteristik pekerjaan (Y)	1. Keragaman Keterampilan	a. Hasil keterampilan dalam menyelesaikan tugas b. Pekerjaan memiliki ragam tugas yang sesuai dengan keterampilan
	2. Identitas Tugas	a. Tingkat pemahaman prosedur kerja dan keterlibatan kerja b. Mengetahui detail pekerjaan yang dijalani
	3. Signifikansi	Melaksanakan tugas seoptimal

Teori Luthans yang dikutip oleh Karina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsih, Tutik Susilowati, 2013. *Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Administrasi perkamtoran (JAB), Vol 2. No.2, 185.



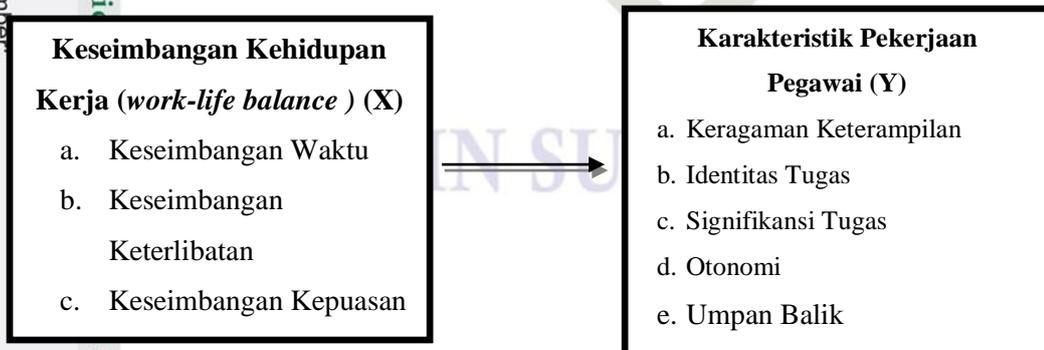
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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.

	Tugas	mungkin sehingga tidak merugikan instansi
	4. Otonomi	<ol style="list-style-type: none"> a. Kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas b. Kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan. c. Diberikan keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan
	5. Umpan Balik	Penerimaan informasi tentang kesesuaian hasil pelaksanaan kerja

d. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis tentang korelasi antar variabel bebas (independen) dan terikat (dependen). Korelasi antar variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk sebuah paradigma penelitian harus didasarkan kerangka pemikiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Data didalam penelitian ini di peroleh menggunakan kuisioner, yang ditujukan kepada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

Gambar II.1
Bagan Kerangka Pemikiran





UIN SUSKA RIAU

E. Hipotesis

Setelah merumuskan landasan teori dan kerangka berpikir, selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban yang diberikan dalam hipotesis merupakan hasil dari teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.³²

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha (Hipotesis Alternatif) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai (Ha)

Ho (Hipotesis Nol) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai. (Ho)

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan, seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah sistematis yang logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu yang diolah, dianalisis, diambil keputusan dan dicarikan cara pemecahannya.³³

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan penulis adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode observasi dan pengisian angket atau kuesioner. Pendekatan dalam penelitian akan menggunakan pendekatan kuantitatif atau analisis data statistic yang bersifat regresi yaitu mencari pengaruh antar variabel.³⁴

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru yang berada di jalan Chandradimuka No.1, HR Soebrantas km 10,5 Panam,Kecamatan Tampan,Kota Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Rencana penelitian akan dilakukan mulai bulan Desember tahun 2021 hingga penelitian ini berakhir pada hasil yang akan didapatkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari nilai-nilai yang memungkinkan terhadap karakteristik tertentu dari sebuah objek yang ingin dipelajari atau diteliti.³⁵

³³Dr. Dewi Sadiyah.*Metodologi Penelitian Dakwah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2015), hal 2.

³⁴Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (2014, Jakarta:Rineka Cipta),hal 194

³⁵Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (2014, Jakarta:Rineka Cipta),hal 173



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.

Populasi dirumuskan sebagai semua anggota sekelompok orang atau obyek yang dirumuskan secara jelas, atau kelompok lebih besar yang menjadi sasaran generalisasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini diambil dari jumlah pegawai balai pemasarakatan II pekanbaru yang terdiri dari 64 Pegawai:

Tabel III.1
Jumlah Populasi

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	34 Orang
2.	Perempuan	30 Orang
Jumlah		64 orang

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi untuk diteliti. Sampel bisa juga dikatakan sebagai perwakilan dari populasi yang ada untuk diambil data-data atau informasi tentang suatu hal yang akan diteliti.³⁶ Sehingga dalam penentuan sampel penelitian, peneliti mengambil sampel dengan teknik penelitian *total sampling*, di mana *total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Alasan mengambil *total sampling* karna jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.³⁷ Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sample pada penelitian ini yakni berjumlah 64 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung untuk melihat kondisi objek penelitian dengan tujuan agar mempermudah penulis

Ibid
Ibid hal 175



- 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.

dalam melakukan penelitian.³⁸

2. Kuisioner (Angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala dalam penelitian ini menyatakan skala likert sikap positive dan negative, untuk mengukur pro dan kontra, setujudengan tidak setuju, terhadap suatu objek penelitian.³⁹

Skala yang di gunakan dalam peliian ini adalah skala Likert. Penggunaan skala Likert mengukur sikap, pendapat persepsi, seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap kategori kalimat-kalimatdi berikan skor sebagai berikut:

Tabel. III. 2
Skala likert

No	Alternatif Jawaban	Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang penelitian berupa dokumen dokumen yang diperlukan seperti gambar atau foto saat pengerjaan angket.⁴⁰

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan suatu interumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel

³⁸ Ibid hal 272
³⁹ Ibid hal 268
⁴⁰ Ibid hal 274



- 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.

yang tepat.⁴¹

Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas butir pertanyaan angket dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dalam hal ini taraf $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) kaidah keputusan.

Jika r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrumen penelitian dinyatakan valid

Jika r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid

Nilai r hitung diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17.00.

Maka r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$dk=df= N-2$$

Tabel III.3
Tabel r Product Moment
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	R	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146

Ridwan, Adun rusnaya, Enas. *Cara Mudah Belajar SPSS17.0 Dan Aplikasi Statistic Penelitian* (2013. Bandung:Alfa Beta. Cetakan 3). Hlm 194



- 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

21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138

$$\begin{aligned}
 df &= 64-2 \\
 &= 62 \text{ (r tabel pada taraf signifikansi 0,05)} \\
 &= 0,246 \text{ (Tabel r Product Moment)}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

df : *degree of freedom*

N : jumlah sampel

b. Uji Reabilitas

Reliabelitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam analisis statistic pada penelitian, uji reliabelitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama.

