

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.

alah.

n Riau

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP  
RETENSI PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT NON PNS DI  
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Starta 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

**PUTRI NURHALIZA**

**12070123001**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Putri Nurhaliza  
Nim : 12070123001  
Program Studi : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

**Sahwitri Triandani, S.E, M. Si.**  
NIP. 19820806 200604 2 00

**MENGETAHUI****DEKAN**

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



**Dr. H. Mahyarni, S.E, M.M**  
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI**

S1 Manajemen

**Astuti Meflinda, S.E, M.M**  
NIP. 19720513 200701 2 018

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Nurhaliza  
Nim : 12070123001  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance*  
Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Non PNS  
Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru  
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

### TIM PENGUJI

Ketua

Astuti Meflinda, S.E. M.M.  
NIP. 19720513 200701 2 018



Sekretaris

Ulfia Novita, S.E., M.Si.  
NIK. 130 717 061



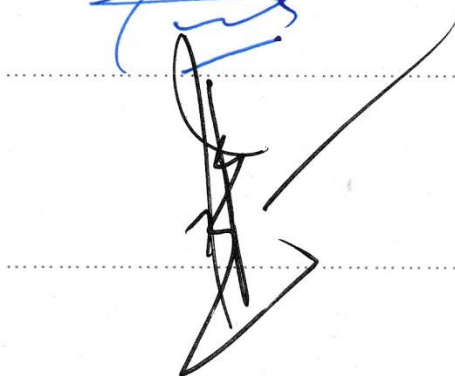
Penguji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M.  
NIP. 19691120 200701 2 023



Penguji 2

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si  
NIP. 19751106 200710 2 003





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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : PUTRI Nurhaliza  
 NIM : 12070123001  
 Tempat/Tgl. Lahir : R. Prapat / 12 April 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI Dan Ilmu Sosial  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*  
Pengaruh Beban kerja Dan Work Life Balance Terhadap Ketensi  
Pegawai Dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi  
pada Perawat NON PNS Di Rumah Sakit Jawa Tapan  
Pekanbaru

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, 23 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan



*Putri Nurhaliza*  
 Putri Nurhaliza  
 NIM : 12070123001

\*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.

alah.

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT NON PNS DI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Oleh

**PUTRI NURHALIZA**  
**NIM : 12070123001**

Sebagai perawat pasti memiliki tekanan dan tanggung jawab. Untuk dapat menyalurkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibutuhkan adanya keseimbangan. Upaya perusahaan untuk membuat pegawai tetap berada diperusahaan dalam mencapai tujuan periode waktu yang ditentukan. Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara beban kerja dan *work life balance* terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat rumah sakit jiwa tampan pekan baru. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah dari sumber kuesioner, metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik jenuh yang mana teknik ini mengambil semua populasi sebagai sampel, yakni sebanyak 54 perawat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahap yaitu pengujian outer model dan inner model. Penulis menyimpulkan dalam penelitian ini (R-Square) kepuasan kerja sebesar 0,553 atau 55,3% (sedang) yang berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan *Work life balance* sebesar 0,553 sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Retensi sebesar 0,634 atau 63,4% tergolong sedang (mendekati tinggi) yang berarti retensi Pegawai dipengaruhi oleh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,634, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Retensi Pegawai, Beban Kerja, *Work Life Balance*,

Dan Kepuasan Kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

alah.

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE ON  
EMPLOYEE RETENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING  
VARIABLE ON NON-CIVIL SERVANT NURSES IN TAMPAN MENTAL  
HOSPITAL, PEKANBARU**

By  
**PUTRI NURHALIZA**  
NIM: 12070123001

*As a nurse, you must have pressure and responsibility. To be able to align work and personal life, a balance is needed. The company's efforts to keep employees in the company in achieving the goals of the specified time period. This study was aimed at determining whether or not there was an influence between workload and work life balance on employee retention with job satisfaction as a mediating variable in nurses at the new handsome pecan mental hospital. By using a quantitative approach processed from questionnaire sources, the sampling method was carried out using a saturated technique which took all populations as samples, namely 54 nurses. Hypothesis testing was carried out through two stages, namely testing the outer model and inner model. The author concluded in this study (R-Square) job satisfaction of 0.553 or 55.3% (moderate) which means that job satisfaction is influenced by workload and work life balance of 0.553 while the remaining 44.7% is influenced by other factors. Retention of 0.634 or 63.4% is classified as moderate (approaching high), which means that employee retention is influenced by workload and work-life balance by 0.634, while the remaining 35.6% is influenced by other factors.*

*Keywords: Employee Retention, Workload, Work Life Balance,  
and Job Satisfaction.*

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.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil alamiin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada kedua orang tua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru". Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, 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 penulisan 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



#### 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati untuk selalu mendengar keluh kesah yang dialami penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, 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 ketm dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Sahwitri Triandani, S.E., M.Si selaku pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Saipul Al sukri, M.Si. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan penulis.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

alah.

8. Kepada pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang telah memberikan bantuan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
9. Kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan kepada saya
10. Kepada teman kuliah yang telah menjadi sahabatku dari awal kuliah hingga akhir perkuliahan ini. yang telah memberikan dukungannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

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.

Penulis

Putri Nurhaliza  
NIM. 12070123001

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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Mamfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Pengertian Beban Kerja .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Faktor-Faktor Beban Kerja .....	10
2.1.2 Indikator Beban Kerja.....	11
2.1.3 Aspek Beban Kerja .....	12
2.1.4 Dampak Beban Kerja.....	13
2.2 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.2.1 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	15
2.2.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	17
2.2.5 Manfaat <i>work life balance</i> .....	19
2.3 Pengertian Retensi Pegawai .....	20
2.3.1 Proses Manajemen Retensi .....	22
2.3.2 Indikator Dan Dimensi Retensi.....	23
2.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	25
2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja .....	26
2.4.2 Manfaat Kepuasan kerja .....	26
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja .....	27



**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 satu 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**

n Riau

2.5. Pandangan Islam Tentang Beban Kerja, <i>Work life balance</i> , Kepuasan Kerja Dan Retensi pegawai .....	29
2.5.1 Telaah teks Al –Qur’an Tetang beban kerja .....	29
2.5.2 <i>Work Life Balance</i> Dalam Perspektif Islam.....	30
2.5.3 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam .....	30
2.5.4 Retensi Pegawai Dalam Perspektif Islam .....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Variabel Penelitian .....	35
2.8 Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
2.9 Kerangka Berfikir.....	38
2.10 Hipotesis .....	39
<b>BAB III.....</b>	<b>39</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan sampel penelitian .....	45
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	46
3.4 Metode Penelitian.....	48
3.5 Metode Analisis Data .....	48
3.6 Teknik Pengukuran Data .....	49
3.7 Metode Pengolahan Data.....	49
3.8 Analisis Statistik Data .....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	55
4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	56
4.2.1 Visi.....	56
4.3 Logo Dan Motto .....	57
4.3.1 Logo .....	57
4.3.2 Motto.....	57
4.4 Struktur Organisasi.....	58
4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....	59
<b>BAB V.....</b>	<b>63</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Pengumpulan Data .....	63
5.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	63



**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.

alah.

5.3 Analisis Partial Least (PLS) .....	66
5.3.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model.....	66
5.4 Analisis Inner Model .....	72
5.4.1 Hasil R-Square ( $R^2$ ) .....	73
5.4.2 Effect Size (F Square).....	74
5.4.3 Variance Inflation Factor (VIF).....	75
5.4.4 Analisis SEM dengan Efek Mediasi .....	76
5.4.5 Pengujian Hipotesis .....	76
5.5 Pembahasan .....	80
5.5.1 Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja .....	80
5.5.2 Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Retensi Pegawai .....	80
5.5.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Retensi Pegawai..	82
5.5.4 <i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja .....	83
5.5.5 <i>Work Life Balance</i> Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Retensi Pegawai .....	84
5.5.6 <i>Beban Kerja</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Retensi Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja.....	85
<b>BAB VI.....</b>	<b>88</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
6.1 Kesimpulan.....	88
6.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

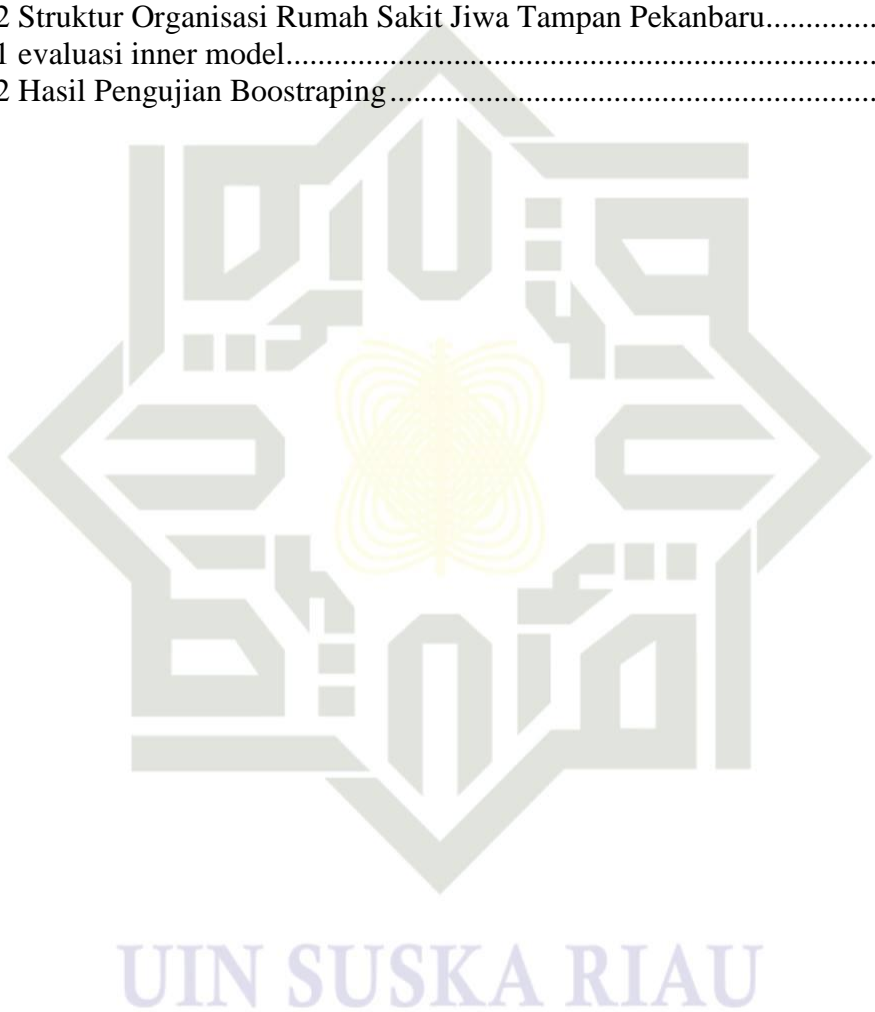
Tabel 1.1 Tingkat Keluar Masuk Perawat Non Pns Tahun 2019-2023 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	37
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	63
Tabel 5.2 Data Karakteristik Responden Perawat Non Pns .....	64
Tabel 5.3 Nilai Loading Factor .....	67
Tabel 5.4 <i>Fornell-Lacker</i> .....	68
Tabel 5.6 <i>Cross Loading</i> .....	69
Tabel 5.7 Nilai Ave .....	71
Tabel 5.8 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	72
Tabel 5.9 Nilai <i>R-Square</i> .....	74
Tabel 5.10 Nilai <i>Effect Size</i> .....	74
Tabel 5.11 Variance Inflation Factor (Vif) .....	75
Tabel 5.12 Uji Hipotesis Berdasarkan <i>Path Coefficient</i> .....	77
Tabel 5.13 Uji Hipotesis .....	79

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	38
Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau .....	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....	58
Gambar 5.1 evaluasi inner model.....	73
Gambar 5.2 Hasil Pengujian Bootstraping.....	76



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu keberhasilan baik yang bergerak dibagian industri ataupun pelayanan jasa . Majunya suatu instansi bergantung pada peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak, pengendali dan pengembangan perusahaan dalam menjalankan roda instansi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan instansi agar mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi.

Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan instansi yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan. Pada saat ini rumah sakit menghadapi tekanan secara bersamaan. Pertama, tekanan atau tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan bermutu dengan harga terjangkau, kemudian yang kedua adalah sulitnya mendapatkan sumber daya yang semakin terbatas untuk memberi pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal ini menjadi tantangan bagi rumah sakit untuk terus memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan agar mampu memberikan kepuasan pada pelanggan dan dapat bersaing dengan rumah sakit jiwa lainnya.

Pelayanan yang diberikan oleh perawat rumah sakit merupakan bagian tugas penting dalam rumah sakit, pelayanan keperawatan merupakan cerminan

dari pelayanan rumah sakit. Semua tenaga perawat bertanggung jawab memberikan pelayanan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayan selama 24 jam secara berkesinambungan.

Mencapai tujuan perusahaan pihak perusahaan juga perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjaannya dalam menyelesaikan baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta membuat Pegawai untuk bertahan di pekerjaannya yang disebut sebagai retensi Pegawai didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk membuat pegawai tetap di perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu yang ditentukan.

Retensi Pegawai memiliki pengaruh yang saling berkaitan dengan kepuasan kerja . Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, merasa termotivasi dan didukung oleh perusahaan, kemungkinan besar pegawai tersebut akan berkontribusi lebih banyak dengan meningkatkan kinerjanya dan tinggal lebih lama dengan perusahaannya (Nurmalitasari, n.d.). Namun sebaliknya, ketika pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas akan meninggalkan perusahaannya. Perusahaan harus mampu mengelola pegawai nya dengan baik agar nantinya pegawai tersebut menjadi lebih loyal ke perusahaan sehingga ketika bekerja, pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan bertahan. Strategi retensi pegawai bertujuan untuk mengurangi tingkat turnover pegawai dan mengurangi biaya yang terkait dengan proses perekrutan, pelatihan dan orientasi pegawai baru.

#### 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.

alah.





Permasalahan penting dalam sebuah instansi adalah bagaimana instansi dapat menciptakan situasi agar perawat dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara supaya perawat mau bekerja berdasarkan keinginan yang tidak dipengaruhi dengan beban kerja. Perawat yang terampil dan memiliki daya saing tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap rumah sakit. Melalui peningkatan pengetahuan serta menciptakan suasana kondusif dan nyaman yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, diharapkan dapat mendorong perawat memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja. Pihak rumah sakit juga dituntut untuk memahami kebutuhan perawat agar semua kegiatan rumah sakit dapat terlaksana.

Beban kerja dengan tekanan pekerjaan yang begitu besar misalnya didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi. Beban kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut.

Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi Pegawai karena akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Pada umumnya pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, sehingga setiap individu mempunyai pembebanan yang berbeda-beda. Apabila seorang karyawan menanggung beban kerja yang terlalu berat dan memiliki kemampuan fisik yang lemah tentunya dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

alah.



mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja, Pegawai tersebut bias merasakan sakit bahkan tidak sedikit Pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memberikan beban kerja yang sesuai kepada Pegawai agar Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tetap bertahan dalam bekerja.

Retensi Pegawai dapat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya keseimbangan kehidupan pekerjaan yang dialami Pegawai. *Work life balance* (WLB) merupakan kondisi dimana Pegawai dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka *work life balance* ( WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan *work life balance* (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu Pegawai dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung kegiatannya. Jika Pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan ada ketidak seimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi Atheya Arora, (2014).

Menurut (Nurendra & Saraswati, 2017) keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana Pegawai secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjaannya. Menghadapi dua

#### 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.

alah.



#### 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan yang dapat menimbulkan stres berupa beban kerja bagi Pegawai. Dari beban kerja tersebut sehingga dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja yang menyebabkan tingkat retensi kerja menurun atau pekerja tidak akan bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

Pada tahun 2023, Rumah Sakit Jiwa Tampan mempunyai 174 perawat yang terdiri dari 120 perawat berstatus PNS dan 54 perawat non-PNS seperti berikut ini. Pada penelitian penilit lebih terfokus pada perawat Non PNS. Pada penelitian ini terdapat fenomena perbedaan setiap tahunnya tingkat turnover pada parawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hal ini terlihat dari data dibawah ini.

**Tabel 1.1 Tingkat Keluar Masuk Perawat Non PNS Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Perawat Non PNS	Orang Keluar	Orang Masuk
2019	83	10	6
2020	87	8	4
2021	82	4	2
2022	76	3	2
2023	54	8	4

*Sumber: Data Tingkat Keluar Masuk Perawat Non PNS RSJT Tahun 2024*

Dari data diatas merupakan jumlah dan data tingkat keluar masuk perawat Non PNS yang berada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pada tahun 2023 jumlah perawat Non PNS berjumlah 54 orang, dapat dilihat dari tabel 1.1 tingkat keluar masuk perawat Non PNS berbeda setiap tahunnya.

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

alah.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap retensi Pegawai pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap retensi Pegawai pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi Pegawai pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap retensi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap retensi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan di atas tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah 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.

alah.

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
3. Untuk mengetahui beban kerja terhadap rentensi Pegawai pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi Pegawai pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap retensi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
7. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap retensi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

**1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Penulis

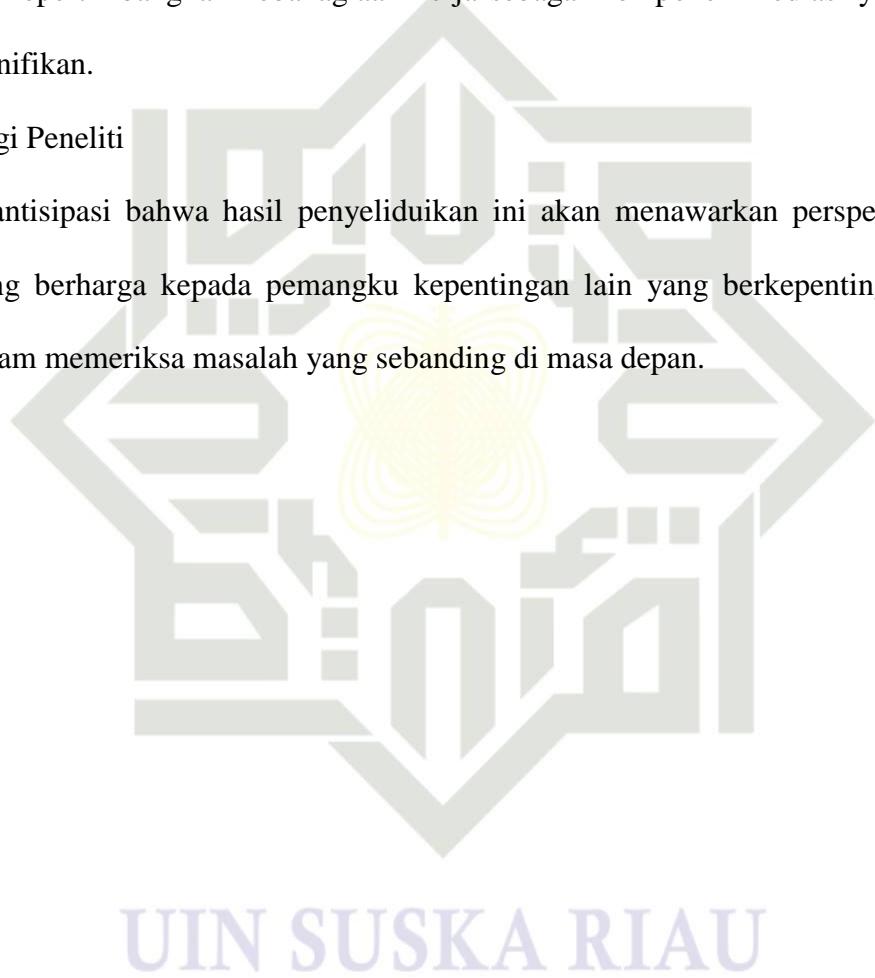
Hal ini diantisipasi bahwa penulis akan mendapatkan keahlian tambahan di bidang manajemen, terutama mengenai dampak kemajuan karir pada retensi pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Diantisipasi bahwa penelitian ini akan menawarkan panduan mendalam kepada pengusaha tentang bagaimana mempertahankan orang melalui keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja, serta bagaimana memepertimbangkan kebahagiaan kerja sebagai komponen mediasi yang signifikan.

### 3. Bagi Peneliti

Diantisipasi bahwa hasil penyelidikan ini akan menawarkan perspektif yang berharga kepada pemangku kepentingan lain yang berkepentingan dalam memeriksa masalah yang sebanding di masa depan.



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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Tingkat beban kerja ditentukan oleh kemampuan manusia dan sumber daya yang tersedia. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan Pegawai, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu.

Menurut (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*).

Menurut (Syardiansah & Maulana Rahman, 2022) merupakan suatu proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan

saja, akan tetapi melingkupi pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

### 2.1.1 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut koesomowidjojo (2017) faktor-faktor beban kerja diantaranya:

#### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

#### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh Pegawai akibat dari reaksi beban kerja seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, organisasi kerja:

##### a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi Pegawai.

##### b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam



menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kkerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing Pegawai.

### 2.1.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang Pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, Pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya kan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman Pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja Pegawai. Namun, banyak organisasi tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerj yang diberlakukan kepada Pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### 3. Target Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh Pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh Pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

#### 2.1.3 Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) aspek beban kerja dibagi menjadi tiga

yaitu:

##### 1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja dipandang aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada Pegawai, yaitu system tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indra pada tubuh Pegawai. Sedangkan biomekanika, yaitu kekuatan otot tubuh.

##### 2. Beban Kerja Psikis

Beban kerja yang dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan saspek mental Pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul ketika Pegawai melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.

### 3. Pemamfaatan Waktu

Beban kerja dipandang dari aspek pemamfaatan waktu adalah bagaimana Pegawai memanfaatkan waktu dalam bekerja.

#### 2.1.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati dan Dini (2017) beban kerja yang baik yang bersifat berlebihan atau kekurangan dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, seperti kelelahan fisik, turunya konsentrasi, akurasi yang menurun.

##### 1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang berat dengan tidsk diimbangi oleh kemampuan tenaga kerja yang baik dapat berdampak pada kualitas pekerjaan, seperti kelelahan fisik, turunya konsentrasi, akurasi yang menurun.

##### 2. Keluhan Pelayanan

Keluhan dapat muncul karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.

##### 3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang berat dapat menyebabkan pekerja terlalu lelah atau sakit yang berdampak pada kelancaran kerja organisasi secara keseluruhan.

## 2.2 Pengertian *Work Life Balance*

*Work life balance* menurut Mc Donald et al. dalam Rondonuwu (2018) merupakan Sejahtera mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-peannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Mendis dan Weerakody (2017), adalah strategi tempat kerja yang memungkinkan pekerja untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban mereka dari pekerjaan mereka dan komitmen ekstrakurikuler mereka, seperti mengurus keluarga atau anak-anak mereka.

