



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

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT JiWA
TAMPAN PEKANBARU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



OLEH:

ANDI SUKMA

NIM. 11970123598

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANDI SUKMA
NIM : 11970123598
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU PROVINSI RIAU
HARI/TANGGAL : KAMIS / 28 MARET 2024
UJIAN

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

MERI SANDORA, S.E., M.M
NIP. 19790505200710 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



DI MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, S.E., MM
NIP. 19720513200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andi Sukma
 NIM : 11970123598
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 28 Maret 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S. HI, MA

Sekretaris
 Ermansyah, SE, MM

Penguji I
 Saipul Al Sukri, M.Si

Penguji II
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andi Sukma
 NIM : 11970123598
 Tempat/Tgl. Lahir : Parit Selamak, 26 Juni 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen Sumber daya manusia (MSDM)
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh work life balance dan Burnout Terhadap Kepuasan
Karya Perawat wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan
Pekanbaru Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila 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, Februari 2024
 Yang membuat pernyataan


 METERAN TEMPEL
 00000
 0077A X083645562
 Andi Sukma
 NIM : 11970123598

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU PROVINSI RIAU

Oleh

ANDI SUKMA
NIM. 11970123598

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Pekanbaru Provinsi Riau, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini berjumlah 117 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 107 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, begitu juga dengan *Burnout* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Secara simultan *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun besaran persentasenya sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar (38,6%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Perawat.*

- 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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON THE PERFORMANCE OF FEMALE NURSES AT THE TAMPAKBARU MENTAL HOSPITAL, RIAU PROVINCEBY

ANDI SUKMA
NIM. 11970123598

This research was conducted at the Tampan Pekanbaru Mental Hospital, Riau. The aim of this research is to determine the influence of Work Life Balance and Burnout on work Satisfaction of Female Nurses in Pekanbaru, Riau. both partially and simultaneously. There were 117 people in this research and the number of samples used in this research was 107 people. The method in this research uses a non-probability sampling method using purposive sampling. The data used are primary and secondary data. Quantitative descriptive analysis method. The results of the research show that Work Life Balance partially influences work Satisfaction, as well as Burnout partially influences work Satisfaction of Female Nurses at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru, Riau. Simultaneously, Work Life Balance and Burnout influence the work Satisfaction of Female Nurses at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru, Riau. The percentage size is 61.4%, while the remainder is (38.6%) and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Work Life Balance, Burnout and Nurse Job Satisfaction.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau**”. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Zulhaida, SE., M.M. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.



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.

8. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Terima kasih kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada kedua orang tua Ayahanda Andi Samsudin dan Ibunda Andi Hadirah serta kakak dan abang penulis atas doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada.
11. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terutama teman-teman satu bimbingan dan angkatan 2019.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Januari 2024

Penulis,

ANDI SUKMA
NIM.11970123598



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Kinerja	12
2.3. <i>Work Life Balance</i>	17
2.4. <i>Burnout</i>	21
2.5. Pengaruh Antar Variabel	26
2.6. Pandangan Islam.....	27
2.7. Penelitian Terdahulu.....	29
2.8. Kerangka pemikiran	33
2.9. Hipotesis	35
2.10. Konsep Operasional Variabel.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.2. Jenis dan Sumber Data	38
3.3. Populasi dan Sampel.....	39
3.4. Teknik pengumpulan data	40
3.5. Teknik Analisis Data	41
3.6. Uji Kualitas Data	42
3.7. Uji Asumsi Klasik	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.9. Uji Hipotesis	45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	50
4.1. Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan	50
4.2. Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan	51
4.3. Logo dan Motto	52
4.4. Struktur Organisasi	53
4.5. Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Hasil Penelitian.....	58
5.2 Pembahasan	80
BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Penilaian Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru.....	Error! Bookmark not defined
Tabel 1. 2	Data Jumlah Keterlambatan Perawat Perhari	Error! Bookmark not defined
Tabel 1. 3	Standar Pasien Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Terkait Perbandingan Perawat Dengan Pasien	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.	29
Tabel 2. 2	Konsep Operasional Variabel	36
Tabel 3. 1	Interval Koefisien	48
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 5. 4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	63
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Burnout</i>	65
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	67
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> (X1).....	67
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i> (X2).....	68
Tabel 5. 10	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	69
Tabel 5. 11	Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Life Balance</i> (X1)	69
Tabel 5. 12	Hasil Uji Reliabilitas <i>Burnout</i> (X2)	70
Tabel 5. 13	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 5. 14	Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 5. 15	Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 5. 16	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5. 17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 5. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran Penelitian	33
Gambar 4.1	Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau	52
Gambar 4. 2	Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.	53
Gambar 5. 1	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	71
Gambar 5. 2	Hasil Uji Heterokedastisitas	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dan berkompetisi dengan upaya menggali potensi dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk dikembangkan disetiap rumah sakit agar rumah sakit bisa meningkatkan dan mengembangkan kinerja perawat. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan setiap perusahaan. Kinerja adalah melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan untuk mencapai output kerja. *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan berkaitan satu sama lain, karena dalam suatu organisasi memberikan posisi yang tepat pada karyawan bisa dilihat dari *Work Life Balance*. Hal ini karena kinerja dapat meningkat serta nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki dan tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki spesifikasi pelayanan rawat inap, intensif (*intensive care unit*) serta ruangan perawatan intensif yang ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya. Dengan ini perlu dilakukan evaluasi kinerja perawat agar keterampilan, sikap ketepatan merawat pasien dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Rumah Sakit.

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.

Pengukuran Kinerja Rumah Sakit adalah hal yang penting, karena dengan pengukuran Kinerja manajemen dapat mengambil keputusan bahwa Kinerja semakin baik atau tidak. Berikut disajikan data penilaian Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau 2019-2023:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Perawat Wanita Paa Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Perawat (Orang)	Penilaian Kinerja					
		Baik		Sedang		Kurang	
		Baik	%	Sedang	%	Kurang	%
2019	110	40	36,3%	54	49,0%	16	14,5%
2020	105	37	35,2%	56	53,3%	12	11,4%
2021	109	35	32,1%	60	55,0%	14	12,8%
2022	109	40	36,6%	50	45,8%	19	17,4%
2023	107	35	32,7%	53	32,7%	19	17,7%

Dari Tabel 1.1 menunjukkan Kinerja pada Tahun 2010-2020 yang memiliki kinerja dengan kriteria kurang semakin menurun, namun pada tahun 2021-2023 kinerja Perawat Wanita yang masih cukup semakin meningkat. Dengan hasil ini menunjukkan bahwasanya kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau masih kurang maksimal. Oleh karena itu, Kinerja Perawat Wanita perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen Rumah Sakit.