Penelitian ini menggunakan spss sehingga uji reliabilitas mengacu pada nilai *alpha* yang terdapat dalam table output spss. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh



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

butir atau item pertanyaan dalam angket penelitian.⁴² Adapun di dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:⁴³

Jika nilai Cronbach'a $Alpha \geq 0,60$ maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Jika nilai Cronbach'a $Alpha \leq 0,60$ maka angket dinyatakan tidak reliabel.

1. Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengtabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.⁴⁴ Dalam analisis data ada dua tahapan yang akan dilakukan, yaitu:

1. Tahap Pengolahan Data

Pada pengolahan data ini dilakukan dengan beberapa tahap awal belum melakukan uji hipotesis, yaitu antara lain:

Editing (proses pemeriksaan data) yaitu pada tahap ini dilakukan pemeriksaan kembali pada angket yang sudah diserahkan kepada responden-responden terpilih, apakah sudah terisi semua atau belum.

Coding (pembuatan kode) yaitu membuat dan memberikan kode pada hasil jawaban angket yang sudah disebarkan pada responden yaitu mahasiswa, seperti contohnya memberikan kode angka atau huruf yang bisa menandakan bahwa data tersebut sudah melalui proses analisis.

Suwarjeni Wiratna, *SPSS Untuk Penelitian*. (2014. Jakarta: Penerbit Baru). Hal 30
 R. Gunawan Sudarmanto, *Statistic Penerapan Berbasis Computer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19*, (2013. Jakarta: Mitra Wacana Media). Hlm 55
 Sugiono. *Statistic untuk Penelitian*. 2012. Bandung: Alfabeta. hlm 142



- 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. *Processing* (proses) yaitu memproses atau mengolah data yang sudah diberikan kode, dengan cara mengentry data yang dari angket di pindahkan ke *miscrosoft office 2010*, dan setelah itu dilakukan pengolahan di aplikasi SPSS 17.0 dengan menggunakan rumus KPMP (*korelasi product momen person*).

Checkout (pengecekan ulang) yaitu pada tahapan terakhir ini melakukan proses analisis data dan pengolahan data.

Tahap Analisis Data

Pada tahap analisis data atau uji hipotesis biasanya banyak digunakan dalam berbagai penelitian, mulai dari penelitian sederhana sampai penelitian kompleks. Analisis korelasi PPM sering digunakan untuk mencari dan menguji hipotesis/ asosiatif/ hubungan. Variabel dalam analisis korelasi yang dihubungkan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).⁴⁵

Teknik korelasi product momen ini digunakan untuk mencari hubungan, kuatnya pengaruh dan kontribusi (sumbangan) antara variabel X ke variabel Y. dalam pengujian hipotesis ini menggunakan spss 17.0 dengan cara-caranya antara lain:

Masukan data yang akan dianalisis ke data view

Klik menu *analyza*, kemudian pilih *correlate* dan pilih *bivariate*

Copy variabel X dan Y ke kotak variabel

Tandai pilihan pada kotak *pearson* → *two-tailet* → *flagsignificant correlation*

Klik option dan tandai pilihan pada kota mean and standardeviation, klik continue.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$



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

Keterangan:

- r : koefisien korelasi antara x dan y
 n : Jumlah Subjek
 ΣY : Jumlah Total Skor Y
 Σx : Jumlah skor x
 Σxy : Jumlah perkalian antara x dan y
 Σx^2 : Jumlah dari kuadrat x
 ΣY^2 : Jumlah dari kuadrat Y

Pengujian dilakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan t table pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS (*statistical product and service solution*) versi 17.0 for windows.⁴⁶ Adapun hakikat ketentuan interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel. III. 4
Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi
Variable Penelitian

Interval	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	cukupKuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (terikat) dapat direduksikan melalui variabel independent (bebas) secara persial ataupun secara bersama-sama. Analisis regresi dapat digunakan untuk kebijakan apakah ingin menaikkan atau menurunkan variabel independent.⁴⁷

Ibid
Ibid

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian

1. Geografis

Kantor Balai Pemasyaakatan kelas II Pekanbaru berada di wilayah Administratif pemerintah Kota Pekanbaru yang berstatus Ibukota Provinsi Riau yang terletak antara 101 14' sampai dengan 101 34' Bujur Timur dan 0 25' sampai dengan ketinggian dari permukaan laut 5-50 meter, dan keadaan yang demikian sudah tentu Kota Pekanbaru memiliki letak yang sangat strategis. Walaupun letak kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru itu berada di Pekanbaru namun wilayah tugasnya meliputi provinsi Riau. Wilayah Kota Pekanbaru mempunyai batas-batas wilayah dengan kabupaten sebagai berikut :

- Utara berbatas dengan Kabupaten Kampar Daerah Tingkat II Siak
- Selatan berbatas dengan Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar
- Barat berbatas dengan Kabupaten tingkat II Kampar
- Timur berbatas dengan Kabupaten tingkat II Siak

Wilayah Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,4⁰ C sampai dengan 34,6⁰ C dan suhu minimum berkisar antara 22,3⁰ C sampai dengan 24,4⁰ C. Sedangkan curah hujan berkisar antara 700-1200 mm pertahun.

2. Ketenagaan

Dalam melaksanakan kegiatan di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru di dukung oleh 64 Pegawai yang terdiri dari 32 laki-laki dan 32 perempuan dengan berbagai latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan para pegawai Bapas Kelas II Pekanbaru sangat erat hubungannya dengan cara berfikir yang tepat, berkata yang tepat. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai ditentukan oleh jabatan masing-masing, yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan



- 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.

pegawai Bapas Kelas II Pekanbaru serta dipengaruhi oleh lamanya masa kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Tabel IV.1
Daftar Susunan Profil Pegawai Balai Pemasyarakatan
Kelas II Pekanbaru

No	Nama	Jabatan
1	Patta Helena, S.Sos. , M.Si	Kepala Bapas Pekanbaru
2	Kokoh Surya, S.E	Kepala Urusan Tata Usaha
3	Ester Br Munthe, S.Kom	Kasubsi Bimbingan Klien Dewasa
4	Marlina, S.Sos	Kasubsi Bimbingan Klien Anak
5	Sudirman, S.Sos	Pengadministrasi Umum
6	Dermi Sitanggang, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Madya
7	Yurnalis, S.Sos	Pembimbing Kemasyarakatan Muda
8	Eny Ekowati. M	Pembimbing Kemasyarakatan Penyelia
9	Djufri, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Muda
10	Mulkan Siregar, S.Sy	Pembimbing Kemasyarakatan Muda
11	Luce R M. Simanjuntak	Pembimbing Kemasyarakatan Penyelia
12	Ponco Indriani, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Muda
13	Anggraini Silvia, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Muda
14	Agustina Harefa	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan Penyelia
15	Beslin Damanik	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan Mahir
16	Sangidun, S.Hi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
17	M.Yudistira, S.Sos	Penelaah Status WBP
18	Suryadinatta, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
19	Arif Sugianto, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama



- 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.

