

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

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA PARAMEDIS WANITA DI RUMAH
SAKIT BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

**AYUNDA LUTFI MAHARANI
12070122452**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

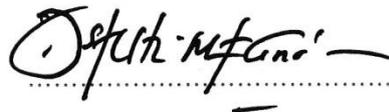
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ayunda Lutfi Maharani
Nim : 12070122452
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Work Life Balane* Dan *Burnout* Terhadap
Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III 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





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayunda Lutfi Maharani
 NIM : 12070122452
 Tempat/Tgl. Lahir : Kulim Jaya / 22 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja
Tenaga Paramedis Wanita di Rumah sakit Bhayangkara TK. III
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, 24 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Ayunda Lutfi Maharani

NIM : 12070122452

* 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.

ABSTRAK

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA PARAMEDIS WANITA DI RUMAH
SAKIT BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU**

Oleh

AYUNDA LUTFI MAHARANI
12070122452

Setiap orang tentunya mendambakan kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Paramedis wanita dituntut untuk mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga. Untuk dapat menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan. Tidak sedikit bagi mereka yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Menyadari hal tersebut, maka dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja paramedis wanita dan berupaya *meningkatkan Work life balance* serta menghindari *Burnout*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 56 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan *Work life balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien Determinasi (R^2) persentasenya sebesar 40,4%. Sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, *Burnout* 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.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB
SATISFACTION OF FEMALE PARAMEDIC PERSONNEL IN A
HOSPITAL BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU**

By

**AYUNDA LUTFI MAHARANI
NIM: 12070122452**

Everyone certainly desires job satisfaction from their place of work. Female paramedics are required to be able to commit to work and family. To be able to balance work and family, there needs to be a balance. Not a few of them have difficulty managing both their work and their own health. Realizing this, it is deemed necessary to pay attention to the job satisfaction of female paramedics and try to improve work life balance and avoid burnout. The aim of this research is to find out whether Work Life Balance and Burnout influence Job Satisfaction of Female Paramedics at Bhayangkara TK.III Hospital Pekanbaru partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with a sample size of 56 respondents. The data sources used are primary and secondary data. The sampling method is non-probability sampling using purposive sampling. The research results show that partially work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction and burnout has a negative and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, work life balance and burnout influence job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) percentage is 40.4%. Meanwhile, the remaining 59.6% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction



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

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, Alhamdulillah atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya diakhir nanti.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M dan Bapak Fakhurrozi, S.E., M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Zulhaida, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. (Alm) bapak Riki Hanri Malau, S.E., M.M. dan ibu Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup saya, Bapak Tugiman, S.Pd dan Ibu Sarinah serta ketiga saudara kandung saya, Siti Mar'at Avivah, S.Farm., Apt, Dewi Wulandari, S.Pd., M.Pd dan Arif Budi Kusuma, S.T. Terima kasih yang tiada habisnya atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasihat, perhatian, semangat, dukungan dan pengorbanan yang tidak ada hentinya diberikan kepada penulis sampai saat ini.
12. Pimpinan dan seluruh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.
13. Para sahabat yang tak kalah penting kehadirannya, Amiroh Ulfa, Cici Apriola, Nurul Annisa, Dona Monica, Ayuni Intan Maharany, Gita Sonia, Paulika Pebraezen dan Dita Angriani. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis yang selalu ikut berkontribusi dalam penulisan skripsi ini baik tenaga maupun waktu kepada penulis.
14. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terutama teman-teman angkatan 2020.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri, Ayunda Lutfi Maharani karena sudah bertahan, berusaha dan berjuang sejauh ini. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik mungkin. Ini merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pencapaian yang patut dirayakan. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas-Nya dengan balasan pahala dan kebaikan. aamiin ya rabbal'alamin. Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pekanbaru, 30 Agustus 2024