Permasalahan yang berkaitan dengan Perawat Wanita antara lain seperti *Work Life Balance*. Banyak Perawat Wanita yang mengalami persoalan tentang bagaimana mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tidak mampu untuk menjaga dan mempertahankan *Work Life Balance* seperti pekerjaan dan keluarga. *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang menjalani kehidupannya dalam ruang lingkup kerja maupun keluarga secara seimbang tanpa mengenyampingkan tugas dan tanggung jawabnya.

Hampir seluruh Perawat Wanita yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau telah menikah dan memiliki anak. Artinya ada lebih dari setengah jumlah Perawat Wanita yang memiliki peran ganda yakni seorang istri dan ibu yang bekerja. Adanya peran ganda pada Perawat Wanita lebih sulit menciptakan *Work Life Balance* dalam hidupnya. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel keterlambatan Perawat berikut:

Tabel 1.2 Data jumlah Keterlambatan Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau p

Bulan	Jumlah Perawat Wanita Terlambat (Orang)	Persentase
Agustus	6 orang	7,5%
September	15 orang	19,4%
Oktober	14 orang	18,3%
November	22 orang	28%
Desember	13 orang	17,2%

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru provinsi Riau (2023)

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.

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada jumlah keterlambatan Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau dalam 5 bulan terakhir dimana jumlah Perawat Wanita yang terlambat yaitu pada bulan Agustus 6 orang, September 15 orang, Oktober 14 Orang, November 22 orang, Desember 13 orang.

Hal ini terjadi karena Perawar Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak dan suami serta urusan pribadi sebelum bekerja. Hal tersebut mengakibatkan Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta urusan pribadi lainnya. Adanya peran kompleks dan sulitnya membagi waktu sering memunculkan konflik kehidupan dalam pekerjaan dan keluarga. Waktu yang berkurang untuk suami dan anak bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengumakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah *burnout*. Semua pekerjaan memiliki resiko terjadinya *Burnout*. *Burnout* tinggi pada perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru kemungkinan juga memiliki konflik antara mengurus keluarga dan pekerjaan secara professional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tidak menutup kemungkinan, beban tugas kantor dan urusan pribadi yang sama-sama penting membuat kelelahan secara fisik dan psikologis. Hal ini cenderung akan memunculkan emosi yang



negatif dan senitif maka konflik dengan orang-orang sekitar akan terjadi. Stress dan konflik akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Belum lagi adanya peran ganda sebagai ibu rumah tangga bagi Perawat Wanita yang sudah menikah, dimana ketika telah pulang bekerja mereka juga harus melakukan domestiknya. Hal tersebut dapat membuat mereka merasa kelelahan secara fisik seperti pegal-pegal dan mengalami gangguan tidur yang menyebabkan mereka terlambat masuk kerja, selain itu akibat kelelahan bekerja menimbulkan kelelahan emosional, yaitu mereka merasakan emosi terkuras dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah data standar pasien Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru:

tabel 1. 3 Standar Pasien Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Terkait Perbandingan Perawat dengan Pasien

Tahun	Standar Rumah Sakit	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien	Realisasi
2019	1:5	161	1907	1:10
2020	1:5	159	928	1:6
2021	1:5	159	868	1:5
2022	1:5	167	1848	1:9
2023	1:5	179	2026	1:11

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa standar pasien untuk Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah 1 banding 5, sedangkan realitanya jumlah pasien memenuhi standar rumah sakit. pada tahun 2019 jumlah perawat 160 sedangkan jumlah pasien berjumlah 1907 dengan perbandingan 1 perawat merawat 11, pada tahun 2020 jumlah perawat 159 sedangkan pasien berjumlah



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.

928 dengan realisasi perbandingan adalah 1 banding 5 pada tahun 2021 jumlah perawat adalah 159 sedangkan pasien berjumlah 868 dengan realisasi perbandingan adalah 1:5, lalu pada tahun 2022 jumlah perawat adalah 167 sedangkan jumlah pasien adalah 1848 dengan realisasi perbandingan 1:9, dan pada tahun 2023 jumlah perawat adalah 167 sedangkan jumlah pasien adalah 2026 dengan realisasi perbandingan 1 banding 11.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pasien melebihi standar rumah sakit sehingga mereka harus menambah waktu bekerja dan menimbulkan rasa jenuh yang semakin meningkat karena banyak-nya jumlah pasien yang harus dirawat.

Dari fenomena dan penelitian-penelitian sebelumnya, pengaruh dari variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* khususnya terhadap Kinerja Perawat Wanita, sangat menarik untuk diteliti. Pertama karena masih terbatas penelitian yang mengkaji *Work Life Balance* pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. kedua, masih ditemukan celah penelitian dalam variabel-variabel penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian *Burnout* masih sangat terbatas dilakukan di Indonesia sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan secara teoritis dan empiris untuk penelitian selanjutnya. Beberaoa latar belakang masalah yang telah diungkap di atas menarik peneliti untuk mengkaji penelitian ini dengan judul

“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Wanita Pekanbaru Provinsi 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.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
2. Apakah *burnout* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Apakah *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan perumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah *burnout* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru khususnya tentang pentingnya *work life balance* dan *burnout* untuk meningkatkan Kinerja Perawat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.

2. Sebagai menambah khasanah penelitian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, khususnya di Program Studi Ilmu Manajemen.
3. Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai *work life balance* dan *burnout* untuk meningkatkan Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
4. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, Pengaruh *work life balance* dan *burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi, dan sampel penelitian, defenisi operasional variable, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang Pengaruh *work life balance* dan *burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita.

BAB VI : PENUTUP

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat dikembangkan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Sutrisno, 2017)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut **(Elbadiyansyah, 2019)** MSDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

(Mangkunegara, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajar tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi **(Henni Indriyani, Maharyani, Astuti Meflinda, 2013)**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia

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.

merupakan suatu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia agar memberika kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Sutrisno, 2017**) tujuan MSDM meliputi

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

Sementara itu, menurut Schuler dalam (**Sutrisno, 2017**) , setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam waktu tertentu pula. Secara sederhana kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam mencapai tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut **(Mangkunegara, 2017)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Kasmir, 2016)** menyebutkan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Perusahaan tentunya menginginkan hasil kerja maksimal demi kemajuan perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut **(Hasibuan, 2017)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Berikut ini ada beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja menurut **(Mangkunegara, 2014)** yaitu:

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. Mengembangkan sikap yang pengertian dan memahami antara pegawai tentang kinerja
- b. Membuat dan menyetujui hasil pekerjaan dari pegawai, dengan demikian akan muncul motivasi terhadap diri untuk melakukan hal yang lebih baik.
- c. Sebagai dasar dalam menguji kesuksesan seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Dapat dijadikan pedoman dalam mengevaluasi rencana pelatihan, seperti metode kerja, jam kerja, bentuk organisasi, kondisi kerja dan pemeriksaan.
- e. Dijadikan sebagai indikator dalam memastikan kebutuhan pelatihan pegawai yang terdapat pada organisasi.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Jika seorang karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga hal tersebut dapat berdampak buruk bagi sebuah organisasi

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

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang diberikan maka ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan sebaliknya jika karyawan yang memahami pekerjaannya pasti akan mengurangi hasil yang mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Karakter setiap individu berbeda satu sama lain, sehingga karyawan yang memiliki karakter yang baik akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab.

5. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi mereka akan terdorong dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat membuat pekerjaan karyawan meningkat, dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpinlah yang mengatur jalannya sebuah organisasi. Jika seorang pemimpin dapat mengayomi dan membimbing karyawan dengan baik maka karyawan akan mudah memahami dan senang dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin berbeda satu sama lain, jika seorang pemimpin dapat mengelola organisasi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Kepatuhan karyawan dalam mengikuti norma yang telah ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan bahagia seseorang dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau lokasi yang nyaman akan memuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa gangguan apapun, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

11. Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan setia terhadap perusahaannya, karyawan akan merasa perusahaan seperti miliknya sendiri sehingga karyawan terus berkarya agar perusahaan menjadi lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Komitmen

Komitmen yaitu kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung menepati janji-janji yang telah disepakati, jika karyawan memiliki komitmen maka karyawan akan berusaha bekerja dengan baik dan tidak akan mengecewakan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu bagaimana seorang karyawan tunduk dan tat terhadap norma yang ada di perusahaan, seorang karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2.2.5. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator Kinerja. Menurut (**Mangkunegara, 2017**) ada beberapa indikator yaitu:

Dapat diduga bahwa setiap perusahaan mempunyai ukuran sendiri atau ukuran umum untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Menurut (**Mangkunegara, 2015**) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1. Kualitas Kerja (mutu) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Kuantitas Kerja (jumlah) adalah hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kerjasama adalah kemampuan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggungjawab dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan mengambil resiko dan membuat keputusan tanpa pengarahan terlebih dahulu.
6. Disiplin adalah perasaan dan sikap taat dan patuh terhadap tanggung jawabnya.

2.3. *Work Life Balance*

2.3.1. *Pengertian work Life Balance*

Menurut (Saleh, 2020) keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan di komunitas. Menurut (Rondonuwu, 2018) mengatakan bahwa inti dari program *work life balance* adalah suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri dan tanggung jawab. Menurut (Widada, 2020) Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut dengan *work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

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

1. Karakteristik Kepribadian

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

2. Karakteristik Keluarga

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

3. Karakteristik Pekerjaan

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

4. Sikap

Ini merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial; dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu factor yang mempengaruhi *work life balance*.



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

2.3.3. Manfaat *Work Life Balance*

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

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

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

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

2.3.4. Indikator *Work Life Balance*

Menurut (**Rondonuwu, 2018**) adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.



2.4. *Burnout*

2.4.1. Pengertian *Burnout*

Bhanugopan & Alan dalam (**Chairina, 2019**) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu. Menurut (**Alam, 2022**) burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut **Freudenberger** dalam (**Priansa2017**) Burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya.

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

Burnout merupakan kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Burnout merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan

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.

dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono, 2017).

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

2.4.2.Faktor-faktor Mempengaruhi *Bunout*

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

1. Karakteristik demografi

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

2. Karakteristik pekerjaan

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

3. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

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

4. Lingkungan sosial

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.

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

5. Karakteristik individu

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

2.4.3. Dampak *Burnout* Pada Pekerja

Adapun dampak dari *Burnout* menurut (Alam, 2022) sebagai berikut:

1. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress, overwhelmed, dan exhausted. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi keinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.



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. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri. Dalam suatu penelitian ditemukan ambiguitas peran, motivasi intrinsik dan konflik peran, sebagai anteseden kelelahan kerja yang berkorelasi serta mempunyai konsekuensi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja tenaga penjual dan keinginan untuk pindah.

2.4.4. Indikator *Burnout*

Menurut **Baron & Greenberg** dalam (**Chairina, 2019**) mengatakan *Burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas:

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

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

1. Kelelahan fisik

Kelelahan ini bersifat fisik dan energi fisik. Pada kelelahan fisik ditandai sakit pada bagian tubuh seperti sakit punggung, tegang pada otot leher dan

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.

bahu, rasa ngilu dan letih yang parah, sakit kepala, sering demam dan flu, susah tidur, dan perubahan pola makan. Sedangkan untuk kelelahan energi fisik ditandai oleh penurunan energi menjadi rendah dan adanya kelelahan yang secara terus menerus hingga tenggelamnya energi tersebut.

2. Kelelahan emosi

Kelelahan yang berhubungan dengan perasaan dari diri yang dicirikan seperti sinisme dan mudah tersinggung pada orang lain, mudah marah dan 31 mudah sedih, merasa gelisah, tertekan dan tidak berdaya, selain itu mudah merasa bosan.

3. Kelelahan mental

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

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri

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



2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh (Saina, 2016) mengemukakan bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. Dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *Work Life Balance* yang ditetapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

2.5.2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Menurut (Gemely, 2020) menyatakan *Burnout* memiliki gejala yang dapat dilihat pada kondisi fisik, perubahan perilaku dan kinerja yang kurang efektif dan efisien. Seperti munculnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan serta psikologis. Selain itu, mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nur Ahmad, 2018) diketahui bahwa *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

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



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

2.6. Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja:

Di dalam Al-qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surah al-Shaff ayat 4:

Artinya: "sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".

Surat al-Shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. "dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

2.6.2. Pandangan Islam Tentang Work Life Balance

Sebagai makhluk hidup manusia harus mencukupi kebutuhannya, dengan kata lain manusia harus bekerja. Karena itu manusia harus berimbang dalam kehidupannya antara memperhatikan dunia dengan akhiratnya.

Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'an surah Al-Qasas ayat 77

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di



(maka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”. (Q.S .Qasas:77)

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

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

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

2.6.3. Pandangan Islam Tentang *Burnout*

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



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.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ
 رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

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

Ayat ini menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah SWT. Sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.