20	Meila Khatami, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
21	Fitria Yut Sepin, S.Sos	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
22	Surya Abadi ,S.Sos., M.Si	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
23	Rina Juliyanti, S.Sos	Penelaah Status WBP
24	Billy Chrishe, S.Sos	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
25	Evilina Listianti	Penelaah Status WBP
26	Halida Zia, S.E	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
27	Markus . Y. Situngkir, S.Sos	Pengadministrasi Umum
28	Lydia Feri	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan Terampil
29	Yudi Amrizal, S.H	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan Terampil
30	Alek Deker	Pengelola Data Pegawai
31	Hafnie Sarah Zilfie	Pengelola Barang Milik Negara
32	Bima Saputra, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
33	Ipo Junaidi Sormin, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
34	Putra Wahyudi, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
35	Said Ramasandi, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
36	Muhammad Syafii, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
37	Hendra Ricardo, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
38	Arika Saddami, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
39	M.Nur Syamsu, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
40	Immanuel Zaluchu, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
41	Putri Leoni Fitria, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama



- 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.

42	Bagus Styawan, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
43	Diah Fahrunita, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
44	M.Ammar Hidayat, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
45	Sukma Apyanda, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
46	Monalija Maulia Sianipar, S.E	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
47	Amimma Nurti Lusdiana, S.I.Kom	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
48	Hesty Yasfianti, S.I.Kom	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
49	Adita Puji Ardiyanta, S.I.Kom	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
50	Kharisma Lana Barus, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
51	Anisa Rahma Delia, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
52	Dita Novita Sari, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
53	Boy Hilman, S.Psi	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
54	Putri Wulandari, S.I.Kom	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
55	Hotman Kurniawan H, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
56	Chikita Putri Liani, S.I.Kom	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
57	Zainul Akmal, S.E	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
58	Angga Desvirizon, S.E	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
59	Sofiany Lioni Christina P, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
60	Yohanes Nafta Irawan, S.H	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
61	David Soroz, S.Tr.Pas	Pembimbing Kemasyarakatan



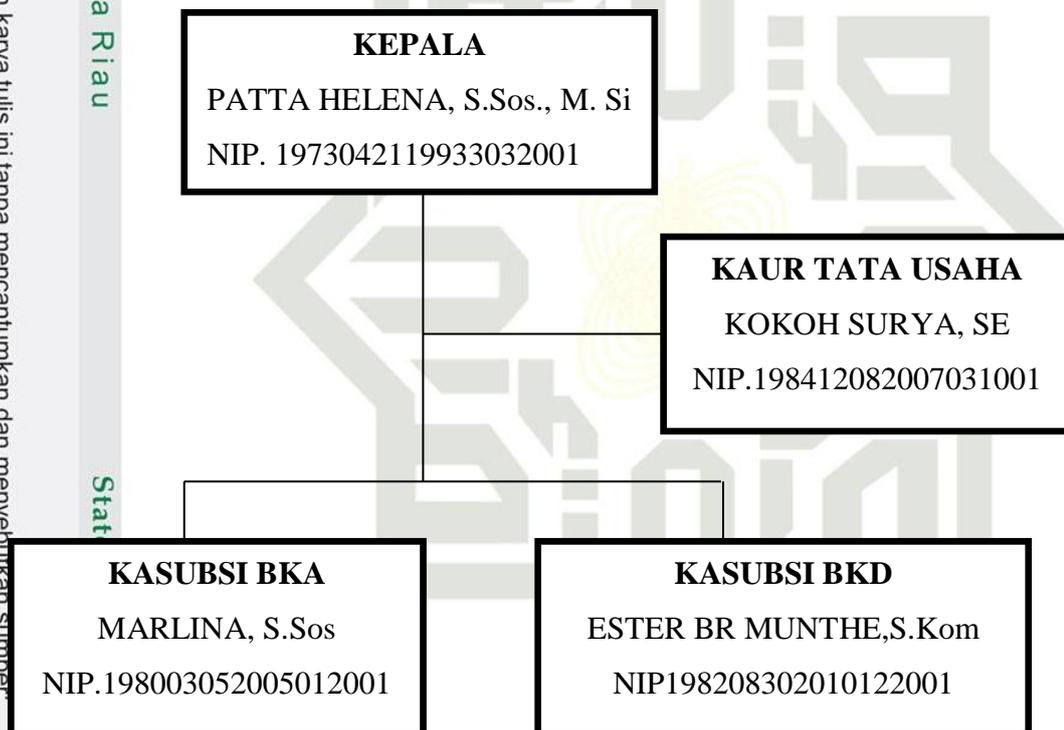
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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.

		Pertama
62	Wahyu Ananda, S.Tr.Pas	Pembimbing Kemasyarakatan Pertama
63	Esra Yuliana	Pengelola Data Pegawai
64	Randy Harlend	Bendahara Pengeluaran

Sumber: Bapas kelas II Pekanbaru

3. Struktur Organisasi

Bagan IV.1 Struktur Organisasi Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru



UIN SUSKA RIAU



B. Gambaran Umum Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru

1. Sejarah

Balai Pemasyarakatan (BAPAS) di Indonesia dikenal terlebih dahulu dengan nama Jawatan Reklasing dan Pendidikan Paksa yang didirikan oleh pemerintahan Belanda dengan dikeluarkannya Government Bersluit tanggal 15 Agustus 1927, yang berpusat pada Departemen Van Justitie di Jakarta, Jawa Tengah dan Jawa Timur.⁴⁸

Jawatan Reklasing dan Pendidikan Paksa bertujuan untuk memenuhi kebutuhan orang Belanda dan Pribumi yang harus dibimbing secara khusus. Pada saat itu Kantor Besar Jawatan Kepenjaaraan atau Jawatan Reklasing memberikan subsidi kepada badan Reklasing Swasta dan pra-yuwana, dan tenaga sukarelawan perorangan (*Volunteer Probation Officer*). Selanjutnya badan tersebut menjadi teknis pembinaan klien diluar lembaga. Petugas yang menjalankan tugas dan fungsi di Badan Reklasing yang dikelola oleh Negara disebut *Ambtenaar der Reclassing* (Pegawai negri istimewa pada bagian Reklasing) yang diatur dalam KUHP (pasal 14 ayat 2) disebut pegawai istimewa atau *bijondere ambtenaar*.

Pemerintahan Belanda pada tahun 1930-1935 yang dikenal masa Malaise, sedang mengalami kesulitan biaya akibat kondisi perang dunia 1 serta tingginya tingkat korupsi di tubuh VOC. Akibatnya sangat mempengaruhi eksistensi pemerintahan Belanda di Indonesia termasuk jawatan baru tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka dikeluarkan Surat Keputusan Jendral G.E Herbink nomor 11 Stbld pada tanggal 6 September 1932. Jawatan Reklasing dan Pendidikan Paksa dihapuskan. Maka tugas-tugas Reklasing dan Pendidikan Paksa dimasukkan dalam tugas, fungsi dan pra jawatan kepenjaaraan, yang selanjutnya disebut Inspektirat Reklasing dan Pendidikan Paksa.⁴⁹

- 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.