*Work life balance*, menurut Hafid (2017), adalah kapasitas individu untuk memenuhi kewajiban dalam bekerja dan memprioritaskan keluarga serta komitmen lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk jam kerja, fleksibilitas, kebahagiaan, keluarga, migrasi, dan waktu luang. Sangat penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja bagi pegawai agar mereka dapat berfungsi lebih efektif dan profesional.

Mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Pegawai dapat bekerja dengan nyaman, bahagia, dan mengatur waktu secara efisien. Dengan menghindari stres, keluhan dan masalah psikologis lainnya, pegawai dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Pegawai jadi lebih termotivasi dan terlibat, dan pekerjaan mereka

meningkatkan karena mereka mampu mengatur waktu tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan kewajiban pribadi (keluarga, hobi, budaya). Namun, jika pekerja tidak dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka akan menjadi terbakar dan menimbulkan tekanan pada rekan kerja mereka, perusahaan, dan diri mereka sendiri.

### 2.2.1 Indikator *Work Life Balance*

Mc Donald et al. dalam Rondonuwu (2018) menyatakan bahwa *work life balance* dapat dievaluasi dengan menggunakan sejumlah indikator atau pengukuran, antara lain :

#### 1. Keseimbangan Waktu (*time balance*)

Merujuk pada alokasi waktu seseorang untuk berbagi aktivitas, termasuk pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti keluarga. Keseimbangan waktu Pegawai dapat dijelaskan sebagai waktu yang di habiskan untuk pekerjaan dan aktivitas personal. Ini termasuk kegiatan di tempat kerja, rumah, dan dalam konteks sosial lainnya, serta waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Pegawai yang mengalami tekanan keluarga tidak bekerja lebih sedikit, dan sebaliknya.

#### 2. Kesimbangan Keterlibatan (*Involvement balance*)

Mengacu pada tingkat komitmen psikologis dan keterlibatan seseorang baik ditempat kerja maupun di luarnya. Keseimbangan kehidupan kerja ditentukan oleh lebih dari sekedar jumlah waktu yang dihabiskan, ini juga memperhitungkan caliber,



ruang lingkup, dan kemampuan setiap tugas. Keterlibatan emosional dan fisik Pegawai dalam pekerjaan, keluarga, dan kegiatan social lainnya adalah tanda kesimbangan kehidupan kerja yang baik.

### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Adalah sejauh mana seseorang puas dengan karir dan kehidupan pribadi mereka. Ketika pekerja percaya pekerjaan mereka cukup memenuhi kebutuhan mereka dan persyaratan keluarga mereka, persahabatan, dan tempat kerja, serta kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan.

#### 2.2.2 Dimensi *Work Life Balance*

Seperti yang dinyatakan oleh Fisher, G. G. (2001). ada empat komponen yang terdiri dari keseimbangan kehidupan kerja :

##### 1. Gangguan Kehidupan Pribadi Ditempat Kerja (WIPL)

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dipengaruhi oleh pekerjaan mereka. Misalnya, mengatur waktu sendiri bias lebih menantang saat bekerja.

##### 2. *Personal life interference with work* (PLIW)

Dimensi ini menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi seorang berdampak negative terhadap kehidupan professional mereka. Misalnya, tres akibat masalah pribadi dapat berdampak negative terhadap kinerja kerja ditempat kerja.

##### 3. Peningkatan Pekerjaan Dalam Kehidupan Pribadi (PLEW)

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.

Dimensi ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan produktivitas mereka ditempat kerja. orang yang puas dan bahagia dalam kehidupan pribadi mereka, biasanya berkinerja baik ditempat kerja.

#### 4. Meningkatkan Kehidupan Pribadi Melalui Pekerjaan (WEPL)

Sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu diluar tempat kerja tercakup dalam dimensi ini. Misalnya, kehidupan sehari-hari seseorang dapat ditingkatkan dengan menerapkan kemampuan yang diperoleh ditempat kerja.

### 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014) sebagai berikut :

#### 1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

#### 2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

#### 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.

alah.

### 3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

### 4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai Work-life Balance.

### 5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

#### 2.2.4 Program *Work Life Balance*

Menurut Lewison dalam Pambudi (2020), ada enam program untuk *work life balance*

##### 1. Waktu Kerja Fleksibel (*Flextime*)

Kondisi kerja dimana jam kerja minimum dihormati, dan Pegawai memiliki kebebasan untuk memilih jadwal kerja mereka.

##### 2. Minggu Kerja Fleksibel (*flexible Weeks*)

Kondisi kerja dimana Pegawai dapat memilih beberapa lama mereka bekerja dalam satu minggu. Pegawai dapat bekerja lebih



sedikit pada hari tertentu untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga mereka.

### 3. Pekerjaan Paruh Waktu (*Part Time*)

Jenis pekerja dimana Pegawai bekerja dalam waktu yang lebih singkat atau kurang dari waktu kerja penuh.

### 4. Bekerja Dari Rumah (*Work At Home, Telecommuting, Atau Flexplace*)

Pengaturan kerja dimana Pegawai bekerja di luar lokasi kantor atau tempat kerja tradisional, sering kali dari rumah.

### 5. *Telecommuting* Paruh Waktu

Pengaturan kerja dimana Pegawai bekerja paruh waktu diluar lokasi kantor, misalnya beberapa hari dalam seminggu.

### 6. Berbagi Pekerjaan

Pengaturan kerja dimana dua atau lebih Pegawai berbagi satu posisi pekerjaan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih fleksibel dan ,embagi tanggung jawab serta jam kerja.

## 2.2.5 Manfaat *work life balance*

Lewison dalam Pambudi (2020) mengaskan bahwa *work life balance* dalam perusahaan menawaerkan sejumlah keunggulan :

### 1. Mengurangi Tingkat Ketidakhadiran Pegawai (*absenteeism*)

Pegawai yang menghadapi masalah keluarga atau stress cenderung lebih sering absen dari pekerjaan. Dengan adanya *work life balance*, kemungkinan tingkat ketidakhadiran ini dapat berkurang.

## 2. Mengurangi Tingkat Perpindahan Pegawai (*Turnover*)

Pegawai yang mengalami masalah cenderung meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan memberikan fleksibilitas jam kerja dan pengaturan yang mendukung *work life balance*, perusahaan dapat mengurangi tingkat perpindahan Pegawai.

## 3. Meningkatkan produktifitas

*Work life balance* dapat mengurangi tingkat stress pegawai dan meningkatkan kepuasan hidup mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

## 4. Pengeluaran Lembur Yang Rendah

Pengusaha dapat menurunkan pengeluaran lembur Pegawai dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel.

## 5. Menjaga Kepuasan Pelanggan

Pekerja yang bahagia dan termotivasi biasanya memberi pelayanan yang lebih besar. Ini dapat menjaga hubungan positif dengan pelanggan dan meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

### 2.3 Pengertian Retensi Pegawai

Retensi, menurut Mathis dan Jackson (2008), dikutip dalam Nurhidayati (2016), adalah upaya untuk mendorong anggota staf untuk tetap terlibat dan terhubung dengan perusahaan. Retensi, dalam arti luas manajemen bakat, adalah penerapan strategi atau system terpadu yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas ditempat kerja dengan menciptakan prosedur untuk menarik, memelihara, menjaga, dan memanfaatkan orang-orang yang memiliki kemampuan

dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Bagi banyak bisnis, retensi Pegawai adalah masalah yang signifikan.

Bisnis harus mengakui bahwa retensi staf adalah masalah berkelanjutan yang terkait dengan sumber daya manusia dan bahwa manajer dan supervisor memikul tanggung jawab besar untuk itu. Retensi pegawai mencerminkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawainya. Salah satu strategi untuk mempertahankan pegawai adalah dengan mengatur tingkat turnover, yaitu tingkat atau jumlah pegawai yang keluar dari perusahaan.

Menurut Sejah man individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-peannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Menurut **Nurhidayati (2016)**, retensi adalah proses di mana pegawai termotivasi untuk terus bekerja untuk perusahaan. Dalam sebuah organisasi, mempertahankan pegawai adalah prioritas utama. Oleh karena itu, penting bagi atasan dan pemimpin bisnis untuk menyadari bahwa retensi pegawai merupakan masalah SDM yang berkelanjutan. Istilah "retensi" terkait dengan istilah "perputaran". Artinya, pegawai akan diberhentikan dan perlu diganti. Seseorang dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela atau karena keinginan sendiri. Ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti peluang karir, pengawasan, gaji, atau alasan keluarga. Menggambar dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai mengacu pada upaya organisasi untuk mempertahankan anggota staf yang menunjukkan kinerja yang kuat dan tingkat pengabdian yang tinggi kepada perusahaan.

#### 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.

alah.



#### 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.

alah.

### 2.3.1 Proses Manajemen Retensi

Mempunyai proses yang mengatur retensi pegawai sangat penting bagi SDM dan organisasi. *Retention* staf mungkin tidak berhasil jika kurang diperhatikan dan diabaikan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), proses manajemen retensi pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengukuran dan penilaian

Manajemen memerlukan data dan analisis untuk memastikan bahwa mereka mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi pergantian pegawai, daripada kesan subjektif terhadap situasi atau reaksi tertentu terhadap hilangnya personel kunci. Oleh karena itu, berbagai tindakan dan analisis menjadi penting. Pengukuran variabilitas, biaya variabel, survei pegawai, dan analisis variasi tenaga kerja menyediakan data yang dapat diukur dan dievaluasi.

#### 2) Intervensi Retensi pegawai

Meningkatkan retensi pegawai, berbagai bentuk intervensi SDM dapat diterapkan untuk mengurangi turnover pegawai. Penciptaan sistem untuk mempekerjakan dan memilih kandidat, orientasi dan pelatihan, gaji dan tunjangan, perencanaan dan pengembangan karir, dan manajemen hubungan pegawai adalah beberapa contoh dari intervensi ini. Intervensi ini juga mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat turnover pegawai. Evaluasi dan langkah selanjutnya dapat dilakukan setelah intervensi selesai. Hal ini melibatkan pemeriksaan data pergantian pegawai secara berkala,

mengevaluasi hasil intervensi, dan menyesuaikan strategi intervensi sesuai kebutuhan.

### 2.3.2 Indikator Dan Dimensi Retensi

Menurut Mathis dan Jackson (2016) indikator dan dimensi retensi pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1) Komponen Organisasi

Memengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Perputaran pegawai lebih rendah di perusahaan dengan budaya dan prinsip yang unik.

Dengan indikator:

- a. Lingkungan bekerja yang kondusif
- b. Saling membantu dan memberikan dorongan dalam bekerja

#### 2) Peluang karir

Retensi pegawai dapat sangat dipengaruhi oleh upaya pengembangan profesional organisasi. Peluang pengembangan diri muncul dari alasan Anda menerima pekerjaan saat ini dan alasan Anda terus bekerja.

Dengan indikator:

- a. Kesempatan untuk berkembang dalam mencapai tujuan karir
- b. Memiliki peluang karir yang jelas

### 3) Penghargaan

Ketika pegawai menerima bonus kompetitif, bonus berbasis kinerja, serta bonus dan tunjangan, hal ini menentukan apakah mereka tetap loyal atau keluar.

Dengan indikator:

- a. Insentif tambahan diluar gaji
- b. Penghargaan yang diberi sesuai dengan fungsi jabatan

### 4) Rancangan Pekerjaan

Jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi retensi pegawai. Desain pekerjaan dan tempat kerja yang tepat harus mempertimbangkan tanggung jawab, fleksibilitas, Keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik sangat penting.

- a. Tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk pekerjaan
- b. Instruksi yang jelas tentang cara melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

### 5) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai mencakup perlakuan adil atau tidak adil terhadap pegawai, dukungan dari manajer dan supervisor, serta hubungan dengan rekan kerja.