Penulis,

AYUNDA LUTFI MAHARANI
NIM.12070122452

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Rencana Sistematika.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2 Kepuasan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja.....	21
3.3 <i>Work Life Balance</i>	23
3.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	23
3.3.2 Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	24
3.3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	25
3.3.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	26
4.4 <i>Burnout</i>	28
4.4.1 Pengertian <i>Burnout</i>	28
4.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	29
4.4.3 Indikator <i>Burnout</i>	31
5.5 Pengaruh Antar Variabel	34
5.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
5.5.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.6	Pandangan Islam.....	35
6.6.1	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	35
6.6.2	Pandangan Islam Tentang <i>Work Life Balance</i>	36
6.6.3	Pandangan Islam Tentang <i>Burnout</i>	38
7.7	Penelitian Terdahulu.....	39
8.8	Kerangka Pemikiran	39
9.9	Konsep Operasional Variabel.....	45
9.10	Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2	Jenis dan Sumber Data	49
3.3	Populasi dan Sampel	50
3.3.1	Pengertian Populasi.....	50
3.3.2	Pengertian Sampel.....	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1	Wawancara.....	51
3.4.2	Kuesioner	51
3.5	Analisis Data	52
3.6	Uji Kualitas Data	52
3.6.1	Uji Validitas Data.....	52
3.6.2	Uji Reliabilitas Data.....	53
3.7	Uji Asumsi Klasik	53
3.7.1	Uji Normalitas.....	53
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	54
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.4	Uji Autokorelasi	55
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.9	Uji Hipotesis.....	56
3.9.1	Uji T (Parsial).....	56
3.9.2	Uji F (Simultan)	57
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	57
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		58
4.1	Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	58
4.2	Kondisi Geografis dan Demografi	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3	Visi dan Misi	59
4.4	Moto dan Logo	61
4.5	Tugas Pokok dan Fungsi	61
4.6	Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit	62
4.7	Sarana dan Prasarana	64
4.8	Struktur Organisasi	66
4.9	Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ...	67
BAB V PEMBAHASAN		72
5.1	Hasil Penelitian	72
5.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	72
BAB VI PENUTUP		101
6.1	Kesimpulan	101
6.2	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		105



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Tenaga Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023	4
Tabel 1.2 Daftar Tenaga Paramedis Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023.....	4
Tabel 1.3 Data Keterlambatan per Tahun Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.....	5
Tabel 1.4 Standar Pasien Rawat Inap RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru Terkait Perbandingan dengan Pasien	9
Tabel 1.4 Research Gap	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel	45
Tabel 3.1 Skala Data	52
Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap.....	64
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	73
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	78
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Burnout</i>	81
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas.....	84
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas	89
Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi	91
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 5.14 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)	96
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97

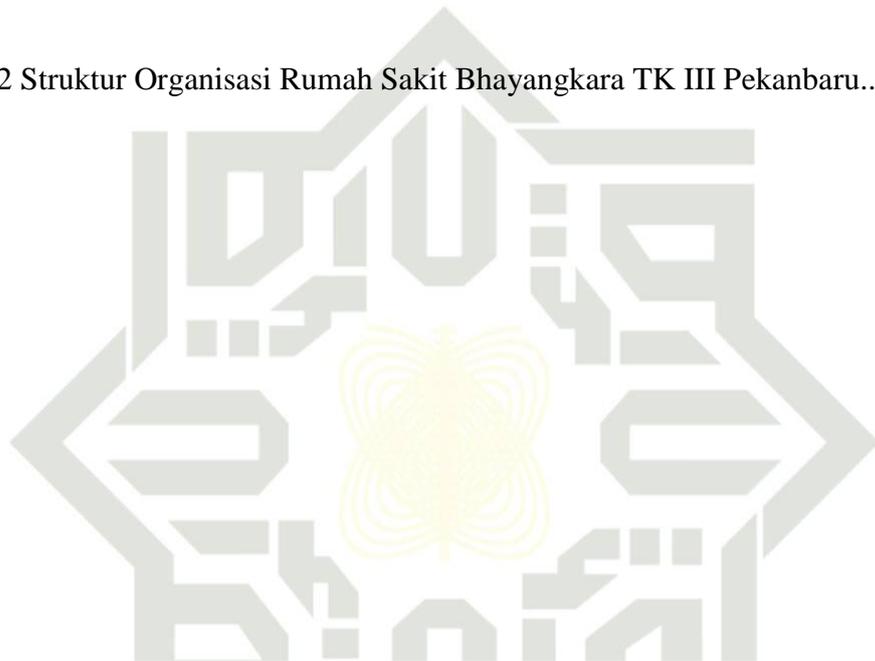


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	61
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru...	66