No	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Syahrul Romadhon, Bramantiyo Eko Putro (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan	1. <i>Work Life Balance</i> 2. <i>Burnout</i> 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur) 2. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan

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.

		<p>Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)</p>		<p>terhadap kepuasan kerja. (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)</p> <p>3. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)</p> <p>4. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)</p>
2	<p>Triana Nurshoimah, Hari Nurweni, Retno Hartati (2023)</p>	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, <i>Work Overload</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> 2. <i>Work Overload</i> 3. <i>Burn Out</i> 4. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo</p> <p>2. <i>Work Overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo</p> <p>3. <i>Burn Out</i> berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.

				Kesehatan Kabupaten Kulon Progo
3	Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita, Janusi Waliamin (2023)	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.	1. <i>Work-Life Balance</i> 2. <i>Burn Out</i> 3. Kinerja Pegawai	1. <i>Burn Out</i> terdapat berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. 2. <i>Work Live Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.
4	Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	1. <i>Work Life Balance</i> 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)
5	Thifhany Nadhira Aghniya, Pramitha Aulia (2022)	Pengaruh Stress Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Satelit Indonesia.	1. Stress Kerja 2. <i>Bunout</i> 3. Kinerja Karyawan	1. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan PT. Telkom Satelit Indonesia. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhaap Kinerja Karyawan PT. Telkom Satelit

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.

				Indonesia.
6	Qiro'na Bariidatul Maulina dkk (2022)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staff BPBD Kota Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Burnout</i> 2. Kinerja Karyawan 3. Semangat Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff BPBD Kota Surabaya 2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Staff BPBD Kota Surabaya. 3. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada Staff BPBD Kota Surabaya.
7	Ranti Lukmiati dkk (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-Life Balance</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi.
8	Nurlita Dina (2018)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD

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.

		Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan		Minatani Brondong Lamongan.
9	Isra Hayati dkk (2018)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EL-Munawar Medan.	1. <i>Burnout</i> 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EL-Munawar Medan.
10	Said Almaududi (2018)	Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah.	1. <i>Burnout</i> 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah.

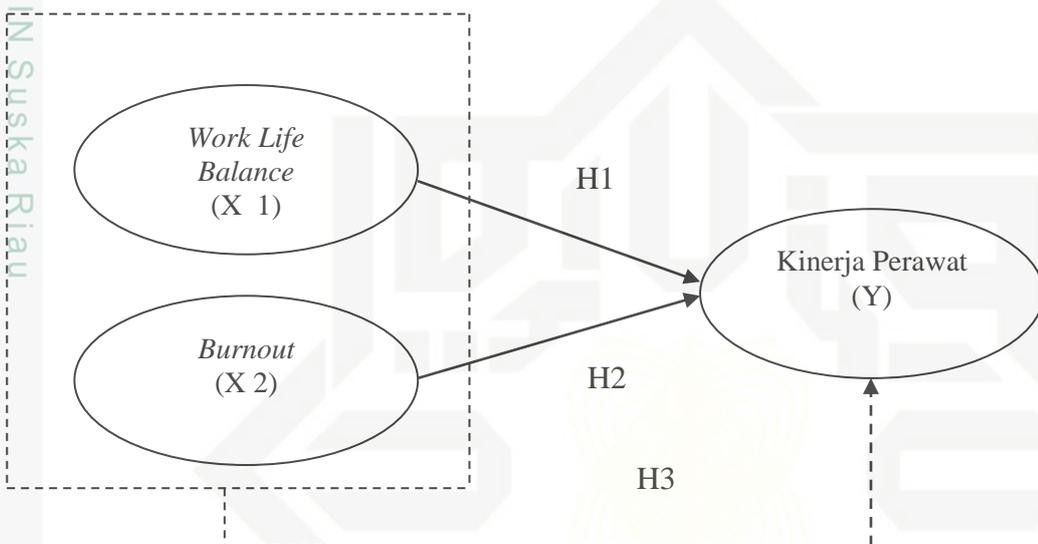
Sumber : Diolah Dari Berbagai Jurnal, 2024

2.8. Kerangka pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh *Work Life Balance* (X1), dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja perawat wanita (Y) Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Untuk lebih

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

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



Sumber : S.Susanti, (2021)

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial
- - - - -→ Pengaruh secara simultan

Menurut (Sisca, 2020) ada beberapa hal utama yang menjadi dampak dari kepuasan terhadap perusahaan:

Kerangka dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara variable bebas yaitu *Work Life Balance*(X1) dan *Burnout* (X2) dengan variable terkait yaitu *Kinerja Perawat* (Y).



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

2.9. Hipotesis

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

H1 : Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Penelitian yang dilakukan oleh **nurlita dina (2018)** juga menunjukkan menunjukkan pengaruh secara parsial masing-masing variabel *Work Life Balance* yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga *Burnout* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai wanita Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Penelitian **Isra Hayati dan Suci Fitria (2018)** tentang Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EL-Munawar Medan menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian Said Almaududi (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero unit pengendalian pembangkit Jambi unit layanan pusat listrik Pyo selincah tinggi.

H3 : Diduga *Work Life Balance* dan *Burnout* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian yang dilakukan **Syahrul Romadhon dkk (2024)** menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berepengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektoral Provinsi Bengkulu, *Burnout* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Insperktorat provinsi Bengkulu

2.10. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja (mutu) 2. Kuantitas Kerja (jumlah) 3. Kerjasama 4. Tanggungjawab 5. Inisiatif 6. Disiplin (Mangkunegara, 2017)	Likert
2	<i>Work Life Balance</i> (X1)	inti dari program <i>work life balance</i> adalah suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri dan tanggung jawab. (Rondonuwu, 2018)	1. <i>(Time balance)</i> Keseimbangan waktu 2. <i>(Involvement balance)</i> Keseimbangan keterlibatan 3. <i>(Satisfaction balance)</i> Keseimbangan kepuasan. (Rondonuwu, 2018)	Likert

<p>3</p> <p><i>Burnout</i> (X2)</p>	<p>mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (burn out) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu. (Chairina, 2019)</p>	<p>1. Kelelahan fisik (<i>physical exhaustion</i>) 2. Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustio</i>) 3. Kelelahan mental (<i>mental exhaustion</i>) 4. Rendahnya penghargaan diri (<i>low of personal accomplishmen</i>) (Chairina, 2019)</p>	<p>Likert</p>
-------------------------------------	---	--	---------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai dengan penelitian ini selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

1. Data Kualitatif Menurut (Sugiyono, 2022) Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berdasar pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2022)

2. Data Kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2022) Data Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat



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.