⁴⁸ Sejarah Bapas Pekanbaru pada link <https://bapaspekanbaru.kemenkumham.go.id/> (diakses pada tanggal 15 November 2022, pukul 21.52)

⁴⁹ ibid



- 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.

Inspektorat Reklasing dan Pendidikan Paksa mempunyai beberapa tugas yaitu:

- a. Menangani lembaga-lembaga anak yang disebut Rumah Pendidikan Negara (RPN) dan
- b. Mengenai Klien Lapas Bersyarat, pidana Bersyarat dan pembinaan lanjutan (*after care*) serta anak yang diputus hakim kembali kepada orangtua atau walinya.

Penggabungan Jawatan Reklasing dan Pendidikan Paksa, jawatan ini juga dimasukan dalam struktur setiap penjara yang ada di Indonesia yang dinamakan bagian reklasing. Tujuan Reklasing antara lain menjatuhkan yang bersalah dari rumah penjara, mempercepat yang bersalah dipenjara dan mengembalikan bekas terhukum dan anak pada kehidupan sedia kala atau *after care*.

Pemerintahan Belanda pada tahun 1939 berniat untuk menghidupkan kembali dan memperbaharui setelah Reklasing, tetapi terhambat dengan pecahnya perang dunia II. Untuk mengatasinya pada setiap penjara masih ada bagian Reklasing yang sifatnya pasif sampai tahun 1943. Selama masa pendudukan Jepang di Indonesia tidak ada perubahan lagi mengenai perkembangan Reklasing, tak hanya pelaksanaanya lapas bersyarat yang tidak lagi dijalankan. Setelah Indonesia merdeka, tanggal 27 April 1964 terjadi perubahan Sistem Pemasarakatan yang digunakan oleh bangsa Indonesia, memiliki tujuan reintegrasi bagi pelanggar hukum (narapidana dan anak didik) dengan masyarakat yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Agar terciptanya pembinaan klien pelanggar hukum maka dikeluarkan Surat Keputusan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/Kep/II/66, dengan Surat keputusan tersebut struktur organisasi berubah menjadi Direktorat Jendral Pemasarakatan yang memiliki dua Direktorat yang menangani pembinaan narapidana diluar Lembaga Pemasarakatan, yang mencakup pula pembinaan narapidana diluar Lembaga Pemasarakatan, yang mencakup pula pembinaan narapidana



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

di luar lapas dan pembinaan anak di dalam lapas, kemudian disebut Direktorat Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan Anak (BISPA) Istilah BISPA pertama kali dicetuskan oleh Waliman Hendrosusilo yang terdiri dari dua istilah yakni BIS dan PA.⁵⁰

BIS singkatan dari Bimbingan Kemasyarakatan dan PA singkatan dari Pengentasan Anak. Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M. 02-PR 07.03 Tahun 1987 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai BISPA, mengklarifikasi Balai BISPA Pekanbaru dalam Kategori Kelas II. Adapun pengklasifikasian tersebut berdasarkan atas Lokasi, beban kerja dan wilayah kerja, dimana struktur organisasi Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru terdiri dari⁵¹ :

- a. Kepala Balai Pemasyarakatan
- b. Urusan Tata Usaha
- c. Subseksi Bimbingan Klien Dewasa
- d. Subseksi Bimbingan Klien Anak
- a) Uraian Tugas Kepala Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru⁵² :
 1. Menyusun rencana, program dan kalender kerja Bapas
 2. Mengkoordinasi tugas-tugas ketatausahaan, BKA dan BKD
 3. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan pemda dan instansi terkait
 4. Mengatur surat-surat dinas yang masuk dan keluar
 5. Menilai dan mengesahkan pelaksanaan pekerjaan pejabat dan staf bawahan
 6. Menetapkan penyusunan DUK Pegawai
 7. Melakukan rapat staf dalam pembinaan pegawai
 8. Mengkoordinasikan kebutuhan formasi pegawai
 9. Mengkoordinasikan pengendalian administratif pegawai

⁵⁰ Ibid
 Struktur organisasi Bapas Pekanbaru pada link <https://bapaspekanbaru.kemkumham.go.id/> (diakses pada tanggal 15 November 2022, pukul 21.55)

⁵¹ Ibid



- 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

10. Mengusulkan kenaikan pangkat pegawai
11. Menandatangani kenaikan gaji berkala
12. Menandatangani laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan
13. Mengkoordinasikan pengelolaan anggaran rutin sesuai kebutuhan
14. Merencanakan RKAKL/PraDIPA dan realisasi anggaran
15. Memenuhi permintaan litmas dari instansi terkait
16. Melegalisir hasil litmas dari lapas/rutan dan cabang rutan
17. Melaksanakan kegiatan pembinaan keterampilan dan kemandirian
18. Meneliti dan menandatangani hasil laporan sidang pengadilan negeri
19. Menandatangani sasaran kerja pegawai
20. Melakukan revisi anggaran
21. Melakukan koordinasi dengan kantor wilayah Kemenkumham yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas
22. Menyusun penyerapan anggaran
23. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pembinaan fisik dan mental pegawai
24. Melakukan pengawasan/pemeriksaan terhadap realisasi anggaran

Uraian Tugas Kepala Urusan Tata Usaha⁵³

1. Menyusun rencana dan program kerja urusan tata usaha
2. Mengkoordinasikan tugas-tugas ketatausahaan
3. Mengatur surat dinas yang masuk dan keluar
4. Menilai dan mengesahkan perilaku kerja staf bawahan
5. Mengkoordinasikan penyusunan DUK pegawai
6. Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan kearsipan dan dokumentasi

ibid



- 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

7. Mengkoordinasikan pembuatan daftar gaji pegawai
 8. Mengkoordinasikan pengendalian administrasi pegawai
 9. Mengkoordinasikan usulan kenaikan pangkat
 10. Menilai sasaran kinerja pegawai tata usaha
 11. Mengkoordinasikan pembuatan kenaikan gaji berkala
 12. Mengkoordinasikan laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan
 13. Menandatangani SPM
 14. Meneliti dan mengoreksi usulan RKAKI/PRA DIPA
 15. Menyusun rencana penyerapan anggaran
- Uraian Tugas Kepala Subseksi Klien Dewasa⁵⁴
1. Mengkoordinasikan penyelenggaraan registrasi terhadap klien dewasa di luar BAPAS
 2. Menyusun dan menandatangani sasaran kinerja pegawai subseksi BKD
 3. Memberikan penilaian dan menandatangani perilaku kerja terhadap staf BKD
 4. Menyusun rencana/program dan kalender kerja sub seksi BKD
 5. Mengkoordinasikan pelaksanaan ketatausahaan pada sub seksi BKD
 6. Menindaklanjuti disposisi/ tugas yang diberikan oleh atasan
 7. Memerintahkan dan melaksanakan sidang TPP
 8. Memerintahkan, memeriksa dan melaksanakan penelitian masyarakat
 9. Memerintahkan, memeriksa dan melaksanakan pembimbingan terhadap klien masyarakat
 10. Memerintah dan memeriksa registrasi klien yang baru masuk
 11. Memerintah dan memeriksa registrasi arsip hasil penelitian masyarakat
 12. Memerintahkan dan memeriksa laporan bulanan