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena mengenai wanita bekerja merupakan suatu hal yang sudah tidak asing. Kajian mengenai wanita selalu menjadi topik yang menarik untuk dibahas. Indonesia dengan budaya patriarki yang masih mendominasi sering kali menghambat wanita dalam upaya merintis dan mengembangkan karir. Budaya patriarki memicu munculnya *stereotype* antara pria dan wanita yang menempatkan posisi pria sebagai pemegang kekuasaan utama karena dianggap lebih kuat dan produktif, sementara wanita dianggap lemah dan hanya boleh menjalankan tugas domestik.

Namun, di era globalisasi kedudukan pria dan wanita bukan hal yang layak untuk diperdebatkan. Wanita tidak lagi dianggap sebagai sosok yang identik dengan pekerjaan domestik, karena wanita dan pria kini memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik dan berkarya tanpa ada yang menghalangi. Perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak pada pemenuhan kebutuhan keluarga, hal ini mendorong kaum wanita untuk bekerja.

Penyerapan pegawai wanita selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pendidikan, upah dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kerja wanita pada tahun 2022 mencapai 52,74 juta. Jumlah tersebut setara dengan 38,98%

tenaga kerja di Indonesia, tahun 2021 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 33,64%.

Berdasarkan data dari BPS Provinsi Riau Kota Pekanbaru tahun 2022, partisipasi tenaga kerja wanita berjumlah 48,81%, tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 48,54%. Di simpulkan bahwa dari data tersebut dapat dijadikan sebagai hal positif karena sebagai bukti bahwa emansipasi wanita dalam dunia kerja terus berkembang ke arah yang lebih baik, serta peran perempuan di dalam pekerjaan tidak begitu saja dipandang sebelah mata.

Setiap orang tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja, begitu juga dengan paramedis wanita. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (S.P, Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja paramedis merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan berdampak pada mutu pelayanan.

Dari hasil wawancara oleh beberapa tenaga paramedis bahwa tidak seluruhnya tenaga paramedis wanita yang sudah menikah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang tinggi dengan waktu istirahat yang minim. Paramedis wanita selalu berhadapan langsung dengan bahaya sehingga risiko pekerjaannya sangat tinggi. Ketika bekerja paramedis dituntut untuk lebih memprioritaskan pasien dan mengesampingkan urusan keluarga dan pribadinya sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga. Karena ketidakseimbangan tersebut

mengakibatkan stres kerja yang berlebihan yang berdampak pada produktivitas kerja serta pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit.

Tenaga paramedis dapat merasakan kepuasan kerja ketika rumah sakit mampu memberinya ruang dan waktu untuk dapat menikmati pekerjaannya. Tenaga paramedis yang merasa tidak adanya kepuasan kerja ketika bekerja dapat menghambat tugasnya. Rendahnya kepuasan kerja tenaga paramedis dalam bekerja juga dapat menurunkan produktivitas rumah sakit dan kepercayaan masyarakat.

Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan kepuasan kerja tenaga paramedis agar dapat mempertahankan kinerja tenaga paramedis dan tercapainya tujuan rumah sakit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Musmiler, Arif dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa 51% perawat di RSUD dr. Rasidin Padang menyatakan ketidakpuasan kerja dan 59,7% perawat menyatakan kesempatan promosi kurang baik.

Paramedis wanita dihadapkan oleh bagaimana mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dimana mereka tidak mampu menjaga serta mempertahankan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019) *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar 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.

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yang merupakan salah satu Rumah Sakit tipe C yang berada dibawah naungan pemerintah dan menjadi rujukan di kota Pekanbaru yang melayani pasien BPJS dan pasien umum (non BPJS). Rumah Sakit Bhayangkara memiliki 9 pelayanan dasar, yaitu: pelayanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, kesehatan ibu dan anak, imunisasi, bedah, perawatan kritis, hemodialisa, dan pelayanan forensik.