Dengan indikator:

- a. Kesempatan yang sama untuk semua pekerja
- b. Hubungan kerja kepada atasan maupun rekan sejawat.

## 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.

alah.

## 2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Tingkat kemanjuran atau reaksi emosional terhadap komponen tertentu dari suatu pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja. Sentimen pegawai tentang betapa menyenangkan atau buruknya pekerjaan mereka termasuk dalam hal ini. Edy Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi atau pola pikir yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya, dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti aspek fisik dan psikologis pekerjaan, koneksi dengan rekan kerja, tunjangan yang diterima, dan lingkungan kerja.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap optimis yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sikap dan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan serta pertemuan dengan tempat kerja. Penilaian positif seseorang terhadap pekerjaan mereka, termasuk sentimen kepuasan atau ketidakpuasan mereka, disimpulkan sebagai kepuasan kerja. Ketika pekerja berpikir tenaga kerja mereka berharga dan dapat membantu mereka mencapai tujuan mereka, evaluasi ini terjadi.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi, (2018).

**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.

alah.

**2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk:

1. Pekerjaan  
Menyelesaikan tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi.
2. Upah  
Tingkat kompensasi yang diterima untuk pekerjaan, sejauh mana sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.
3. Promosi  
Peluang untuk kemajuan karir atau naik ke posisi yang lebih tinggi.
4. Pengawasan  
Interaksi dengan atasan atau supervisor yang memberikan arahan dan bimbingan dalam pekerjaan.
5. Rekan Kerja  
Hubungan dan kerjasama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

**2.4.2 Manfaat Kepuasan kerja**

Perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai akan menemui lima manfaat berikut, menurut Nitisemito (2019):

1. Pekerjaan Selesai Lebih Cepat



Keuntungan efisiensi akan menghasilkan pekerja yang lebih produktif, yang akan mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan pekerja.

#### 2. Resiko Kerusakan Dapat Dikurangi

Mengurangi pekerjaan berisiko tinggi dapat mengurangi kemungkinan kerusakan dan meningkatkan kepuasan pekerja dalam menjalankan tugasnya.

#### 3. Ketidakhadiran Dapat Di Minimalisir

Tingkat ketidakhadiran dapat dikurangi apabila tingkat kepuasan kerja pegawai tinggi, sehingga tingkat ketidakhadiran akan menurun.

#### 4. Produktifitas Kerja Dapat Ditingkatkan

Produktivitas pegawai dapat meningkat jika pegawai merasa lebih nyaman dengan lingkungan kerjanya.

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti dijelaskan

oleh **Keith Davis dalam Mangkunegara (2017)**:

- Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan pegawai ditentukan oleh seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan individu.

- Perbedaan (*Discrepancies*)

Seberapa baik harapan orang terpenuhi di tempat kerja berdampak pada seberapa puas mereka dengan karier mereka. Ketika harapan lebih

tinggi dari kenyataan ada ketidakpuasan, tapi ketika manfaat melebihi harapan ada kepuasan.

- Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Orang merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka percaya bahwa upaya mereka menghasilkan hasil yang diinginkan.

- Keadilan (*Equity*)

Tingkat kebahagiaan kerja juga dipengaruhi oleh kesetaraan yang dengannya orang diperlakukan di tempat kerja.

- Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Pekerja yang dipekerjakan dalam suasana dengan budaya positif dan harmonis biasanya merasa puas dan memberikan segalanya untuk mencapai tujuan mereka.

Selain itu, sejumlah faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Tingkat ketidakhadiran dari pekerjaan

Pegawai yang tidak puas sering bolos kerja atau mengambil cuti karena alasan subjektif dan irasional.

- b. Usia

Karena waktu mereka yang lebih lama menyesuaikan diri dengan tempat kerja, pegawai yang lebih tua mungkin lebih bahagia daripada yang lebih muda.

- c. Tingkat pekerjaan

Karena mereka menunjukkan kemampuan kerja yang lebih besar, keterlibatan dalam menciptakan ide-ide baru, dan daya cipta,



pekerja dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi biasanya lebih bahagia di posisi mereka.

d. Ukuran organisasi di dalam perusahaan

Keterlibatan, koordinasi, dan komunikasi pegawai dipengaruhi oleh ukuran organisasi, yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja.

## 2.5. Pandangan Islam Tentang Beban Kerja, *Work life balance*, Kepuasan Kerja Dan Retensi pegawai

### 2.5.1 Telaah teks Al-Qur'an Tentang beban kerja

Saat ini banyak Pegawai yang merasakan stress dan frustrasi karena tanggung jawab dan beban kerja yang besar. Keadaan ini memunculkan pemikiran bahwasanya dunia ini sangatlah kejam dan manusia merasakan lelah dan tidak memiliki kekuatan dalam bersaing dengan dunia global. Sehingga stress karena tuntutan pekerjaan memosisikan manusia untuk berputus asa dengan rahmat Allah. Terdapat peringatan dari Allah SWT dalam Q.S. Yusuf ayat 87:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذٰهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰوَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰۤاَيُّسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ  
الْكٰفِرُوْنَ ۙ ۸۷

Artinya : Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir."

Berkaitan dengan beban kerja fisik, ketika seseorang mengalami banyak tekanan, memiliki beban tanggung jawab yang harus dipenuhi, dan merasa terus

## 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.

alah.

menerus berada ujuk tanduk, maka setiap orang menangani stress pekerjaan masing-masing secara berbeda. (Tafsir Al-Qur'an Tematik)

### 2.5.2 Work Life Balance Dalam Perspektif Islam

Seperti yang diterangkan dalam Al-Qur'an:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: "Dan carilah apa yang telah Allah karuniakan kepadamu (kebahagiaan) di akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagian (kesenangan) duniawimu dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu membuat kerusakan. ke (wajahmu) ) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." Al Qashash 28 : 77

Orang-orang terinspirasi untuk berusaha lebih banyak, mengembangkan keterampilan mereka, dan mengatasi monoton dan keputusasaan. Mereka juga diberitahu, menurut sebuah hadits Nabi Muhammad, bahwa metode terbaik untuk menyembah Allah adalah dengan melakukan aktivitas yang sah dan menjauhkan diri dari perilaku korup, Bunyinya: "Tuhan mengasihi dia yang memiliki pekerjaan dan orang yang bekerja keras untuk membantu keluarganya." Orang seperti ini akan menyerupai prajurit yang saleh. Allah akan mengampuni pelanggaranannya jika dia lelah karena usahanya yang keras, (Tafsir Ibnu Katsir).

### 2.5.3 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Keikhlasan dan kemauan terkait dengan kepuasan kerja dalam Islam, yang menyiratkan bahwa segala upaya harus dilakukan dengan tulus dan semata-mata untuk ridha Allah SWT. Hal ini sejalan dengan rincian yang ditemukan dalam Surah At-Taubah ayat 59 dari Al-Qur'an.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

## 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.

alah.

n Riau

*Artinya: “ Jika mereka benar-benar ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kita, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya, sesungguhnya kita termasuk kaum yang berharap kepada Allah, ” (tentu saja itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59)*

Ayat ini menunjukkan bahwa semua perbuatan manusia selalu diperhitungkan dan bahwa perbuatan baik dan jahat akan menghasilkan pahala. Allah SWT akan meningkatkan nikmat seseorang jika mereka benar-benar tulus dengan karunia Allah, apakah itu harta atau sesuatu yang lain. Anda tahu Anda sudah cukup ketika Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda. (Tafsir Ibnu Katsir).

#### 2.5.4 Retensi Pegawai Dalam Perspektif Islam

Retensi pegawai melibatkan banyak aspek yang harus diperhatikan. Salah satu aspeknya adalah prinsip keadilan dan kesetaraan, dimana disarankan untuk memperlakukan semua pegawai secara adil dan setara dalam Islam. Mempertahankan pegawai berarti memberikan perlakuan yang adil dalam hal kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya memperhatikan kesejahteraan pegawai. Seperti memerlukan menawarkan gaji yang layak huni, lingkungan kerja yang ramah dan aman, fasilitas yang memadai, dan bantuan dengan kebutuhan individu dan keluarga. Tercantum di dalam Surat Al-Mu'minun (23:8):

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝٨

*Artinya: “Dan (beruntung sekali) orang yang menepati amanah dan janjinya.*

Ayat ini menunjukkan betapa pentingnya menjaga amanah dan janji yang dipegang, yang mencakup tanggung jawab pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Dalam hal retensi pegawai, ini menunjukkan betapa pentingnya menjaga kata-kata Anda kepada anggota staf tentang penghargaan dan pertumbuhan profesional. (Tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di).

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian akan melihat literatur tentang penelitian sebelumnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penelitian yang sedang dilakukan dan yang akan datang. Selanjutnya, peneliti akan memberikan kesimpulan dari penelitian tersebut.

**Tabel 2.1 penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/ Publikasi	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan
1.	Sukma, Andi PhD Thesis, (2024)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau	X1: <i>Work life balance</i> X2: <i>Burnout</i> Y: Kinerja	Persamaan pada penelitian ini yaitu variabel X1 ( <i>work life balance</i> ) dan lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel X2 ( <i>Burnout</i> )

No.	Peneliti/ Publikasi	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan
				dan variabel Y(Kinerja).
2	Nadhifa Ernada Salsabela, (2023)	Pengaruh iklim organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Rumah Sakit Sambang Lihum Provinsi Kalimantan Selatan	X1: Iklim organisasi Y: <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> Z: Kepuasan kerja	Persamaan pada penelitian ini yaitu variabel Z mediasi (Kepuasan kerja) dan objek yang berupa Perawat Rumah Sakit. Perbedaan penelitian ini yaitu variabel X (Iklim organisasi) dan Y ( <i>Organizational citizenship behavior</i> )
3.	IKO Permadi, journal of economics, vol7, No 2 (2023).	<i>The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance</i>	X1: <i>work life balance</i> X2: <i>workload</i> Y1: <i>job satisfaction</i> Y2: <i>performance</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu X1 ( <i>work life balance</i> ) dan X2 ( <i>beban kerja</i> ). Perbedaan penelitian ini yaitu variabel Y1 (Kepuasan kerja). Y2 (Kinerja).
4.	Khusnul KA Nurcahyanti, Jurnal Ilmiah Edunomika vol.5, No.2	Pengaruh kompensasi, beban kerja dan persepsi jenjang karir dengan	X1: kompensasi X2: beban kerja X3: persepsi jenjang karir	Persamaan pada penelitian ini yaitu X2 (beban

## 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.

No.	Peneliti/ Publikasi	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan
		kepuasan kerja sebagai pemediasi terhadap loyalitas perawat (studi pada Rumah Sakit Swasta tipe D	Y: loyalitas perawat Z: Kepuasan kerja	kerja), dan Z (Kepuasan kerja). Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel X1 (kompensasi) X3(persepsi jenjang karir) Dan Y : loyalitas perawat
5.	Prista Damayanti, 2020	<i>Pengaruh job related factors dan retensi karyawn (studi kasus: perawat rawat inap rs husana utama</i>	X1: <i>job related factors</i> X2: <i>retensi karyawn</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu X2(retensi Pegawai Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel X ( <i>job related factors</i> ) dan lokasi penelitian di Rumah Sakit
6.	Peter Holland, vol. 49, No. 70-76 (2019).	<i>The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intentin to leavethe occupation</i>	X1: <i>workload</i> X2: <i>nurse satisfaction</i> Y1: <i>work life balance</i> Y2: <i>intentin to leavethe occupation</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu X2( <i>nurse satisfaction</i> Y1 : <i>work life balance</i> Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel X1 ( <i>workload</i>

## 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.



No.	Peneliti/ Publikasi	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan
7.	Prakash Kumar Gautam, jurnal internasional analisis organisasi, 2024	<i>Work life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses</i>	X1: <i>Work life balance</i> X2: <i>job satisfaction</i> X3: <i>turnover intentions</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu X1: <i>work life balance</i> X2: <i>job satisfaction</i> X3: <i>turnover intentions</i> Perbedaanya tidak menggunakan variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peneliti-penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaanya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Retensi Pegawai (Y), Dan Kepuasan Kerja (Z). penelitian ini dilakukan pada perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

## 2.7 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian ini adalah sifat, atribut, atau nilai orang, benda, atau kegiatan yang bervariasi dan dipilih oleh peneliti untuk

### 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.

diteliti dan diambil kesimpulan. Tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel mediasi, variabel dependen.