ibid



- 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

13. Memerintah dan memeriksa program kerja tahunan
 14. Memerintah dan memeriksa laporan pengakhiran
 15. Memerintah dan memeriksa laporan perkembangan klien
- Uraian Tugas Kepala Subseksi Bimbingan Klien Anak⁵⁵
1. Mengkordinasi penyelenggaraan registrasi terhadap klien anak diluar LAPAS
 2. Menyusun dan menandatangani sasaran kinerja pegawai sub seksi BKA
 3. Memberikan penilaian dan menandatangani perilaku kerja terhadap staf BKA
 4. Menyusun rencana/ program dan kalender kerja sub seksi BKA
 5. Mengkoordinasikan pelaksanaan ketatausahaan pada sub seksi BKA
 6. Membuat konsep laporan
 7. Menindaklanjuti disposisi/ tugas yang diberikan oleh atasan
 8. Memerintahkan dan melaksanakan sidang TPP
 9. Memerintahkan, memeriksa dan melaksanakan penelitian masyarakat
 10. Memerintahkan, memeriksa dan melaksanakan pembimbingan terhadap klien masyarakat
 11. Memerintahkan mengikuti sidang pengadilan negeri dan memeriksa laporan hasil sidang pengadilan negeri
 12. Memerintah dan memeriksa registrasi klien yang baru masuk
 13. Memerintahkan dan memeriksa registrasi arsip hasil penelitian masyarakat
 14. Memerintah dan memeriksa registrasi arsip hasil penelitian masyarakat
 15. Memerintahkan dan memeriksa laporan bulanan
 16. Memerintahkan dan memeriksa program kerja tahunan

ibid



2. Tugas Pokok

Adapun tugas pokok dari Balai Pemasarakatan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: M.02-PR.07.03 Pasal 3 adalah⁵⁶:

- e. Melaksanakan penelitian kemasyarakatan untuk bahan pertimbangan hakim dalam persidangan
- f. Melakukan registrasi klien pemasarakatan
- g. Melakukan bimbingan kemasyarakatan dan pengentasan anak
- h. Mengikuti sidang peradilan anak di pengadilan negeri dan sidang Team Pengamat Pemasarakatan (TPP) di Lembaga Pemasarakatan
- i. Memeberikan bantuan bimbingan kepada bekas narapidana, anak negara dan klien pemasarakatan
- f. Melakukan urusan tata usaha balai pemasarakatan

Bila ditinjau dari tugas dan fungsi balai pemasarakatan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat di ambil rumusan bahwa misi Bapas tersebut adalah memberikan bimbingan atau pelayanan kepada klien agar dapat mengatasi dan keluar dari masalah dihadapinya.

Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru selain melaksanakan tugas pokok dan fungsi, juga mempunyai program kerja unggulan antara lain⁵⁷:

- a. Melakukan penelitian kemasyarakatan baik atas permintaan penyidik, UPT pemasarakatan, juga atas permintaan instansi lain.
- b. Dalam hal ini Bapas kelas II Pekanbaru berupaya menyajikan data-data dan informasi yang ditunagkan dalam LITMAS lebih berkualitas tinggi sehingga LITMAS yang dibuat benar-benar menjadi kebutuhan dari instansi yang memintanya.

⁵⁶ Tugas Pokok Bapas Pekanbaru pada link <https://bapaspekanbaru.kemenkumham.go.id/> (diakses pada tanggal 15 November 2022,pukul 21.60)

⁵⁷ ibid



- 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. Dengan dana dan fasilitas lain yang terbatas, mencoba memenuhi permintaan, mengikuti sidang di setiap Pengadilan Negeri yang memintanya, mengingat selama ini ada beberapa permintaan sidang yang tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan dana.

Peningkatan kualitas Pembimbing Kemasyarakatan baik dengan cara dilaksanakan mandiri maupun dengan cara mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Bapas Kelas II Pekanbaru akan mengembangkan sayap untuk bermitra dengan instansi lain dan organisasi sosial kemasyarakatan untuk mengadakan berbagai pelatihan baik untuk kepentingan klien pemasyarakatan maupun bagi petugas Bapas.

Tujuan bagi petugas Bapas yang telah mengikuti pelatihan-pelatihan menularkan ilmu yang didapat kepada warga binaan pemasyarakatan. Ilmu yang di dapat oleh petugas adalah bersifat permanen. Dengan demikian tidak perlu lagi mendatangkan tutor-tutor dari luar sehingga dapat dilakukan penghematan biaya pelatihan bagi warga binaan pemasyarakatan.

Petugas pemasyarakatan telah terlatih dan peralatan pelatihan telah memadai maka diharapkan Bapas Kelas II Pekanbaru kedepannya merupakan tempat bimbingan Klien yang sangat diminati. Karena bagi setiap klien yang melapor dan dibimbing bilamana datang ke kantor Bapas Kelas II Pekanbaru akan terkesan dan tertarik karena kantor Bapas Kelas II Pekanbaru sudah penuh dengan berbagai macam kegiatan dan pelatihan⁵⁸:

Bapas Kelas II Pekanbaru akan mengembangkan sayap untuk bermitra dengan instansi lain dan organisasi sosial kemasyarakatan untuk mengadakan berbagai pelatihan baik untuk kepentingan klien pemasyarakatan maupun bagi petugas Bapas.

Menjadikan Bapas yang peduli dan ramah terhadap anak yang berkonflik dengan hukum

Menyelenggarakan pelatihan bagi klien pemasyarakatan

ibid



C. Motto, Visi, Misi dan Tata Nilai di Balai Pemasyarakatan Kelas II

Pekanbaru

1) Motto

Memulihkan kesatuan hubungan, kehidupan, dan penghidupan klien pemasyarakatan sebagai individu anggota masyarakat dan makhluk tuhan yang maha esa⁵⁹

2) Visi

”Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum”

3) Misi

- a. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas
- b. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas
- c. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas
- d. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia
- e. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan
- f. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional dan berintegritas.