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2. Sumber data

Menurut (Sugiyono, 2022) Adapun sumber data yang digunakan:

1. Data Perdana adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data dari wawancara informan peneliti. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah kembali. Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, jurnal berupa laporan keuangan perusahaan yang diterbitkan, laporan pemerintah, artikel, buku sebagai teori, majalah dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak boleh diolah lagi. Sumber tidak langsung menyediakan data tentang pengumpulan data. Data diperoleh dari pengamatan langsung Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berjumlah 117 orang.



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

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2022**). Penentuan sampel merupakan hal yang sangat penting karena merupakan wakil dari populasi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Wanita yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau yang sudah menikah dan memiliki anak.

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 103 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut (**Sugiono, 2017**) *purposive sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Berikut adalah beberapa pertimbangan tertentu yang akan dipilih oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Merupakan Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
2. Perawat Wanita yang sudah menikah
3. Merupakan Perawat Tetap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

3.4. Teknik pengumpulan data

Data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam upaya untuk mengumpulkan data-data penelitiannya itu sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Observasi

Menurut **(Sugiyono, 2022)** observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang tetapi obyek-obyek alam yang lain.

2. interview

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. **(Sugiyono, 2022)**.

3. Kuesioner

Data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam upaya untuk mengumpulkan data-data penelitiannya itu sebagai berikut:

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden agar diisi berdasarkan intruksi yang terdapat pada daftar pertanyaan. **(Sugiyono, 2022)**. Pada peneitian ini kuesioner akan diberikan kepada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

3.5. Teknik Analisis Data

1. Skala Pengumpulan Data

Untuk tujuan analitis, peneliti mengumpulkan dan mengelola data survei dengan memberikan bobot penelitian pada setiap pernyataan tanggapan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert. **(Sugiyono, 2022)** menjelaskan bahwa skala ini digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena



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.

sosial. Oleh karena itu, empat penilaian berikut digunakan dalam penelitian.

(Ghozali, 2012).

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | = Skor 4 |
| 3. Netral (N) | = Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (ST) | = Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

(Ghozali, 2018) menyatakan Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien Korelasi $r \geq 0,30$ maka dinyatakan valid.
- b. Jika Koefisien Korelasi $r \leq 0,30$ maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. (Sugiyono, 2022).

(Ghozali, 2018) menyatakan Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir



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.

kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila cronbach's alpha $> 0,60$ dan jika cronbach's alpha $< 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut (**Ghozali, 2018**) Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk emnguji apakah data pada variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model yang digunakan untuk mendeteksi Uji normalitas dalam penelitian ini adalah Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Selain menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal *P-Plot*.

Ho Data residual berdistribusi normal

Ha Data residual tidak berdistribusi normal

Syarat dalam Uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* adalah:

- a) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

Selain dalam analisis grafik *normal probability plot* adalah:

1. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal.



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

2. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau arah garis histogramnya, maka model regresi tidak berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Multikonearitas

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

- a. Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik Scatter Plot dan apabila hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik meyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berarti variabel tidak hesterokedasitas.



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

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013).

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 X1 = *Work Life Balance*
 X2 = *Burnout*
 b1 = Koefisien regresi

3.9. Uji Hipotesis

- b2 = Koefisien regresi
 e = Error (Variabel Pengganggu)

Sumber : (Ningsih, 2020)

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T_{tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$



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 :

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel Bebas
- 1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji Simultan (UJI F)

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel Bebas
- 1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersamaan (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) Hubungan antar variabel dibagi menjadi lima tingkatan yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, kuat dan sangat kuat. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat dibawah ini:

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

Tabel 3. 1 Interval Koefisien

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Berkorelasi
0,1- 0,20	Sangat Rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 -0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

1. R (Koefisien Korelasi)

R adalah koefisien korelasi yang mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua variabel. Nilai R berkisar dari -1 hingga 1, di mana 1 menunjukkan hubungan linier positif sempurna, -1 menunjukkan hubungan linier negatif sempurna, dan 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linier.

2. R Square (Koefisien Determinasi)

R Square menjelaskan seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi mampu menjelaskan variasi data.

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.

3. Adjusted R Square (Koefisien Determinasi Disesuaikan)

Adjusted R Square memodifikasi R Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran sampel. Hal ini berguna untuk mengatasi masalah penambahan variabel yang mungkin meningkatkan R Square meskipun variabel tersebut tidak signifikan. Adjusted R Square memberikan perkiraan yang lebih akurat tentang seberapa baik model dapat menggambarkan hubungan sebenarnya.

Dalam kondisi penggunaan, R Square sering digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi sesuai dengan data. Namun, Adjusted R Square lebih disukai jika model melibatkan banyak variabel independen, karena memperhitungkan kompleksitas model secara lebih cermat.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau didirikan pada tahun 1980, dan mulai beroperasi tanggal 5 Juli 1984, kemudian diresmikan pada tanggal 21 Maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (dr. Soewardjono Soerjaningrat). Sejak tahun 2002 Rumah Sakit Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Jiwa Tipe A dibawah pemerintah Provinsi Riau yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003 Tanggal 17 Juni 2003 tentang peningkatan kelas Rumah Sakit Jiwa dari kelas B menjadi kelas A.

Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Kemudian berdasarkan peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 disusun kembali struktur organisasinya. Pada awal tahun 2014, Rumah Sakit Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan peraturan Gubernur Riau Nomor: 1 Tahun 2014, Tanggal 7 Januari 2014, Tentang Penatausahaan Pelaksanaan Pola Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada tahun 2017 Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat bintang 5 (bintang lima) Paripurna Rumah Sakit Tipe A versi tahun 2012 dengan sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2017 Pada tanggal 13 September 2017 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit. pada Agustus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2019 Akreditasi Rumah Sakit adalah Madya (Bintang 3) Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 3 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau adalah merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang berkedudukan dibawah Pemerintah Daerah Provinsi Riau dengan tugas pokok Rumah Sakit Jiwa Tampan disamping LKJLP Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru Provinsi Riau I 3 memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan instituti pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sector dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.2. Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan

4.2.1. Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa Unggulan di Indoseia yang Berkualitas, Inovatif, dan Ramah Lingkungan.

4.2.2. Misi

1. Mengembangkan pelayanan unggulan Kesehatan Geriatri, Jiwa Anak dan Remaja dan Rehabilitas Napza
2. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Profesional yang Inovatif dan Kolaboratif
3. Mengembangkan Rumah Sakit Jiwa yang Nyaman dan Ramah Lingkungan

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

4. Mengembangkan Rumah Sakit Pendidikan Yang Bermutu
5. Mengembangkan Sistem Manajemen yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel yang berbasis Teknologi.