Tabel 1.1 Daftar Tenaga Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023

NO.	KETERANGAN	POLRI	PNS	MITRA & BLU
1.	Perawat Umum	8	12	39
2.	Perawat Gigi	0	1	1
3.	Bidan	2	5	8
4.	Apoteker	0	0	2
5.	Asisten Apoteker	0	3	9
6.	Analisis Kesehatan	0	2	8
7.	Nakes Lainnya SIM RM	0	0	11
8.	Nakes Lainnya Gizi	0	1	2
9.	Nakes Lainnya Rontgen	0	1	4
10.	Nakes Lainnya Fisioterapi	0	0	2
Jumlah		10	25	86

Sumber Data : Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2024

Di ketahui bahwa jumlah tenaga paramedis di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru terdapat 121 pegawai yang terdiri dari 10 polri, 25 pegawai negeri sipil dan 86 pegawai mitra & blu.

Tabel 1.2 Daftar Tenaga Paramedis Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Rawat Inap	10
2.	IGD	4
3.	ICU	7
4.	Poli	6
5.	Bidan	6
6.	Kamar Bedah (OK)	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Keterangan	Jumlah
7.	Apoteker	6
8.	Gizi	2
9.	Rekam Medis	6
10.	Radiologi	3
11.	Laboratorium	4
Jumlah		56

Sumber Data : Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru Tahun 2024

Berdasarkan hasil wawancara oleh kasubag keperawatan diperoleh informasi bahwa jumlah tenaga paramedis wanita yang sudah menikah sebanyak 56 pegawai yang terdiri dari 11 bidang yaitu: rawat inap terdiri dari 10 orang, ICU 7, IGD 4, perawat poli 6, bidan 6, kamar bedah (OK) 2, apoteker 6, gizi 2, rekam medis 6, radiologi 3 dan labor 4 orang.

Hampir keseluruhan pegawai wanita telah menikah dan memiliki masa kerja 3 tahun. Artinya ada lebih dari setengah jumlah paramedis wanita yang memiliki peran ganda yakni seorang ibu rumah tangga dan seorang pekerja. Tenaga paramedis wanita yang sudah menikah sulit untuk menciptakan *work life balance* dalam kehidupannya. Dimana ada beberapa paramedis wanita yang mengalami keterlambatan mengenai masuk jam kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel keterlambatan paramedis sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Keterlambatan per Tahun Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Tahun	Jumlah Keterlambatan Tenaga Paramedis Wanita	Persentase %
2019	45	86,53
2020	53	96,36
2021	40	74,07
2022	50	89,28
2023	55	98,21

Sumber Data : Urusan Administrasi dan Tata Usaha RS Bhayangkara, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah keterlambatan tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2019 tenaga paramedis wanita yang mengalami keterlambatan berjumlah 45, pada tahun 2020 mengalami kenaikan berjumlah 53, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan berjumlah 40, pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang berjumlah 50, dan pada tahun 2023 kembali mengalami kenaikan yang berjumlah 55.

Timbulnya keadaan tersebut disebabkan oleh paramedis wanita berperan ganda melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, yaitu mengurus anak, suami serta urusan pribadi sebelum bekerja yang mengakibatkan paramedis wanita tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta urusan pribadi lainnya. Selain itu paramedis wanita dituntut untuk lebih memprioritaskan pekerjaan sehingga mengakibatkan paramedis wanita kurang memiliki waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Hal ini sejalan dengan teori keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Fisher dalam (Sari, 2021) yaitu *role theory* yang menyebutkan bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam kehidupannya.

Dengan banyaknya peran yang di tanggung paramedis maka dapat menimbulkan sebuah konflik, baik konflik dalam kehidupan pekerjaan atau konflik keluarga karena ada masa dimana suatu peran dapat menghambat peran lainnya. Kondisi tersebut dapat terjadi karena paramedis mempunyai jam kerja yang padat dan bekerja dengan ketentuan shift kerja serta mendapat perpanjangan waktu dalam bekerja. Paramedis memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pribadinya karena diatur oleh jadwal kerja yang ketat, yang membuat paramedis harus siap bekerja setiap saat.