### 1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan faktor yang menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Beban kerja dan *work life balance* adalah variabel penelitian (X).

### 2. Variabel Mediasi

Variabel yang membentuk hubungan antara variabel independen dan dependen dikenal sebagai variabel mediasi. Fakta bahwa variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan oleh variabel mediasi, juga dikenal sebagai variabel mediator. Dengan kata lain, tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen jika tidak ada variabel mediasi. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini (Z).

### 3. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya terpengaruh disebabkan, atau dibawa oleh modifikasi nilai variabel mediasi. Retensi Pegawai adalah variabel dependen (Y).

## 2.8 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional digunakan untuk membuat pengukuran variabel lebih mudah. Operasionalisasi juga dapat dipahami sebagai seperangkat aturan yang harus diikuti ketika melakukan pekerjaan atau penelitian.

Tabel 2.2 konsep operasional variabel

No.	Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja (X1)	Suatu proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Sumber: Koesomowidjojo, 2017:33)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerj 3. Target harus dicapai (Sumber: Koesomowidjojo, (2017:24)	Likert
2.	<i>Work life balance</i> (X2)	Sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-peannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan . (Sumber : McDonald et al. dalam Rondonuwu, 2018)	1. <i>Time balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (Keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan kepuasan) (Sumber : McDonald et al. dalam Rondonuwu, 2018)	Likert
3.	Retensi Pegawai (Y)	Upaya perusahaan dalam rangka mempertahankan Pegawai potensial yang dimilikinya supaya tetap berada dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. (Sumber : Mathis & Jackson, (2016:128)	1. Komponen organisasi 2. Peluang karir 3. Penghargaan 4. Rancangan pekerjaan 5. Hubungan pegawai (Sumber : Mathis & Jackson, (2016:128)	Likert
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Sumber: Afandi, (2018:74)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

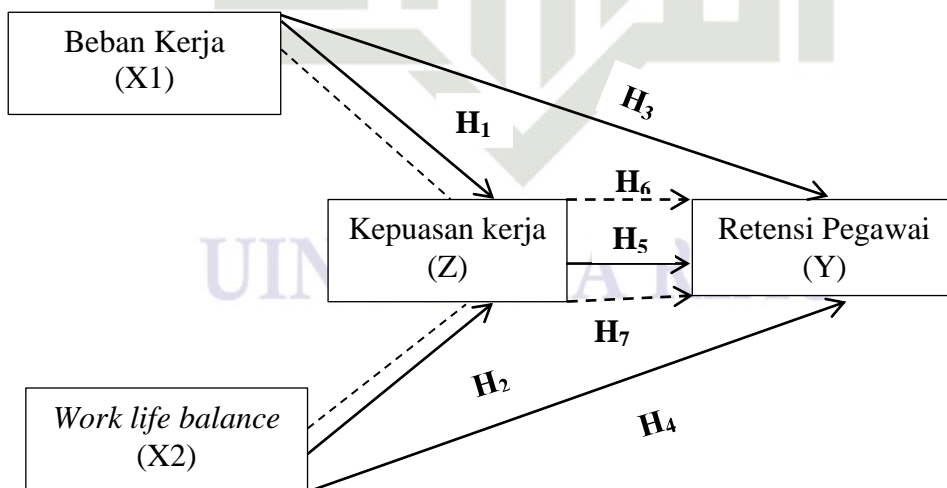
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
		nilai penting pekerjaan. (Sumber: Afandi, (2018:74)		

### 2.9 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir, menurut Sugiyono, 2019 adalah paraidgma konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori terhubung dengan berbagai elemen yang diakui sebagai isu signifikan. Variabel independn (X), Variabel mediasi (Z), dan variabel dependen (Y) semuanya ada dalam penelitian ini. Beban kerja dan *work life balance* berdampak pada retensi karyawan. Ketika beban kerja dan *work life balance* baik, retensi Pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



sumber : Septiana et al. (2021) dan Arif (2020)

**Keterangan :**

- : Pengaruh secara langsung
- .-> : Pengaruh secara tidak langsung

Gambar tersebut menggambarkan pengaruh antar variabel, dimana terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan *work life balance* (X), variabel terikat yaitu retensi Pegawai (Y), dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z). Gambar tersebut menjelaskan bagaimana beban kerja dan *work life balance* (X) mempengaruhi retensi Pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) secara langsung dan tidak langsung dengan merumuskan persamaan regresi.

1) Variabel Independen

X : Beban Kerja Dan *Work Life Balance*

2) Variabel Dependen

Y : Retensi Pegawai

3) Variabel Mediasi

Z : Kepuasan Kerja

### 2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah respon sementara terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan dengan kalimat pertanyaan pada intinya, menurut **Sugiyono (2019)**. Dengan demikian hipotesis asosiasi diterapkan dalam penyelidikan ini.

Dari penjelasan di atas, penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**H1** : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada perawat non pns di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru.

Beban kerja merupakan sindrom kelelahan fisik dan psikis, serta inefisiensi, dan berdampak pada hubungan sosial di tempat kerja. Profesi keperawatan dituntut untuk selalu beradaptasi. Profesi keperawatan menunjukkan

#### 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

bahwa beban kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan kerja yang disebabkan oleh beban kerja seperti kelelahan emosional, fisik, dan mental.

Penelitian yang dilakukan Fitriantini, R., A, & Nurmayanti, S. (2019).

Menyatakan bahwa beban kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang berstatus kontrak.

**H2** : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada perawat non pns di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru.

Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mungkin lebih mengalami pengaruh kepuasan kerja, dengan adanya beban kerja maka perawat akan mengalami kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja saat bekerja akan tetapi tidak mempengaruhi retensi Pegawai terhadap perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Haar et al. (2014) menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika *work-life balance* tercapai, Pegawai merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

**H3** : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap retensi Pegawai Pada perawat non pns di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru.

Perawat yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi retensi Pegawai. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya, Pegawai

yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya yang berarti perusahaan tidak mampu dalam mempertahankan Pegawai yang loyal kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Damayanti, P. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi kerja dari perawat inap RS Husada Utama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai kepuasan kerja juga akan berdampak pada tingginya tingkat retensi perawat rawat inap RS Husada Utama yang akan mendorong perawat untuk perawat bertahan pada tempat kerja yang saat ini mereka tempati dalam waktu yang lebih lama. Sehingga diperlukan usaha dari pihak RS Husada Utama untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja dari Pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yakni meningkatkan tingkat retensi Pegawai.

**H4** : Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai Pada Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Adanya *work life balance* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Jika *work life balance* seimbang maka perawat akan mengalami kepuasan kerja. Sebaliknya jika *work life balance* tidak seimbang maka perawat mengalami ketidakpuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Malini, H., & Yulianty, Y (2023) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menjelaskan *work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Sama halnya dengan penelitian Damayanti, P. (2020) yang menyatakan *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. hal ini

#### 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.

alah.



UIN  
SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh oleh perawat maka akan berdampak pada semakin tingginya pula tingkat kepuasan dari perawat rawat inap RS Husada Utama. Sehingga apabila pihak rumah sakit lebih memperhatikan faktor keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dari seorang pekerja agar dapat lebih baik, maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

##### H5 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai Pada Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Dengan adanya pembagian waktu (*shif*) kerja perawat masih bias membagi waktu pribadi dengan pekerjaannya yang mengakibatkan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap retensi Pegawai. Retensi Pegawai sering dipengaruhi oleh banyak faktor lain, seperti kompensasi, kesempatan pengembangan karir, kepemimpinan, dan iklim organisasi, yang mungkin lebih dominan daripada WLB.

Penelitian dari Hom, Lee, Shaw, dan Hausknecht (2017) Studi ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel-variabel organisasi seperti kondisi kerja, kebijakan sumber daya manusia, dan komitmen organisasi dengan retensi Pegawai. Hom et al. menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai penghalang utama bagi intensi Pegawai untuk keluar, dan organisasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mampu mempertahankan Pegawai.



**H6** : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja Pegawai. Kepuasan kerja yang rendah ini kemudian berkontribusi pada peningkatan niat Pegawai untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang kuat, menunjukkan bahwa pengurangan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, retensi Pegawai.

Penelitian yang dilakukan Dr. Sri Rahayu dan Dr. Andi Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan retensi Pegawai. Namun, beban kerja yang dirasakan sesuai dan menantang justru meningkatkan kepuasan kerja dan retensi Pegawai. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam penelitian ini.

**H7** : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap retensi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada perawat non pns di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru.

Hubungan positif antara kepuasan kerja dalam memediasi *work-life balance* terhadap retensi Pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, Pegawai merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, merasakan kepuasan kerja yang tinggi, dan lebih bahagia dalam menjalankan

pekerjaannya. Hal ini meningkatkan komitmen Pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Shanta, 2019).



**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

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Alamat penelitian ini dilakukan yaitu di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, 63240, Jl. Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Januari hingga selesai

#### 3.2 Populasi dan sampel penelitian

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126), populasi adalah sekelompok barang atau orang yang memiliki sifat tertentu dan telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berpartisipasi dalam penelitian ini. Ada 120 perawat PNS dan 54 perawat non-PNS . Dalam penelitian ini peneliti lebih menfokuskan populasinya kepada perawat non-PNS.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 126), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan 54 sampel dari populasi itu, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili.

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.

alah.

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berarti sampel yang diambil adalah seluruh perawat Non PNS dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### 3.3 Jenis Dan Sumber Data

Segala sesuatu yang dapat menawarkan rincian tentang penelitian terkait, ada dua kategori sumber data yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini :

#### 1. Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai sumber data yang secara langsung memasok data kepengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018: 456) penelitian mengumpulkan data langsung dari sumber awal atau lokasi dimana penelitian sedang dilakukan. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari informan melalui wawancara tentang masalah penelitian ini.

##### a. Wawancara

Menurut sugiyono (2018), wawancara adalah suatu perbincangan antara dua orang dengan suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana orang yang di wawancara (*interviewer*) menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pewawancara (*interviewer*)



dan pewawancara menanyakan beberapa pertanyaan. Wawancara dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan perawat Non PNS.

b. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang beban kerja dan *work life balance* melalui kepuasan kerja terhadap retensi Pegawai. Serangkaian pertanyaan disusun dan di kirim ke peserta penelitian. Sebagai kuesioner yang merupakan teknik untuk mengumpulkan data kuesioner dibuat berdasarkan data penelitian termasuk dampak beban kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap retensi Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan. Penilaian kuesioner diselesaikan dengan menetapkan skor kategori berikut:

- a) Sangat Setuju (SS)
- b) Setuju (S)
- c) Tidak Setuju (TS)
- d) Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018) mendefinisikan data sekunder sebagai jenis sumber data yang memberikan informasi kepada pengumpulan data secara tidak langsung, seperti melalui dokumen atau individu lain. Undang – undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artiker yang berkaitan dengan dengan subjek penelitian mengenai system penendalian intern atas system

dan prosedur penggajian dalam upaya mendukung efisiensi biaya tenaga kerja merupakan sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan jenis penelitian yang sumber data utamanya adalah satu atau lebih karya sastra, seperti buku, dokumen, jurnal, artikel, website, dan lain sebagainya.

b. Dokumentasi

Mengacu pada pencatatan sejarah. Menurut Sugiyono (2018:476), dokumen dapat berupa tulisan, ilustrasi, atau karya individu yang monumental. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari perawat PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

### 3.4 Metode Penelitian

Metodologi untuk penyelidikan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian berbasis positive yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk pengumpulan data teknik pengambilan sampel jenuh dan analisis data kuantitatif.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### Statistik Deskriptif

Teknik statistik yang disebut analisis deskriptif digunakan untuk memeriksa data dengan mengkarakterisasi atau meringkas data yang di peroleh persis seperti apa adanya. Meskipun demikian, Sugiyono (2017:147) menyatakan



bahwa metode ini tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Ringkasan ringkas dari nilai rata-rata standar deviasi, maksimum dan minimum kumpulsn data diberikan dengan analisis deskriptif.