4.3. Logo dan Motto

4.3.1. Logo

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau



Arti logo Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah:

1. Daun Hijau Berbentuk Hati adalah wadah yang menyejukkan hati atau memberikan kasih sayang atau keteduhan yang selalu hidup dan tumbuh berkembang dengan semangat energy yang segar.
2. Gambar Orang Besar dan Kecil Tangan Keatas adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak-anak bisa terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasih
3. Warna Kuning, Hijau dan Merah adalah warna-warna dominan melayu.

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

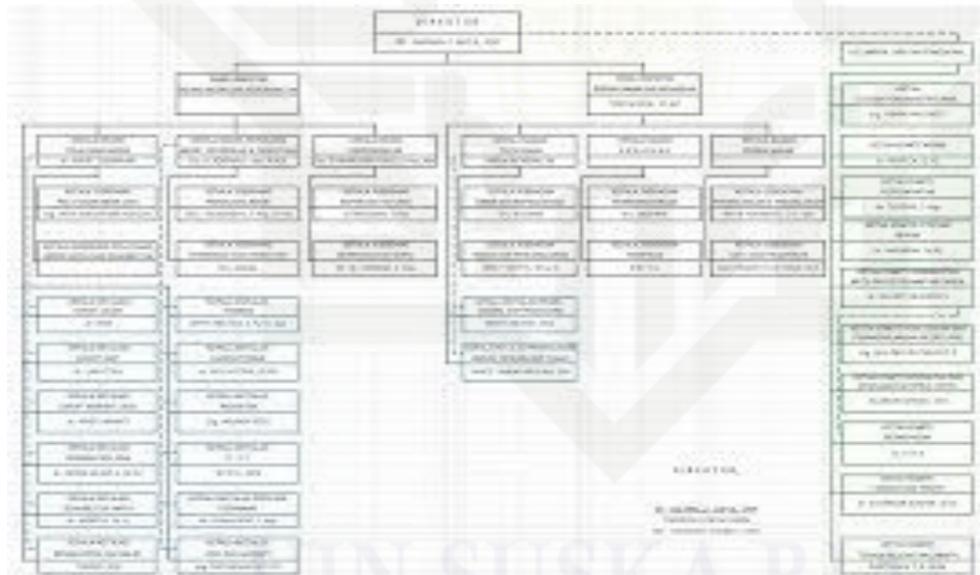
4.3.2. Motto

Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam memberikan pelayanan adalah **“Melayani Dengan Sepenuh Hati”** dengan Nilai-nilai KEJIWAAN yang berarti.

- K : Kekerabatan
- E : Empati
- J : Jujur
- I : Ibadah
- W : Wirausaha
- A : Amanah
- A : Adil
- N : Nurani

4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.



Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.5. Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

1. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Tata Usaha dan Subbagian Hubungan Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun dan mengawasi pelaksanaan umum dan kepegawaian.
- b) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun mengawasi pelaksanaan kegiatan dibidang hubungan masyarakat dan perlengkapan.
- c) Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisis beban kerja, analisis jabatan, budaya kerja, hokum, kelembagaan dan ketalaksanaan dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana.
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Bagian keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi.

- a) Penyelenggaraan perencanaan pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- b) Penyelenggaran pelaksanaan tugas pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- c) Penyelenggaraan koordinasi dan fasillitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi

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.

- d) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- e) Mengkoordinasi antar bidang, menyusun pelaksanaan kegiatan dibidang verivikasi.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3. Direktora Bidang Medik keperawatan

Mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi di bidang medic dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugasnya direktorat Bidang Medik dan Keperawatan mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan di bidang pelayanan medik
- b) Melaksanakan kegiatan di bidang penunjang medic, pendidikan dan pelatihan.
- c) Melaksakan kegiatan di bidang perawatan
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

4. Bidang Pelayanan Medik

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik, untuk melaksanakan tugas tersebut di atas bidang pelayanan medic tersebut di ats. Bidang pelayan medik mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik jiwa dan kesehatan jiwa masyarakat.



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) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medic napza dan rehabilitasi.
- c) Melaksanakan tugas yang diberikan direktur medic dan keperawatan pelayanan rehabilitasi jiwa.

Seksi pelayanan medic jiwa, mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan perencanaan kegiatan dibidang pelayanan medic napza dan rehabilitasi
- 2) Melaksanakan program kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi dibidang pelayanan medik dan rehabilitasi
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan medik.

5. Bidang Keperawatan

Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Tata Usaha dan Subbagian Hubungan Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi

Bidang keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bidang Keperawatan menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyelenggaraan perencanaan pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.

- b) Penyelenggaraan pelaksanaan tugas pada Bidang Keperawatan Jiwa dan Bidang Keperawatan Napza.
- c) Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.
- d) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza
- e) Melaksanakan kegiatan pada Subbidang keperawatan Jiwa
- f) Melaksanakan kegiatan pada Subbidang Keperawatan Napza
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Medik dan Keperawatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.
2. *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.
3. *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun pengaruhnya sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

6.2 Saran

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

1. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Jiwa Tampan diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja perawat Wanita, terutama pada



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.

kemampuan perawat agar selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu serta memberikan sistem penghargaan dan prestasi kerja Perawat Wanita. Hal ini dapat membuat Perawat Wanita akan selalu antusias dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru.

2. Kepada pihak Manajemen rumah sakit jiwa tampan agar lebih memperhatikan *Work Life Balance* perawat wanita seperti jam pulang Perawat yang sesuai dengan jadwal kerja dan memberikan peringatan atau hukuman berupa sanksi kepada Perawat yang datang terlambat. Serta mengikutsertakan Perawat dalam melakukan pekerjaan seperti rapat atau dinas luar. Hal ini dapat meningkatkan *Work Life Balance* perawat wanita dalam melakukan pekerjaan nya.

3. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Jiwa Tampan diharapkan agar lebih memperhatikan *Burnout* Perawat yang sering merasa tertekan dan cemas dalam melakukan tuntutan pekerjaan, ini dapat membuat Perawat Wanita kesulitan tidur atau mengalami gangguan tidur. Hal ini dapat mengakibatkan Perawat Wanita susah mengontrol emosi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak.



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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Alam, R. (2022). *Teori Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus.

Elbadiyansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.

Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, S. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 NO*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Henni Indriyani, Maharyani, Astuti Meflinda, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Suska Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Persada.

Mangkunegara, A. A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. A. . (2017). *Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Arrozak, Hadi Sunaryo, K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9.12*.

Raden Roro Lia Chairina, M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawa.

Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh work life balance, beban kerja dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset, 277–282*.