4) Tata Nilai

Kementerian Hukum dan HAM menjunjung tinggi tata nilai kami "**P-A-S-T-I**"

Profesional : Aparatur Kementerian Hukum dan HAM adalah aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas profesi

Akuntabel: Setiap kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku

⁵⁹Motto, visi misi dan tata nilai pada link <https://bapaspekanbaru.kemenkumham.go.id/> (diakses pada tanggal 15 November, pukul 22.02)

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. **Sinergi** : Komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat, dan berkualitas
- d. **Transparan** : Kementerian Hukum dan HAM menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai
- e. **Inovatif** : Kementerian Hukum dan HAM mendukung kreatifitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya⁶⁰



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru, setelah dilihat dari hasil penelitian ini ternyata masalah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh kepada karakteristik pekerjaan pegawai dimana pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik di kehidupan pribadi. Maka Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah lembaga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh lembaga dalam menetapkan suatu kebijakan. Dimana *work-life balance* memiliki tujuan untuk membantu pegawai merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan pada nilai R Square (0.728) yang menunjukkan Pengaruh sebesar (73 %). adapun sisanya (27%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selain itu, nilai t hitung sebesar (12.890) dengan nilai siginifan (0,000) yang signifikansinya lebih kecil dari (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap karakteristik pekerjaan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai 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.



- 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. Bagi peneliti

Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan dan pengalaman untuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori.

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan pedoman dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawainya serta meningkatkan karakteristik pekerjaan yang baik di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.

c. Bagi Pegawai

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh kepada karakteristik pekerjaan yang baik.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dengan karakteristik pegawai seperti tingkat keterlibatan pegawai didalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya, tingkat tanggung jawab, serta kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak Cipta dan Merek UIN Suska Riau
 Sahar Liana, University of Sitarang Syarikat Sdn Bhd
 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.
- Sufriani Lingga,2020. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.”. E-Jurnal manajemen, Vol 6,No.2
- Sambang dan Lina, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta:Raja Grafindo, 2007)
- Durga Nadira. 2018. Pengaruh Wok-life Balance dan Kerja terhadap Employee Engagement pada Perawat dan Bidan di RS Permata Bunda Malang.
- Dewi Padmi Pratiwi & Anita Silvianita. 2020. Analisis Faktor-faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurnal Bisnis dan Akutansi. Vol 10. No 2
- Dewi Rahmah. 2021. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kab.Pangkep”.
- Dr. Dewi Sadiyah.Metodologi Penelitian Dakwah (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2015)
- Dr. Meithana Indrasari, S.T., M.M. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. (Sidoarjo:Indomedia Pustaka)
- Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM , Dr. Tasman Malusa, M.Pd, Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. (Yogyakarta:Zahir Publishing)
- Penia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei,2018. “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.” Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7 No.2
- Gunawan Sudarmanto, Statistic Penerapan Berbasis Computer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19,(2013. Jakarta: Mitra Wacana Media)
- <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1078/2/BAB%20II.pdf> (diakses pada tanggal 19 agustus, pukul 17.49)
- <https://baspku.com/sejarah> (diakses pada 19 agustus 2021,pukul 15:51)
- I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya ,2015. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Karyawan”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.121



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.

Kamruddin. Metode Penelitian.(2019 Pekanbaru: Pers).

- Makina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsih, Tutik Susilowati. 2013. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Administrasi perkamtoran (JAB), Vol 2. No.2, 185.
- Mellinda Aginza Hawa & Harlina Nurtjahjanti. 2018. Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Jurnal Empati. Vol 7. No 1
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik , (2014, Jakarta:Rineka Cipta)
- Gunawan Sudarmanto, Statistic Penerapan Berbasis Computer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19,(2013. Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Ridwan Adun rusnaya,Enas. Cara Mudah Belajar SPSS17.0 Dan Aplikasi Statistic Penelitian.(2013. Bandung:Alfa Beta.Cetakan 3).
- Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, Meyritha TrifinaSari.2020. Pengaruh Work life balance terhadap loyaitas karyawan di CV.Banjarsari Catering Samarinda . Jurnal Psikologi.
- Mugiono, Statistika untuk Penelitian , (2012, Bandung:Alfa Bata,Cetakan 20)
- Suwarjeni Wiratna,SPSS Untuk Penelitian.(2014.Jakarta: Penerbit Baru).
- Universitas Medan Area, "*hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivaskerja*",http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1133/5/138600279_FILE%205.pdf (diakses pada 4 Juli 2021, pukul 11.05 WIB)



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket

KUESIONER

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Karakteristik Pekerjaan di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru

Untuk penyusunan skripsi saya berharap bapak/ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dilampirkan bersama surat ini. Pernyataan berikut ini adalah suatu penelitian tentang **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru**, dimana data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar penelitian. Sehingga saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian, atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menjawab semua penelitian dibawah ini saya mengucapkan terima kasih .

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner Ini Semata-Mata Untuk Keperluan Akademik Suatu Penelitian.
2. Baca Dan Jawablah Semua Pernyataan Secara Teliti Dan Jujur. Kerahasiaan Jawaban Dijaga.
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jwaban Bapak/Ibu sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Keterangan :

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju |
| S | : Setuju |
| RR | : Ragu-Ragu |
| TS | : Tidak Setuju |
| STS | : Sangat Tidak Setuju |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
2. Dilarang hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Dilarang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. 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 menyalin, menduplikasi, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskripsikan Diri Bapak/Ibu Dengan Jujur Dan Nyatakan Pendapat Seakurat Mungkin. Setelah Mengisi Kuesioner Ini Mohon Bapak/Ibu Memberikan Kembali Kepada Yang Menyerahkan Kuesioner Ini Pertama Kali.

Selamat Mengerjakan Dan Terima Kasih Atas Kerjasamanya

Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 :

No	Uraian	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
Keseimbangan Waktu						
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial atau keluarga.					
2	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja.					
3	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga.					
4	Pengelolaan waktu untuk pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.					
5	Pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil.					
Keseimbangan Keterlibatan		SS	S		TS	STS
6	Saya dapat mengatur berbagai peran saya sebagai pekerja, suami/istri dan bermasyarakat di lingkungan saya.					
7	Saya dapat dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan bermasyarakat.					