### 3.6 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala Likert dimana skala ini diperuntukkan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena Sugiyono, (2019). Adapun ketentuan penggunaan skala likert dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

Skala 1 : Sangat tidak setuju (STS)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 3 : Setuju (S)

Skala 4 : Sangat Setuju (SS)

### 3.7 Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak smartPLS\_SEM\_4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) untuk pengolahan datanya. smartPLS\_SEM memiliki kemampuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dan dapat melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian. Tujuan digunakannya smartPLS\_SEM adalah untuk membantu peneliti menguji teori dan menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel yang diteliti. Partial Least Square dapat menggambarkan variabel laten dan diukur berdasarkan indikator-indikator yang ada Ghozali, (2016: 417).

### 3.8 Analisis Statistik Data

Penelitian ini menggunakan beberapa tahapan dalam menganalisis data, adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yang dapat mendukung untuk mensimulasikan data baik dalam bentuk angka maupun grafik.

Berikut adalah tahapan analisis menggunakan smartPLS\_SEM dalam penelitian ini:

#### 1. Analisis outer model

Analisa outer model merupakan analisis yang digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Analisa outer model dapat dilihat melalui beberapa indikator berikut:

##### a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convergent validity dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Menurut Haryono (2017), nilai loading factor  $> 0,7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Namun dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor  $> 0,5$  masih dapat diterima, bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

##### b. *Discriminant Validity*

Pengujian discriminant validity pada penelitian ini menggunakan nilai *cross loading*. *Cross loading* adalah evaluasi *discriminant validity* pada



level item pengukuran. Menurut Ghozali and Latan (2015) metode menilai discriminant validity adalah setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya maka evaluasi discriminant validity terpenuhi.

### c. *Composite Reliability*

Ghozali (2015) menyatakan uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali and Latan, 2015).

## 2. Analisis inner model

Setelah melalui analisa outer model maka langkah berikutnya adalah melakukan analisa inner model. Inner model dapat dievaluasi dengan melihat R-square untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai dari path coefficient menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis yang diajukan.

### a. R-square

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa R-square (koefisien determinasi) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel endogen. Chin (1998) mengklasifikasikan kriteria dalam pengukuran R-square a sebagai berikut:

- 1) Nilai R-square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67.

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

alah.

- 2) Nilai R-square dikategorikan moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67.
- 3) Nilai R-square dikategorikan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

**b. F-square (*Effect Size*)**

Pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Ghozali & Latan (2015) mengklasifikasikan kriteria dalam pengukuran F-square sebagai berikut:

- 1) Nilai F-square dikategorikan kuat jika menunjukkan nilai 0,35 hingga 1.
- 2) Nilai F-square dikategorikan menengah atau moderat jika menunjukkan nilai 0,15 namun kurang dari 0,35.
- 3) Nilai F-square dikategorikan lemah jika menunjukkan nilai 0,02 namun kurang dari 0,15.
- 4) Nilai F-square dikategorikan tidak berpengaruh jika menunjukkan nilai kurang dari 0,02

**c. Variance Inflation Factor (VIF)**

Pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dilakukan untuk pengujian multikolinearitas guna membuktikan korelasi antar konstruk. Ghozali & Latan (2015) mengklasifikasikan kriteria dalam pengukuran VIF sebagai berikut:

- 1) Nilai  $VIF > 5$  menunjukkan terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Nilai  $VIF < 5$  menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

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. Analisis SEM dengan efek mediasi

Analisis efek mediasi pada pengujian menggunakan PLS melibatkan langkah-langkah yang telah dirancang dan dilaksanakan dalam serangkaian prosedur berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ , 1.
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$  2.
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

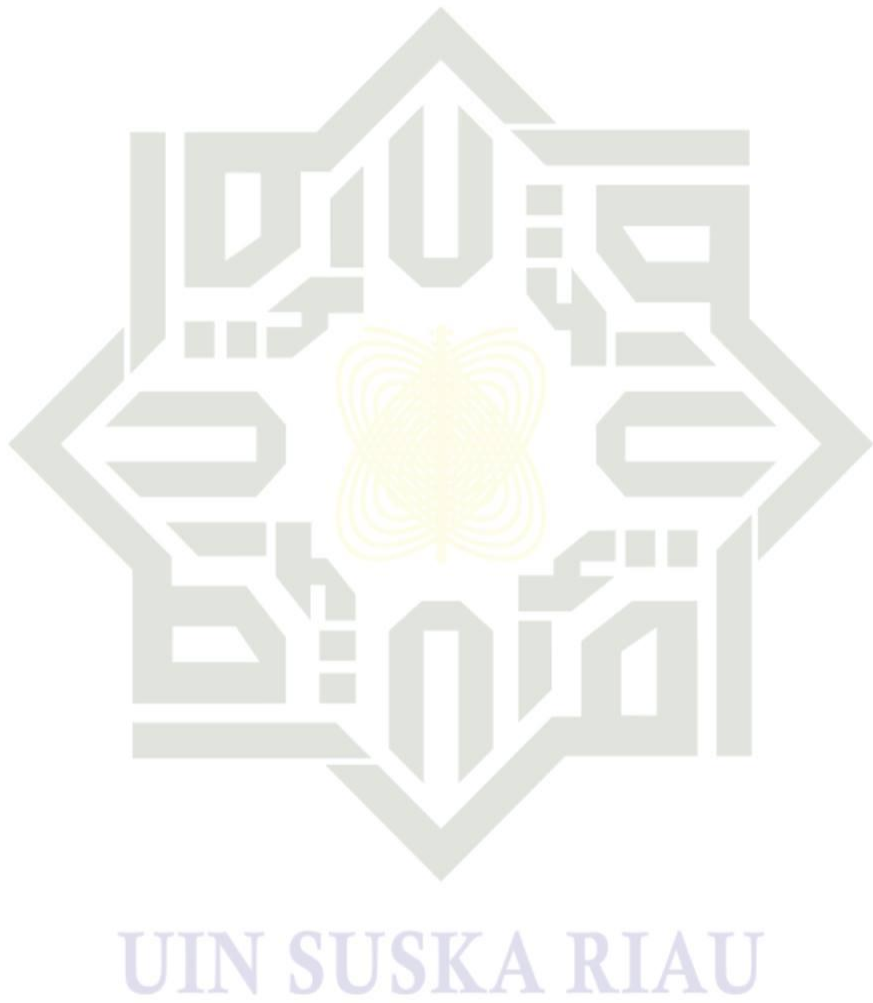
Pada pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ , maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 3. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan guna mencari tahu ada atau tidak pengaruh signifikan diantara variabel endogen dan variabel eksogen. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan adanya hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Pada hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yakni menerangkan adanya pengaruh antara variabel endogen dengan variabel eksogen yang telah diteliti.

Hipotesis diuji menggunakan nilai probabilitas dan nilai t-statistik yang ditemukan dalam buku Hussein (2015). Menggunakan ambang signifikan alfa 5%, nilai t-statistik  $> 1,96$  digunakan dalam uji hipotesis. Jika nilai t statistik  $> 1,96$

hipotesis  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan hipotesis  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak. Kemungkinan, hipotesis dianggap diterima jika nilai  $p < 0,05$ .



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM 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 Skait Jiwa Tampan merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Profinsi 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 Skait Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat bintang 5 (bintang 5) 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 2019

#### 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

akreditasi Rumah Sakit Jiwa 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 13 memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan instituti pendidikan dibidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan.

## 4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan

### 4.2.1 Visi

1. Mengembangkan pelayanan unggulan Kesehatan Geriatri, Jiwa Anak dan Remaja dan Rehabilitas Napza
2. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Professional yang Inovatif dan Kolaboratif
3. Mengembangkan Rumah Sakit Jiwa yang Nyaman dan Rumah Lingkungan
4. Mengembangkan Rumah Sakit Pendidikan Yang Bermutu
5. Mengembangkan Sistem Manajemn yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel yang Berbasis Teknologi.

#### 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

## 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 energi yang segar.
2. Gambar Orang Besar dan Kecil Tangan Keatas adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak-anak bias terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasihi.
3. Warna Kuning, Hijau dan Merah adalah warna-warna dominan melayu.

### 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

- 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.

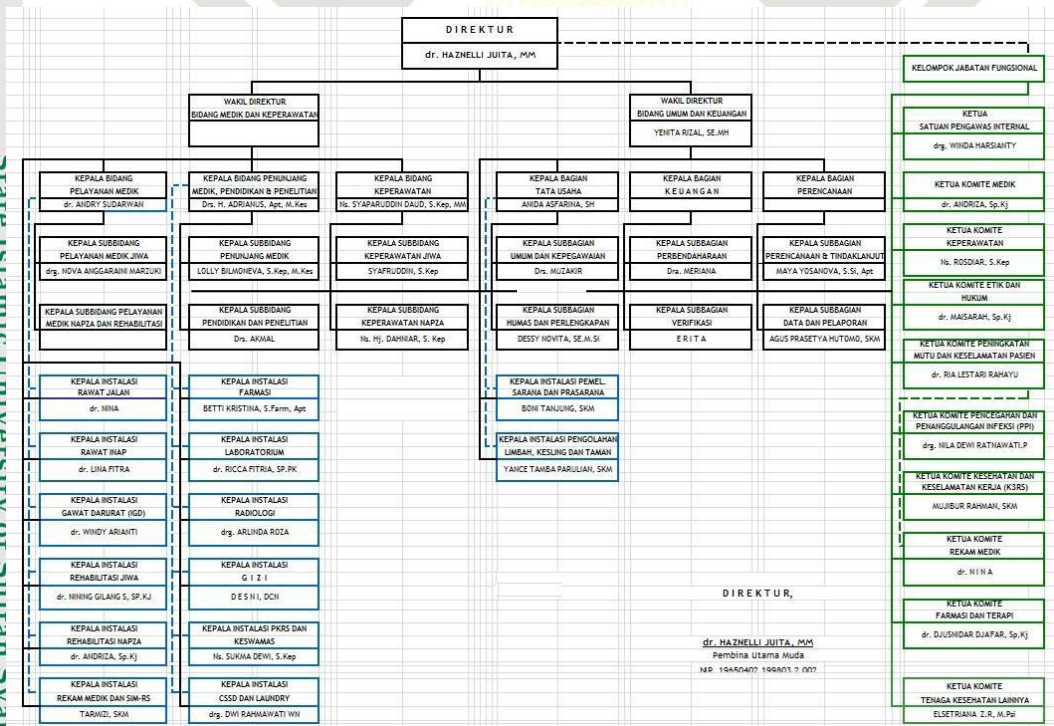
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru



Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau 2023



**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.

alah.