Robbins, S.P., dan Timothy, A. J. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

S.Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

- © Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
- Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan I. T. (2020). *Manajemen Stress Kerja*. Depublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 2*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widada, A. E. A. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. PT Penerbit IPB Press.

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.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

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.



KUESIONER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Kepada Yth

Perawat Rumah Sakit jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya **Andi Sukma**, Mahasiswi Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau”**.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarakan.

Atas Kesediaan, bantuan, dan kerjasama Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Andi Sukma
11970123598

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.

III. KUESIONER

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu datang 15 menit sebelum jadwal pekerjaan di mulai.					
2.	Saya menikmati tuga-tugas yang saya lakukan sehari-hari.					
3.	Saya selalu bersemangat untuk bangun dipagi hari untuk berangkat kerja .					
4.	Saya mencintai pekerjaan saya sekarang karena keluarga saya mendukung pekerjaan saya saat ini.					
5.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan saya.					
6.	Saya melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan rasa penuh tanggung jawab.					
7.	Saya selalu datang tepat waktu untuk menghargai pekerjaan yang saya punya.					
8.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.					
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karna sesuai dengan keahlian saya.					
10.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai.					

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N =Netral
 TS =Tidak Setuju
 STS =Sangat Tidak Setuju

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

2. *Work Life Balance*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan diluar pekerjaan.					
2.	saya bisa membagi waktu mengerjakan tugas pribadi dengan tugas kantor.					
3.	saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah keluarga/pribadi.					
4.	Saya menikmati setiap tugas yang saya lakukan di tempat kerja karena saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan.					
5.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat dan passion saya.					
6.	Saya selalu bersemangat untuk pulang ke rumah karna pekerjaan di kantor berjalan lancar.					

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N =Netral
 TS =Tidak Setuju
 STS =Sangat Tidak Setuju

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



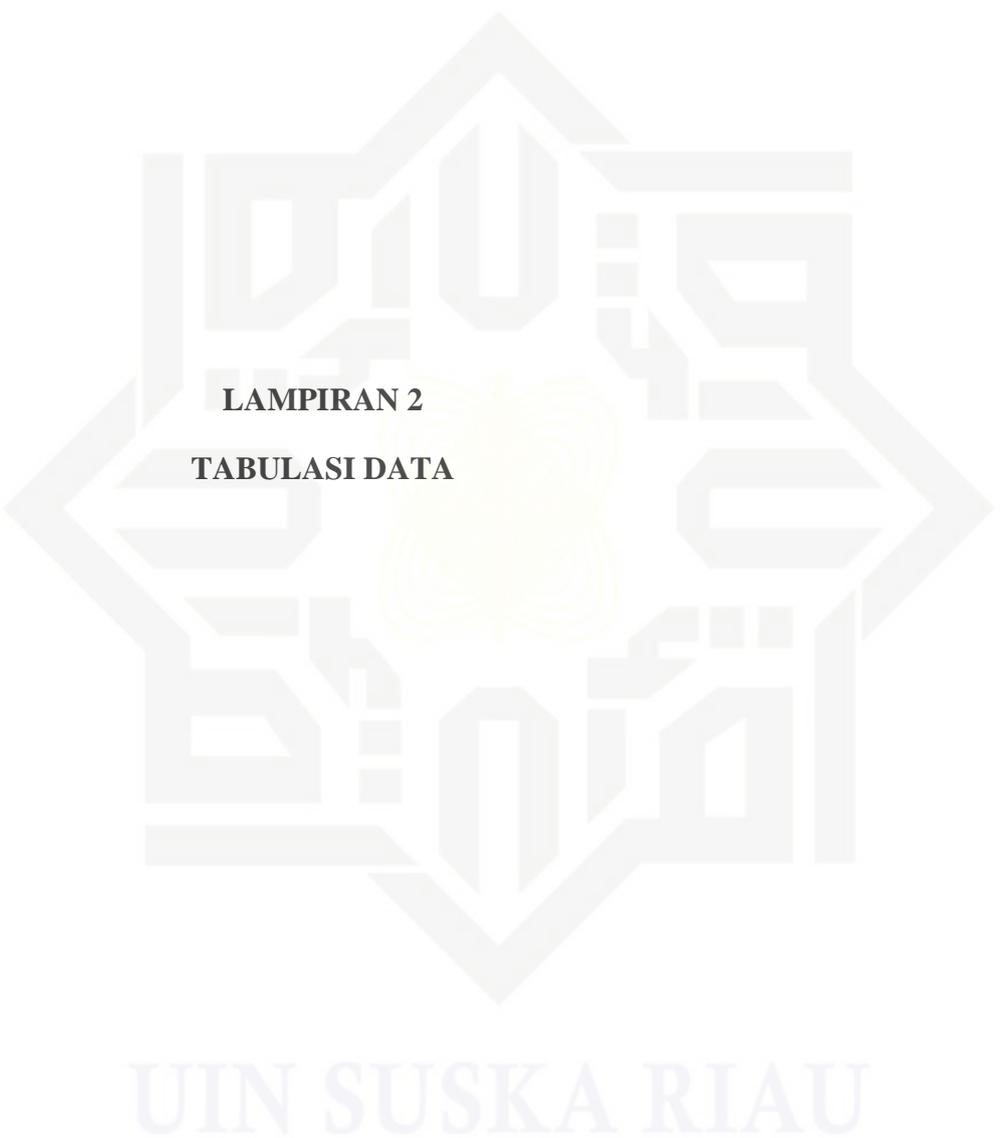
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. **Burnout**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengalami kesulitan tidur atau mengalami gangguan tidur karna pekerjaan.					
2.	Saya sering merasa letih dan pegal-pegal pada tubuh saya setelah bekerja.					
3.	Saya merasa sulit untuk mengontrol emosi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.					
4.	Saya merasa sulit untuk mempertahankan perasaan positif terhadap pekerjaan.					
5.	Saya mudah tertekan atau cemas terkait tuntutan pekerjaan.					
6.	Saya mudah curiga dan sering berfikir negatif terhadap rekan kerja saya.					
7.	Saya merasa bahwa ekspektasi saya tidak realistis atau tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
8.	Saya merasa bahwa saya sering diabaikan atau tidak dipedulikan oleh rekan kerja atau atasan.					

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

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



LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

© 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.



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.

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	4	4	22
4	3	3	3	4	3	20
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	3	28
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	3	4	4	3	22
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
3	5	5	5	5	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	3	28
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	5	5	5	5	5	28
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	3	28
4	3	3	3	4	3	20
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	4	27
3	4	4	3	3	4	21
4	3	3	3	4	3	20
4	3	3	3	4	3	20
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	4	3	22

5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
5	5	3	3	3	2	21
4	3	3	3	3	5	21
5	3	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	4	21
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	5	5	4	28
4	3	3	3	4	3	20
5	5	4	5	5	4	28
4	3	3	3	4	3	20
4	4	5	4	4	4	25
3	5	3	3	3	5	22
4	3	3	3	4	3	20
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	2	3	2	16
2	2	2	2	2	2	12

© 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.