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

	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
	Keseimbangan Kepuasan	SS	S	RR	TS	STS
	Saya merasa bahagia dengan peran pada keluarga.					
11	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini didalam pekerjaan.					
12	Saya merasa puas menjalani kehidupan dengan adanya dukungan dari keluarga,teman,dan orang terdekat lainnya.					
13	Saya merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga.					
14	Harapan keluarga dapat saya penuhi dengan baik.					
15	Harapan rekan kerja dapat terpenuhi dengan baik.					
	Keragaman Keterampilan	SS	S	RR	TS	STS
16	Saya memiliki berbagai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.					
17	Lembaga instansi memiliki berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan saya sebagai					

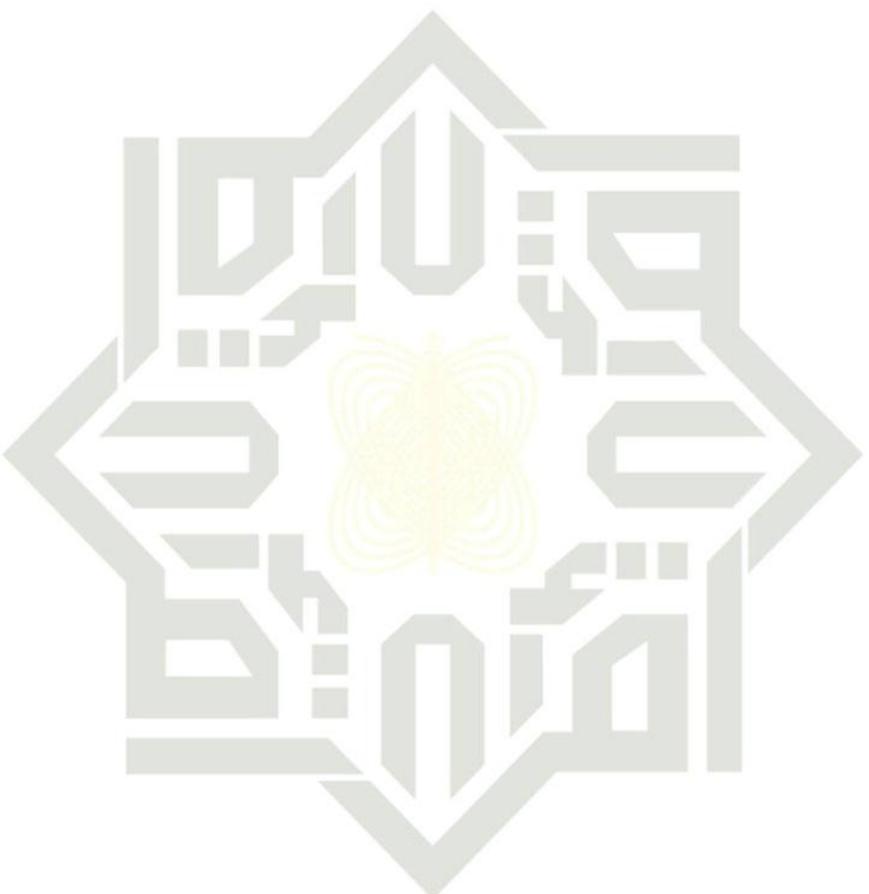


2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak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

	pegawai.					
	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sejumlah tugas yang berbeda, menggunakan berbagai keterampilan dan bakat yang berbeda.					
	Keahlian kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan/bidang kerja saya.					
20	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai konsekuensi yang dimilikinya berbagai keahlian.					
	Identitas Tugas	SS	S	RR	TS	STS
21	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan.					
22	Saya mengetahui secara detail pekerjaan mengenai pekerjaan yang dijalani.					
23	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan yang dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja saya.					
24	Saya merasa selalu memahami dan mengerti bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
25	Instansi tempat saya bekerja selalu mengkoordinasikan suatu pekerjaan kepada unit-unit kerja guna mendapat hasil yang baik.					

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

Hak Cipta	Signifikasi Tugas	SS	S	RR	TS	STS
27	Saya dalam bekerja mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan instansi					
28	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat terhadap pegawai lainnya.					
28	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat terhadap lembaga instansi.					
	Otonomi	SS	S	RR	TS	STS
29	Saya sebagai pegawai memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang saya lakukan.					
30	Saya sebagai pegawai memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan.					
31	Saya sebagai pegawai diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit.					
32	Saya dalam bekerja mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Umpan balik	SS	S	RR	TS	STS
33	Saya sebagai pegawai mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dijalani.					
34	Saya mendapat informasi oleh atasan mengenai hasil kerja.					



UIN SUSKA RIAU

Saya mendapat informasi oleh atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja.					
---	--	--	--	--	--

© 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

Lampiran 2. Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Isla

Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan
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.

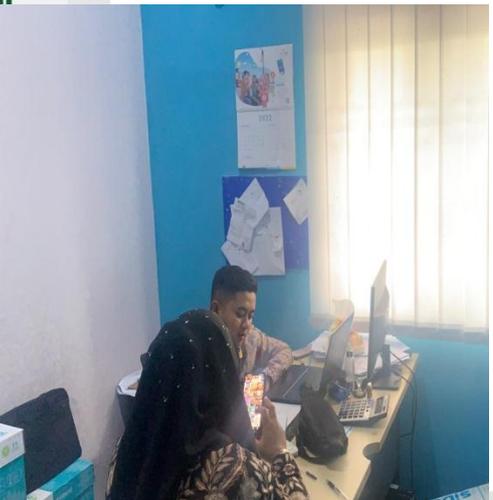


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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

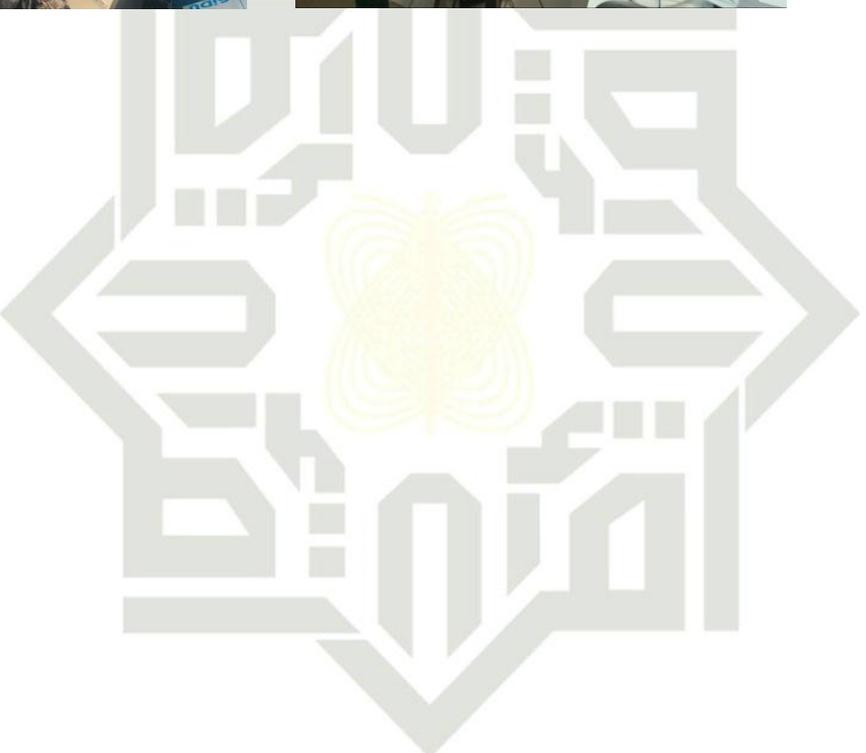


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



ka Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3. Hasil Pengelolaan SPSS 17.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	35	54.7	54.7	57.8
	4	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	4	6.3	6.3	7.8
	3	45	70.3	70.3	78.1
	4	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	48	75.0	75.0	78.1
	4	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