## 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, hukum, kelembagaau dan ketelaksanaan 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) Penyelenggaran perencanaan pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- b) Penyelenggaraan pelaksanaan tugas pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- c) Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi

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

### 3. Direktora Bidang Medik Keperawatan

Mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi di bidang medik 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 medik, pendidikan dan pelatihan.
- c) Melaksanakan 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 diatas bidang pelayanan medik tersebut diatas. Bidang pelayanan medik mempunyai fungsi:

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

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 medik mnapza dan rehabilitas.
- c) Melaksanakan tugas yanga diberikan direktur medik dan keperawatan pelayanan rehabilitas jiwa.

Seksi pelayanan medik jiwa, mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perencanaan kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi.
- 2) Melaksanakan program kegiatan dibidang pelayanan medik npza 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) Penyelenggaran 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 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.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

alah.

## BAB VI

## KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat. Beban kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan kerja yang disebabkan oleh beban kerja seperti kelelahan emosional, fisik, dan mental yang mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Semakin besar beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi Pegawai, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang kuat atau kurang berdampak terhadap retensi Pegawai, dengan adanya beban kerja maka perawat akan mengalami kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja saat bekerja akan tetapi tidak mempengaruhi retensi Pegawai terhadap perawat.
3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi Pegawai, Perawat dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya, Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya yang berarti perusahaan tidak mampu dalam mempertahankan Pegawai yang loyal kepada perusahaan.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Jika *work life balance* seimbang maka perawat akan mengalami

kepuasan kerja. Sebaliknya jika *work life balance* tidak seimbang maka perawat mengalami ketidakpuasan kerja.

5. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi Pegawai. *Work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi pengaruhnya terhadap retensi Pegawai tidak selalu signifikan. Dalam kasus ini *work life balance* tidak cukup untuk mempengaruhi keputusan Pegawai untuk tetap tinggal di perusahaan atau yang disebut retensi pegawai.
6. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi Pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja Pegawai. Kepuasan kerja yang rendah ini kemudian berkontribusi pada peningkatan niat Pegawai untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang kuat, menunjukkan bahwa pengurangan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya retensi Pegawai.
7. *Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Retensi Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Work-life balance* akan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap retensi Pegawai apabila dimediasi oleh kepuasan kerja. *Work-life balance* memberikan hubungan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kebijakan *work-life balance* yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga Pegawai memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal di perusahaan.

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



## 6.2 Saran

Dengan adanya penelitian yang dilakukan hasilnya dapat memberikan nasihat atau saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian semoga bisa menjadi sumber informasi mengenai beberapa hal yang perlun diperhatikan dan ditingkatkan seperti berikut:

- a. Untuk memperhatikan tujuan yang jelas pada Rumah Sakit Jiwa Tampan. Diharapkan lebih jelas lagi dalam membuat visi dan misi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dengan begitu pegawai akan lebih baik ataupun tau arah tujuan dari Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
- b. Untuk memperhatikan letak pekerjaan yang sesuai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan. Dari latar belakang maupun tingkat pendidikan harus disesuaikan. Dengan begitu pekerjaan yang dilakukan lebih mudah maupun lebih baik dikerjakan oleh perawat/

### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mnelakukan penelitian terhadap beban kerja dapat melakukan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dengan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat mengetahui pengaruh beban kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018: 74). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alyssa Zahra, D., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>
- Arif, Bushra and Farooqi, Y. A. (2014). *Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, vol. 5. September 2014.
- Arif, M. S. Z. (2020). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Produk Tabungan Emas Pegadaian. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1), 472–481
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stres dan bebannya pada keseimbangan kehidupan kerja Pegawai (wlb): Sebuah studi konseptual. *IOSR Journal Of Humaniora Dan Ilmu Sosial (IOSR-JHSS)* , 19 (3), 58-61.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. S., & Neuman, G. A. (1999). "Flexible work hours and employees' desire for flexibility". *Applied Psychology: An International Review*, 48(3), 407-428.
- Beck, K., & Wilson, M. G. (2000). "Workload and retention: The role of job demands". *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 355-363.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Damayanti, P. (2020). *Pengaruh Job Related Factors Dan Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Dan Retensi Pegawai (Studi Kasus: Perawat Rawat Inap Rs Husada Utama)* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember).
- Davis, K. L., & Roberts, L. J. (2021). *The double-edged sword of work-life balance: Effects on employee retention in high-stress jobs*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 124-139.
- Edy Sutrisno, (2019:74). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).



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.

- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personel Life Balance: A Construct Development Study*.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Ghozali, I. (2016:417). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018:45). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafid, Muhammad dan Arif Partono Prasetio. 2017. "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pegawai Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)". *Study & Management Research | Vol XIV, No 3 – 2017. ISSN: 1693-4474*.
- Handoko, H. (2020:193). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT Luxima Metro Media
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). *The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. Applied nursing research*, 49, 70-76.
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Irawati, Rusda & Dini Arimbi Carollina. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada PT Giken Precision Indonesia" *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Volume 5 Nomor 1 Halaman 53-58. Diakses pada 6 Januari 2021 melalui laman
- Koesomowidjojo, S. R. (2017:24). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta*.
- Koesomowidjojo. (2017:13). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lisdayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi Pegawai pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30-38.

## 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.

alah.

- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 52-61.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mathis & Jackson. (2016:128). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai (studi kasus pada PEMKAB Bondowoso. In J.M. indonesia, *Manajemen personalia* (p. 183). Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai. *HUMANITAS*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nurhidayati. 2016. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Retensi Pegawai di Rumah Sakit Prikasih Jakarta tahun 2016 [Skripsi]. Jakarta (ID): UIN Syarif Hidayatullah.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, *Work life balance* terhadap Retensi Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Pegawai Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas. Universitas Pertamina.
- Paulose. Sudarsan. (2014:5) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469-1478.
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sahrani, A. (2019). Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa (Rsj) Tampan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengemukakan 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

Salsabela, N. E. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Sambang Lihum Provinsi Kalimantan Selatan.

Sari, S. J. (2021). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-life Balance* Pada Perawat Di Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Septiana, N. M., Artiningsih, D. W., & Hairudinor, H. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening (Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Banjarmasin Samudera). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 24-37

Setiyawan, A. D., & Kusumaningrum, R. (2018). Strategi Retensi Pegawai Dalam Penurunan Angka Turnover. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5-8. *Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 3(6), 97–108.

Shanta, A. A. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction : With Special Reference The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction : With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka*. *American*

Sugiyono (2019:126). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono (2018:15), *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta cv. Bandung.

Sugiyono. (2017:147). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Cetakan Ke23. Bandung: Alfabeta.

Sukma, A. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Syardiansah & Maulana Rahman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.

Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., & Pelletier, L. (2006). "Work and family demands and resources: Testing a model of work-family conflict". *Journal of Managerial Psychology*, 21(2), 188-209.



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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

n Riau

## LAMPIRAN

Lampiran 1

Pekanbaru, Juni 2024

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**  
 Kepada Yth :  
 Bapak / Ibu  
 Di  
 Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Manajemen S1. Konsentrasi Manajemen Sdm. Tentang “**PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT NON PNS DI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU**”.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia untuk mengisi instrument ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak ada seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

**Putri Nurhaliza**

**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.

alah.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama
2. Jenis Kelamin :  laki-laki  perempuan
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  S1  
 D3  S2/S3
5. Masa Kerja :  < 1 tahun  3-4 Tahun  
 1-2 Tahun  > 4 Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut saudara dengan cara memberikan tanda (✓) pada tempat yang telah tersedia

**KETERANGAN**

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

## 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.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**VARIABEL RETENSI PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
<b>Retensi Pegawai terhadap komponen organisasi</b>					
1.	Saya memiliki tanggung jawab dalam mencapai organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru .				
2.	Menurut saya Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki visi dan misi yang jelas.				
<b>Retensi Pegawai terhadap peluang karir</b>					
3.	Saya memiliki peluang dan kesempatan yang sama dengan perawat lainnya dalam mengembangkan karir.				
4.	Secara berkala saya diberikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan saya.				
<b>Retensi Pegawai terhadap penghargaan</b>					
5.	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya.				
6.	Pembagian bonus atau penghargaan manajemen terhadap kinerja saya sudah cukup baik.				
<b>Retensi Pegawai terhadap rancangan pekerjaan</b>					
7.	Saya memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan penting yang saya anggap tepat dalam pekerjaan saya.				
8.	Saya memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan penting yang saya anggap tepat dalam pekerjaan saya.				
<b>Retensi Pegawai terhadap hubungan Pegawai</b>					
9.	Hubungan para peeraat di Rumah Sakit sangat baik dan akrab.				
10.	Rekan kerja saya mau bekerja sama dalam memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan.				

**VARIABEL BEBAN KERJA (X1)**

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
<b>Beban kerja terhadap kondisi pekerjaan</b>					
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat.				
2.	Pekerjaan yang diberikan kepada perawat sesuai porsi, sehingga membuat perawat mudah dalam menyelesaikannya				
3.	Saya harus sabar dalam menghadapi tuntutan dari keluarga pasien				
<b>Beban kerja terhadap penggunaan waktu kerja</b>					
4.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya				

n 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 di Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
 n Riau

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
5.	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikan bahkan harus lembur.				
6.	Jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.				
<b>Beban kerja terhadap target yang harus dicapai</b>					
7.	Pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu.				
8.	Saya selalu mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan Rumah Sakit				
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi				

**VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X2)**

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
<b>Work life balance terhadap keseimbangan waktu</b>					
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit				
2.	Saya dapat membagi waktu untuk keluarga dan bekerja				
3.	Saya dapat meluangkan waktu diluar bekerja untuk aktivitas lain yang saya gemari				
<b>Worklife balance terhadap keseimbangan keterlibatan</b>					
4.	Saya Tidak dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.				
5.	Aktivitas pekerjaan saya mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya.				
6.	Saya merasa kontribusi kerja saya dihargai oleh perusahaan				
<b>Work life balance terhadap keseimbangan kepuasan</b>					
7.	Saya senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani.				
8.	Saya tetap semangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi.				
9.	Saya bersemangat untuk pulang kerumah karena pekerjaan di kantor berjalan dengan lancar				

**VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)**

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
<b>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</b>					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang dan kemampuan yang saya miliki.				
2.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani saat ini.				
<b>Kepuasan terhadap gaji</b>					
3.	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sudah sebanding dengan kemampuan dan pengorbanan yang saya lakukan.				
4.	Saya merasa puas dengan gaji dan bentuk kompensasi lain yang diberikan perusahaan.				
<b>Kepuasan terhadap promosi</b>					
5.	Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada perawat bila kinerja perawat tersebut selalu meningkat.				
6.	Promosi perawat yang dilakukan oleh perusahaan bersifat objektif.				
<b>Kepuasan terhadap pengawasan</b>					
7.	Atasan saya mau membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				
8.	Atasan saya selama ini selalu memberika pengarahan daan pengawasan dengan baik.				
<b>Kepuasan terhadap rekan kerja</b>					
9.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan mau membantu saya menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya.				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

alah.



Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner Penelitian

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.

NO	RETENSI PEGAWAI (Y)										Y TOTAL
	RK1	RK2	RK3	RK4	RK5	RK6	RK7	RK8	RK9	RK10	
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
6	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
8	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
11	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
13	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
15	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
16	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
19	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
20	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	29
21	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
27	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
28	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
30	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	30
31	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	29
32	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
33	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	30
34	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

36	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
37	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	36
38	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
39	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	29
40	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
41	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	30
42	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
43	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	35
44	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
45	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
46	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
47	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	29
48	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	29
49	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	33
50	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
51	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
52	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
53	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
54	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28

## BEBAN KERJA (X1)

NO	BEBAN KERJA (X1)									X1. TOTAL
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	
1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
9	4	3	4	2	2	4	3	4	3	29
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25

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.

alah.