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	4	5	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	5	5	5	4	5	38
3	5	3	2	3	4	5	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	3	3	3	3	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	5	4	5	5	4	5	4	36
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	3	3	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	3	3	3	3	3	4	3	20
3	3	3	4	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	5	5	5	5	5	5	4	37
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	5	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	4	3	3	4	4	3	4	29
3	4	4	4	3	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	4	5	4	35
3	2	3	2	3	2	2	3	20
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	5	5	5	5	4	38
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	2	3	2	3	2	2	3	20
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	3	3	2	18
3	2	2	2	2	2	2	3	18



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.

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	36
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	32
4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	31
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	31
3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	31
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	26
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	36
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	22
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

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.

LAMPIRAN 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS 25

UIN SUSKA RIAU



1. UJI VALIDITAS

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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36,54	49,290	,740	,963
Y2	36,36	47,527	,892	,957
Y3	36,23	47,965	,917	,957
Y4	36,45	47,955	,895	,957
Y5	36,37	49,745	,771	,962
Y6	36,28	48,459	,895	,958
Y7	36,31	48,510	,892	,958
Y8	36,45	47,112	,898	,957
Y9	36,21	50,993	,717	,964
Y10	36,55	47,465	,767	,963

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,05	15,341	,673	,949
X1.2	20,93	13,946	,897	,923
X1.3	21,07	14,025	,877	,925
X1.4	21,05	13,596	,919	,920
X1.5	20,89	14,606	,889	,925
X1.6	21,22	14,803	,718	,945

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,49	30,919	,779	,961
X2.2	28,32	29,671	,876	,956
X2.3	28,37	29,549	,891	,955
X2.4	28,40	28,987	,887	,955

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.

X2.5	28,40	29,399	,927	,953
X2.6	28,30	30,016	,878	,956
X2.7	28,28	31,067	,782	,961
X2.8	28,50	30,998	,811	,960

2. UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,964	10

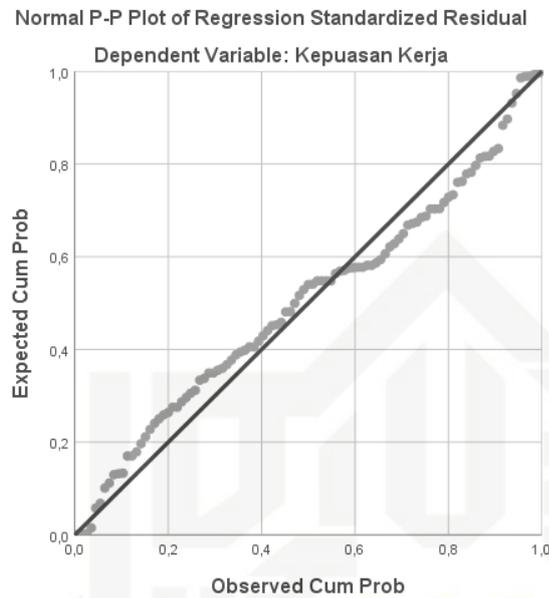
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,942	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,962	8

3. UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,79550143
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,074
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

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

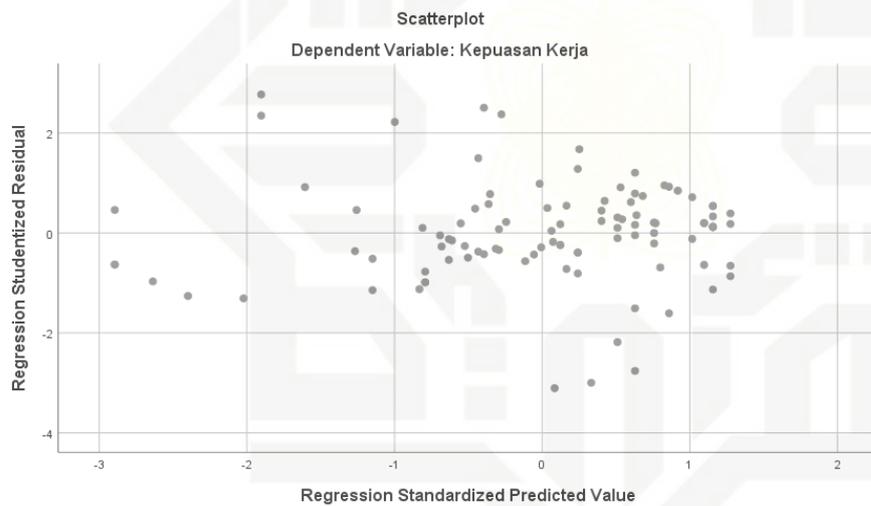
4. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,063	2,955		2,052	,043		
	Work Life Balance	,359	,125	,211	2,866	,005	,714	1,400
	Burnout	,782	,088	,651	8,858	,000	,714	1,400

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

5. UJI HETEROSKEDASITAS



6. REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,063	2,955		2,052	,043
	Work Life Balance	,359	,125	,211	2,866	,005
	Burnout	,782	,088	,651	8,858	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,063	2,955		2,052	,043
	Work Life Balance	,359	,125	,211	2,866	,005
	Burnout	,782	,088	,651	8,858	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

8. Uji Simultan (UJIF)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3737,371	2	1868,686	79,665	,000 ^b
	Residual	2345,677	100	23,457		
	Total	6083,049	102			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,607	4,843

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



ANDI SUKMA, lahir di Parit Selamat pada tanggal 26 Juni 2001. Anak Ketiga dari 3 bersaudara pasangan Ayahanda tercinta Andi Samsudin dan Ibunda tercinta Andi Hadirah. Pendidikan formal yang ditempuh penulis di MI Wal-Irsyad Bintang Fajar, lulus pada tahun 2013`. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke MTS Wal-Irsyad Bintang Fajar, lulus tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke MAN 1 Inhil, lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2019, penulis melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , Jurusan S1 Manajemen lulus Mandiri Undangan. Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan PKL di PTPN V Kantor Pusat Pekanbaru, kemudian penulis melaksanakan KKN di Desa Teluk Jira Kecamatan Keritang. Setelah PKL dan KKN penulis melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Pada Tanggal 21 Januari 2023 sampai 19 Januari – 2024. Dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan i Pekanbaru Provinsi Riau”**