- Hak C
1. Dii
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. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	18.8	18.8	18.8
	3	36	56.3	56.3	75.0
	4	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.1	14.1	14.1
	3	40	62.5	62.5	76.6
	4	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	45	70.3	70.3	73.4
	4	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.4	9.4	9.4
	3	40	62.5	62.5	71.9

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

	4	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	3	4.7	4.7	6.3
	3	40	62.5	62.5	68.8
	4	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	51	79.7	79.7	81.3
	4	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	60.9	60.9	60.9
	4	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	37	57.8	57.8	60.9
	4	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	37	57.8	57.8	59.4
	4	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	39	60.9	60.9	62.5
	4	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	37	57.8	57.8	60.9
	4	25	39.1	39.1	100.0

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	37	57.8	57.8	60.9
	4	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	43	67.2	67.2	75.0
	4	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	41	64.1	64.1	65.6
	4	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.4	9.4	9.4
	3	43	67.2	67.2	76.6
	4	15	23.4	23.4	100.0

- 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.

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.4	9.4	9.4
	3	43	67.2	67.2	76.6
	4	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.7	4.7	4.7
	3	47	73.4	73.4	78.1
	4	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.7	4.7	4.7
	3	47	73.4	73.4	78.1
	4	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	47	73.4	73.4	75.0
	4	16	25.0	25.0	100.0

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

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	47	73.4	73.4	75.0
	4	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	49	76.6	76.6	76.6
	4	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	39	60.9	60.9	64.1
	4	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	39	60.9	60.9	64.1
	4	23	35.9	35.9	100.0

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

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	39	60.9	60.9	64.1
	4	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	51	79.7	79.7	81.3
	4	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.3	6.3	6.3
	3	42	65.6	65.6	71.9
	4	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	36	56.3	56.3	59.4

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

	4	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	41	64.1	64.1	65.6
	4	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	39	60.9	60.9	62.5
	4	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	34	53.1	53.1	60.9
	4	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.7	4.7	4.7
	3	44	68.8	68.8	73.4
	4	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	34	53.1	53.1	54.7
	4	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.7	4.7	4.7
	3	40	62.5	62.5	67.2
	4	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	32	50.0	50.0	53.1
	4	30	46.9	46.9	100.0

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

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	32	50.0	50.0	53.1
	4	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.7	4.7	4.7
	3	38	59.4	59.4	64.1
	4	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	40	62.5	62.5	65.6
	4	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	45.33	19.684	.445	.848
X2	45.59	20.816	.194	.862

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

X3	45.53	20.539	.335	.853
X4	45.66	18.674	.533	.843
X5	45.63	18.778	.572	.841
X6	45.48	19.047	.666	.837
X7	45.53	19.015	.549	.842
X8	45.48	18.698	.588	.840
X9	45.55	20.125	.497	.846
X10	45.33	19.970	.446	.848
X11	45.36	19.789	.430	.849
X12	45.33	19.240	.580	.841
X13	45.36	19.059	.633	.838
X14	45.36	20.012	.382	.851
X15	45.55	19.299	.531	.843

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	62.36	28.297	.445	.859
Y2	62.55	27.998	.445	.859
Y3	62.52	27.905	.542	.856
Y4	62.52	28.444	.433	.860
Y5	62.45	28.379	.478	.858
Y6	62.45	28.093	.591	.855
Y7	62.36	27.821	.502	.857
Y8	62.38	28.270	.373	.863
Y9	62.52	28.603	.483	.859

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Y10	62.47	27.904	.474	.858
Y11	62.31	27.774	.496	.857
Y12	62.36	27.853	.532	.856
Y13	62.33	27.557	.578	.855
Y14	62.38	27.889	.414	.861
Y15	62.47	27.396	.605	.853
Y16	62.25	28.794	.329	.864
Y17	62.41	28.912	.294	.865
Y18	62.25	28.603	.339	.864
Y19	62.38	28.270	.397	.861
Y20	62.38	27.825	.507	.857

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	20

Correlations

		KKK (X)	KPP (Y)
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Karakteristik Pekerjaan Pegawai	Pearson Correlation	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KPP (Y)	65.69	5.563	64
KKK (X)	48.72	4.709	64

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1419.906	1	1419.906	166.151	.000 ^a
	Residual	529.844	62	8.546		
	Total	1949.750	63			

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Karakteristik Pekerjaan Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.570	3.828		4.329	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	1.008	.078	.853	12.890	.000

a. Dependent Variable: Karakteristik Pekerjaan Pegawai

Lampiran 4

Variabel x (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	50
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	49
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	49
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	47
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	49
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	49
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
14	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	47
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	55
16	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	51
17	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	51
18	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	55
19	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	47
20	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	49
22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
26	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	46
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
28	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
29	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	50
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
33	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	49
34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	45
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46

- 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.



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
41	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
44	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	49
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
47	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42
48	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	53
49	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	48
50	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	45
51	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	39
52	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	39
53	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	48
54	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	51
55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	55
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
57	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
58	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	46
59	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	51
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	40
61	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	49
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	47
64	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Variabel Y (Karakteristik Pekerjaan Pegawai)

No	Karakteristik Pekerjaan Pegawai																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	68
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	71
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	73
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	69
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	66
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	67
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	69
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	64
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	68
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	73
16	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	67
17	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	68
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	65
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	68
20	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	66
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	66
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	62
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	66
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	69
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	64
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
28	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	74
29	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	67
30	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	63
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	62
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	68
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76

- 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	74
41	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
44	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	63
46	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	53
47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	68
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	71
49	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	66
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
51	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	57
53	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	65
54	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	65
55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	73
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	55
57	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	62
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61
59	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	65
60	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	48
61	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	65
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	63
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	76



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051; Faksimili (0761) 562052
Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4394/Un.04/F.IV/PP.00.9/10/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 12 Oktober 2022

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau**
di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: NOVIA WULANDARI
N I M	: 11740224467
Semester	: XI (SEBELAS)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Karakteristik Pekerjaan di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru".

Adapun sumber data penelitian adalah :
"Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru".

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Imron Rosidi., S.Pd., MA
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis 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.

RIWAYAT HIDUP



Novia Wulandari, dilahirkan di Palembang Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 09 November 1999. Anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Heri Wijaya dan Kholijah. Peneliti menempuh pendidikan di SD 010 Tampan, Selanjutnya menempuh pendidikan selama tiga tahun di SMP Dwi Sejahtera, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK N 4 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 Peneliti melanjutkan studi perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam. Pada masa perkuliahan Peneliti telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru dan Peneliti juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Pematang Kapau. Peneliti melakukan penelitian di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Karakteristik Pekerjaan Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru.” Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang musaqasyah pada 01 Maret 2023 di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

- Ha
1.
 - 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.