17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
27	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
35	3	3	3	2	2	3	3	3	4	26
36	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
41	3	3	3	2	2	3	4	3	3	26
42	4	3	4	2	2	4	3	4	3	29
43	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32
44	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
47	3	3	4	2	2	3	3	3	3	26
48	3	3	3	2	2	3	4	3	3	26
49	3	4	3	2	2	3	3	3	3	26
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
52	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
53	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
54	3	4	3	2	2	3	3	3	3	26

### 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.

NO	WORK LIFE BALANCE (X2)									X2. TOTAL
	WB1	WB2	WB3	WB4	WB5	WB6	WB7	WB8	WB9	
1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26
2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26
3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	32
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	26
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
9	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
11	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
13	4	3	3	2	2	3	3	4	4	28
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
19	3	4	4	3	2	3	3	3	4	29
20	3	3	3	2	2	3	4	3	4	27
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
26	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26
27	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
32	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
36	3	3	4	2	2	3	3	3	3	26

© H. H.

## 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.

37	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
38	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
39	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
41	3	3	4	2	2	3	3	3	3	26
42	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32
43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
44	3	4	4	2	2	3	3	3	3	27
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
47	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
48	4	3	3	2	2	3	3	3	3	26
49	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
52	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
53	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
54	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26

NO.	KEPUASAN KERJA (Z)										Z. TOTAL
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
7	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
11	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38

alah.

n Riau

18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29
20	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	29
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
32	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
33	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
34	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
37	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29
38	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
39	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
40	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	30
41	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29
42	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36
43	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	35
44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29
45	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	29
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
47	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	30
48	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	30
49	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	34
50	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
51	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
52	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
53	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
54	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

alah.

### Lampiran 3 Outer Loading

	BK	KK	RK	WB
BK2	0.904			
BK3	0.900			
BK4	0.866			
BK5	0.903			
BK6	0.987			
BK7	0.902			
BK8	0.955			
BK9	0.988			
KK1		0.837		
KK10		0.879		
KK2		0.925		
KK3		0.900		
KK4		0.972		
KK5		0.895		
KK6		0.872		
KK7		0.855		
KK8		0.865		
KK9		0.903		
RK1			0.942	
RK10			0.930	
RK2			0.836	
RK3			0.878	
RK4			0.851	
RK5			0.937	
RK6			0.853	
RK7			0.893	
RK8			0.886	
RK9			0.865	
WB1				0.893
WB2				0.863
WB3				0.880
WB4				0.893
WB5				0.834
WB6				0.843
WB7				0.861
WB8				0.886
WB9				0.889

### Kriteria Fornll-Lacker

	BK	KK	RK	WB
<b>BK</b>	0.920			
<b>KK</b>	0.525	0.891		
<b>RK</b>	0.416	0.795	0.888	
<b>WB</b>	0.424	0.700	0.526	0.871

- 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.

alah.

### Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BK	0.977	0.981	0.980	0.846
KK	0.971	0.972	0.975	0.794
RK	0.970	0.972	0.974	0.788
WB	0.960	0.963	0.966	0.759

### Cross Loading

	BK	KK	RK	WB
BK1	0.958	0.343	0.413	0.380
BK2	0.904	0.447	0.369	0.398
BK3	0.900	0.489	0.358	0.380
BK4	0.856	0.386	0.344	0.394
BK5	0.903	0.429	0.383	0.401
BK6	0.937	0.511	0.376	0.363
BK7	0.902	0.410	0.349	0.338
BK8	0.955	0.571	0.386	0.425
BK9	0.938	0.514	0.450	0.437
BK10	0.475	0.837	0.782	0.537
KK1	0.514	0.879	0.652	0.696
KK2	0.461	0.925	0.687	0.672
KK3	0.410	0.900	0.690	0.649
KK4	0.511	0.972	0.742	0.733
KK5	0.429	0.895	0.653	0.638
KK6	0.496	0.872	0.725	0.599
KK7	0.463	0.855	0.702	0.506
KK8	0.461	0.866	0.659	0.630
KK9	0.449	0.903	0.788	0.599
KK10	0.411	0.755	0.942	0.501
RK1	0.437	0.798	0.930	0.599
RK2	0.401	0.713	0.836	0.501
RK3	0.384	0.734	0.878	0.451
RK4	0.254	0.610	0.851	0.376
RK5	0.409	0.729	0.937	0.517
RK6	0.341	0.606	0.853	0.378
RK7	0.290	0.739	0.893	0.570
RK8	0.402	0.681	0.886	0.357
RK9	0.333	0.655	0.865	0.437
WB1	0.291	0.615	0.459	0.893
WB2	0.362	0.587	0.464	0.863
WB3	0.345	0.584	0.431	0.880
WB4	0.427	0.593	0.493	0.893
WB5	0.286	0.557	0.460	0.834
WB6	0.404	0.653	0.414	0.843
WB7	0.292	0.576	0.417	0.861
WB8	0.418	0.722	0.561	0.886
WB9	0.490	0.570	0.406	0.889

### R-square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.553	0.535
RK	0.634	0.612

- 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 satu 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.



## F-square

f-square - Matrix

	BK	KK	RK	WB
BK		0.142	0.000	
KK			0.851	
RK				
WB		0.621	0.005	

## Collinearity Statistics (Vif)

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix

	BK	KK	RK	WB
BK		1.219	1.392	
KK			2.237	
RK				
WB		1.219	1.977	

UIN SUSKA RIAU

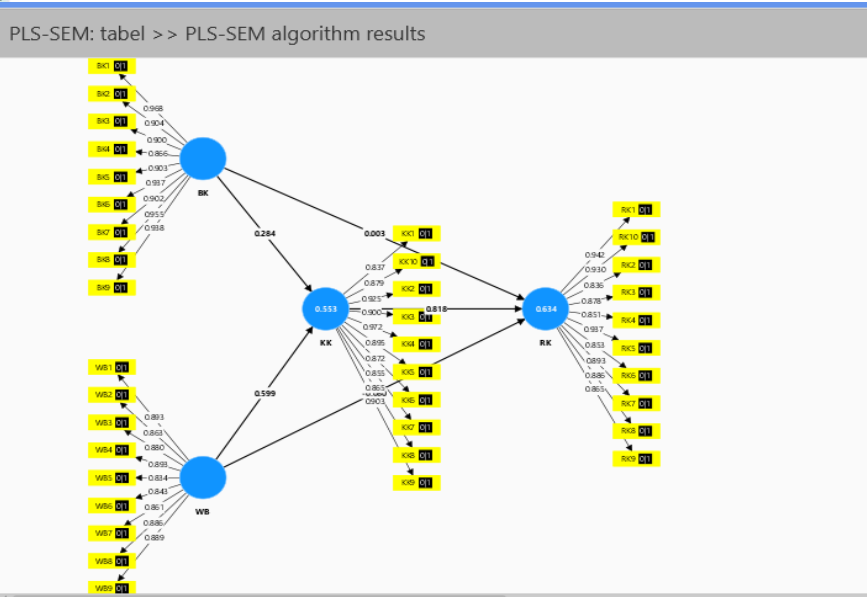
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

alah.



**Inner model**



**Path Coefficients**

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
BK -> KK	0.284	0.289	0.134	2.121	0.034
BK -> RK	0.003	0.007	0.108	0.026	0.979
KK -> RK	0.818	0.817	0.155	5.271	0.000
WB -> KK	0.599	0.602	0.128	4.684	0.000
WB -> RK	-0.060	-0.061	0.166	0.361	0.718

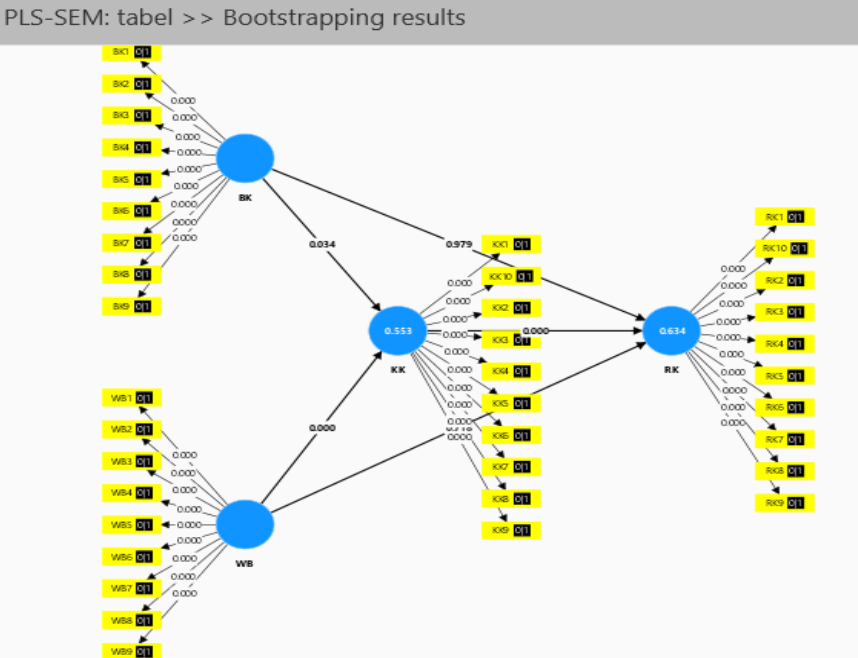
Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
BK -> KK -> RK	0.232	0.232	0.112	2.070	0.038
WB -> KK -> RK	0.489	0.494	0.156	3.142	0.002

- 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.

alah.

## Boostraping



© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

n Riau

alah.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3664/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 03 Juni 2024 M  
26 Zulqaidah 1445 H

Kepada  
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Putri Nurhaliza  
NIM : 12070123001  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

**"PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT NON PNS DI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan I



Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahpehondani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562032 Web : www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3928/Ujn.04/F.VII/PP.00.9/6/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 11 Juni 2024 M.  
 4 Zulhijjah 1445 H

Kepada  
 Yth. Direktur  
 Rumah Sakit Jiwa Tampan  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Putri Nurhaliza  
 NIM. : 12070123001  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

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

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



a. Pengutipannya untuk kepentingan penulisan, 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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
**RUMAH SAKIT JIWA TAMPARAN**

Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239



Pekanbaru, 26 Juni 2024

Nomor : 800.1.4.1/RSJT/1.1/VI/2024/3341  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Surat Keterangan Penelitian

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 (UIN Suska Riau)  
 di -  
 Pekanbaru.

Dengan Hormat,  
 Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-3928/Un.04/F.IV/PP.00.9/05/2024 Tanggal  
 11 Juni 2024, Hal : Izin Riset atas nama:

Nama : **PUTRI NURHALIZA**  
 NIM : 12070123001  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tamparan Pekanbaru.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tamparan Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

A.n. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tamparan Provinsi Riau  
 Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medik  
 dan Klinik

  
 Arief Rakhman, SE.MM.Ak  
 Penata Tk.I  
 NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :  
 1. Mahasiswa Yang Bersangkutan  
 2. Arsip

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



Putri Nurhaliza, Lahir di R. Prapat 12 April 2002 anak dari pasangan bapak Budiman dan Ibu Suryati merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan, Jenjang pendidikan pertama di SD 12 Tenganau lulus pada tahun 2014.

Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 01 Pinggir dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Pinggir dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024,

Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Email : [Pnurhaliza1204@gmail.com](mailto:Pnurhaliza1204@gmail.com)

Instagram : @putri\_lizza