Rumah Sakit Bhayangkara merupakan layanan yang beroperasi 24 jam, termasuk hari libur. Paramedis sering kali diharuskan untuk bekerja pada hari libur, dimana yang seharusnya menjadi hari istirahat dan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi *work-life balance* mereka yang berdampak pada kepuasan kerja. Maka dari itu tidak menutup kemungkinan bahwa tidak terjadinya *Work life balance* pada paramedis wanita karena paramedis wanita hanya memiliki sedikit waktu dengan kehidupan pribadinya.

Tenaga paramedis wanita harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit. Pemberian pekerjaan yang terlalu banyak tanpa adanya *work-life balance* dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja menurun kualitas pelayanan akan dipertanyakan dan tujuan rumah sakit tidak tercapai. Oleh karena itu, *work-life balance* harus ada agar dapat mendukung kepuasan kerja karena tidak adanya *work-life balance* dapat menurunkan kepuasan kerja paramedis. Berdasarkan penelitian (Afifah et al., 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Graha Merah Bandung.

Permasalahan lainnya untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah *burnout*. *Burnout* merupakan suatu gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah, hal tersebut disebabkan karena

seseorang mengalami tingkat stres yang intens dan bekepanjangan Greenberg & Baron (2008) dalam (Caniago & Mustafa, 2023).

Paramedis merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout*. Hal ini disebabkan oleh paramedis diberi kepercayaan untuk dapat memuaskan pasien sehingga tenaga paramedis kelelahan secara fisik dan mental. Pekerjaan yang penuh dengan tekanan, memaksa pegawai menghadapi situasi yang tidak nyaman dan membuat stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan serta beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan. Kemudian belum lagi adanya peran ganda yang dialami oleh paramedis wanita, dimana ketika lelah pulang bekerja mereka tetap harus melakukan tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut mengakibatkan paramedis wanita mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan paramedis wanita. Ketika kelelahan dalam bekerja paramedis cenderung sering merasakan kelelahan fisik dan emosional dimana emosi terkuras dan jenuh dalam menjalankan pekerjaan. Jika dibiarkan tingkat kepuasan kerja tenaga paramedis akan rendah yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya *burnout*. Berikut data standar pasien Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.4 Standar Pasien Rawat Inap RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru Terkait Perbandingan dengan Pasien

Tahun	Standar Rumah Sakit	Jumlah Tenaga Paramedis	Jumlah Pasien	Realisasi
2019	1 : 10	114	1556	1 : 13
2020	1 : 10	114	1296	1 : 11
2021	1 : 10	117	1320	1 : 11
2022	1 : 10	115	1449	1 : 12
2023	1 : 10	121	1714	1 : 14

Sumber Data : Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, 2023

Pada Tabel 1.4 dapat di lihat bahwa standar pasien Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru berdasarkan KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) adalah 1 : 10 sedangkan realitanya jumlah pasien rawat inap memenuhi standar rumah sakit. Pada tahun 2019 paramedis berjumlah 114 sedangkan jumlah pasien 1556 dengan perbandingan 1 paramedis merawat 13 pasien, tahun 2020 paramedis berjumlah 114 sedangkan jumlah pasien 1296 dengan perbandingan 1 paramedis merawat 11 pasien, tahun 2021 paramedis berjumlah 117 sedangkan jumlah pasien 1320 dengan perbandingan 1 paramedis merawat 11 pasien, tahun 2022 paramedis berjumlah 115 sedangkan jumlah pasien 1449 dengan perbandingan 1 paramedis merawat 12 pasien, dan tahun 2023 paramedis berjumlah 121 sedangkan jumlah pasien 1714 dengan perbandingan 1 paramedis merawat 14 pasien.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa jumlah pasien rawat inap melebihi standar rumah sakit sehingga paramedis harus menambah waktu dalam bekerja yang mengakibatkan paramedis mengalami kejenuhan yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi yang menyebabkan stres kerja meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

Selain itu tenaga paramedis wanita juga mendapatkan tugas tambahan seperti kegiatan bakti sosial yang merupakan kegiatan rutin Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Apabila kegiatan bakti sosial berlangsung dapat memungkinkan pekerja shift tidak mempunyai rekan kerja karena hampir keseluruhan paramedis harus ikut andil dalam kegiatan bakti sosial, hal ini menyebabkan beban kerja yang ditanggung oleh paramedis menjadi lebih tinggi dari biasanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ria Astuti (2020) di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perawat.

Tabel 1.5 Research Gap Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Peneliti Terdahulu	Hasil
1.	(Astuti, 2023)	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.
2.	(Indrian et al., 2023)	<i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya
3.	(Arrozak et al., 2020)	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang

Berdasarkan penelitian terdahulu dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian menunjukkan *research gap* pada tabel 1.5 yang tidak konsisten (inkonsistensi) dalam penelitian yang masih menunjukkan hasil yang beragam, hal tersebut dijadikan pertimbangan untuk dilakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru dengan judul :

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru?
2. Apakah *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru?
3. Apakah *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh secara pasrsial terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah khususnya dalam bidang SDM.

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3. Bagi Akademik

Untuk dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk memperluas pengetahuan dan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.5 Rencana Sistematika

Secara garis besar pembahasan proposal penelitian ini akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dibahas dampak secara teori bagaimana variabel tersebut saling mempengaruhi dan teori yang mendukung.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru

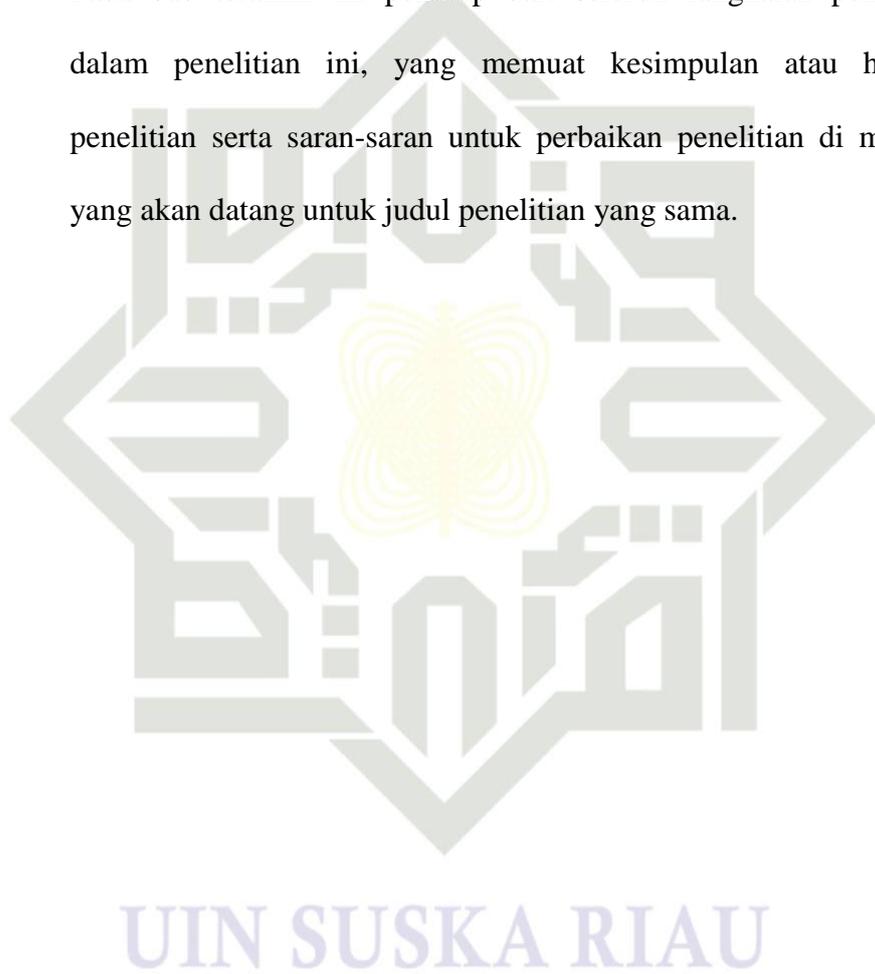
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian mengenai *work life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan

kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

BAB VI PENUTUP

Pada bab terakhir ini penutup dari seluruh rangkaian penulis dalam penelitian ini, yang memuat kesimpulan atau hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (S.P, Hasibuan, 2014:10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019:2).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang diinginkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (S.P, Hasibuan, 2014:21) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien

agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang. Integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2016:7) yaitu:

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

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut (S.P, Hasibuan, 2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut (Sutrisno, 2016:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (S.P, Hasibuan, 2013:203) sebagai berikut:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Menurut (Sutrisno, 2016:80) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis

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

2. Faktor sosial

Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan. Faktor sosial termasuk dalam *work life balance* karena mencakup hubungan dengan rekan kerja, keluarga, dan kehidupan diluar pekerjaan.

3. Faktor fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2014) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu:

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

2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja

Berikut ini beberapa dampak dari kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2017:418) antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Motivasi

Perilaku pemimpin berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja diakibatkan oleh hubungan yang erat antara pengawasan dengan motivasi. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Diharapkan pemimpin dapat meningkatkan motivasi mereka.

2. *Job involvement* (pelibatan kerja)

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3. *Organizational citizenship behavior*

Perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Contohnya saran untuk peningkatan, pernyataan konstruktif pada departemen, pelatihan pegawai baru, kepedulian terhadap properti perusahaan, perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain dan tingkat kehadiran di luar standar yang ditetapkan.

4. *Organizational commitment* (komitmen organisasional)

Tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Oleh karena itu manajer harus meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

5. *Absenteeism* (kemangkiran)

Kemangkiran merupakan hal yang sangat merugikan perusahaan. Jika seseorang merasa puas, kemangkiran akan turun. Sedangkan apabila

seseorang merasa tidak puas maka membuat berkurangnya tingkat kedisiplinan.

6. *Turnover* (perputaran)

Perputaran sangat merugikan perusahaan karena dapat mengacaukan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7. *Perceived stress* (perasaan stres)

Stres berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan pegawai. Stres berdampak pada kemangkiran, perputaran, dan kesehatan pegawai.

8. *Job performance* (prestasi kerja)

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

2.3 *Work Life Balance*

2.3.1 *Pengertian Work Life Balance*

Menurut (Schermerhorn, 2005) dalam (Nurhabiba, 2020) *Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut (Sitorus et al., 2018) dalam (Pratama & Srimulyani, 2022) *Work life balance* mengacu pada tindakan individu dalam menyeimbangkan tiga dimensi yaitu kehidupan berorganisasi, kehidupan pribadi, dan kehidupan sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019) *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran dan waktu untuk kehidupan pribadi , pekerjaan dan kehidupan sosialnya.

2.3.2 Faktor-Faktor Work Life Balance

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, menurut Schabracq, Winnubst dan Coope (2003) dalam (Nafis et al., 2020) yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

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

2. Karakteristik Keluarga

Ini merupakan salah satu faktor penting yang bisa menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Sikap

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

2.3.3 Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator *work life balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019) yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan

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

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

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

2.3.1 Manfaat *Work Life Balance*

Adapun manfaat *work life balance* menurut (Nurhabiba, 2020) sebagai berikut:

1. Adanya loyalitas dan komitmen karyawan

Seorang karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa nyaman sehingga timbulnya loyalitas serta komitmen untuk berusaha yang terbaik demi kepentingan perusahaan.

2. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan adanya *work life balance*, karyawan menjadi lebih bahagia sehingga karyawan menjadi lebih produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran

Beban kerja dan waktu kerja yang tidak berlebihan membuat karyawan tidak terlalu lelah, kesehatan fisik dan mental yang baik dan waktu yang diperlukan untuk beristirahat cukup. Sehingga terhindarnya keterlambatan dan ketidakhadiran.

4. Berkurangnya *turnover* karyawan.

Karyawan akan lebih bersemangat dan bertahan dengan pekerjaannya karena merasa puas dalam bekerja, beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, waktu kerja yang efisien dan perusahaan peduli dengan kesehatan karyawannya.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. Meningginya keamanan kerja (*jobsecurity*)

Karyawan akan mempertahankan pekerjaannya karena program *work life balance* membuat karyawan merasa aman, sehingga karyawan akan lebih produktif dan menguntungkan perusahaan.

2. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan

Karyawan akan mendapatkan kualitas kehidupan yang baik karena program *work life balance* menciptakan fisik dan mental yang sehat, menikmati hidup serta karyawan tidak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya saja, tetapi mempunyai waktu luang diluar pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan

Waktu kerja yang tepat serta beban pekerjaan yang tidak berlebihan membuat karyawan lebih rileks menjalani aktivitas didalam pekerjaan maupun luar pekerjaannya.

4. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*

Work environment yang baik dapat tercipta dengan menerapkan *work life balance*. Perusahaan harus menerapkan lingkungan yang sehat sehingga karyawan nyaman dan produktifitas juga akan meningkat.

5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

Karyawan mempunyai waktu luang untuk beristirahat, berolahraga, bersantai maupun berkumpul bersama teman dan keluarga.

2.4 *Burnout*

2.4.1 Pengertian *Burnout*

Menurut (Ekawarna, 2018:223) *burnout* adalah keadaan stres kronis yang menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional sehingga mengakibatkan penurunan kinerja.

Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam (Caniago & Mustafa, 2023) mendefinisikan *burnout* merupakan suatu gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah, hal tersebut disebabkan karena seseorang mengalami stress yang intens dan berkepanjangan.

Menurut Wirajaya & Supartha (2016) dalam (Afifah et al., 2022) merupakan sebuah bentuk ketegangan dari psikis seseorang yang berhubungan

dengan stres yang dialami oleh individu dan berlangsung lama, dengan munculnya tanda seperti kelelahan pada fisik, mental dan emosional yang bisa terjadi pada karyawan pria maupun karyawan wanita.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan stres yang dialami oleh seseorang dalam waktu yang lama dengan munculnya gejala berupa kelelahan fisik, mental, dan emosional yang timbul akibat adanya tuntutan pekerjaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat dua sub faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada individu menurut Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter (2001) dalam (Sari, 2021) diantaranya:

1. Faktor situasional
 - a. Kelebihan beban kerja. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan pekerjaanya.
 - b. Lingkungan kerja. Keadaan dalam lingkungan kerja yang mana adanya peraturan yang mempersulit atau tidak bisa melibatkan pekerjaanya dalam suatu bidang dan tidak memberikan izin berkembangnya suatu pemikiran pekerja dapat menciptakan *burnout*.
 - c. Penghargaan. Kurangnya penghargaan yang di dapat oleh pekerja dari atasan dan sesama pekerja
 - d. Konflik. Timbulnya konflik antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, atau pekerja dengan atasannya.

- e. Keadilan dalam bekerja. Timbulnya suatu peristiwa ketidakadilan bagi pekerja.
- f. Nilai. Nilai-nilai kehidupan yang di berlakukan di tempat kerja tidak sesuai dengan harapan pekerja.

2. Faktor individual

a. Usia

Pekerja pada usia kurang dari 40 tahun merupakan usia pekerja yang sangat rentan terhadap terjadinya *burnout*. *Burnout* biasanya lebih sering terjadi pada pekerja usia muda, yang mana pada saat ini mereka memiliki harapan yang lebih tinggi pada pekerjaannya. Namun hal ini akan berkurang saat usia pekerja sudah matang serta memiliki pandangan realistis.

b. Jenis Kelamin

Pada gejala *burnout* laki-laki merupakan jenis kelamin yang lebih rentan akan stress dan *burnout* dibanding dengan wanita karena wanita lebih mampu mengendalikan emosi.

c. Harga Diri

Seorang individu yang mempunyai harga diri tinggi akan lebih mudah terserang gangguan *burnout*, hal ini karena seseorang memiliki pendidikan yang tinggi serta memiliki harga diri tinggi maka individu akan memiliki pemikiran idealis namun pada saat di hadapkan dengan realita yang ada serta terkadang ada ketidakseimbangan antara harapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan kenyataan maka akan terjadi kegelisahan dan kekecewaan yang akan menimbulkan *burnout*.

d. Karakteristik Kepribadian

Seorang individu yang memiliki antusias dalam komitmen yang membuat ia harus terlibat secara mendalam pada sebuah pekerjaan, hal ini akan menimbulkan kekecewaan saat imbalan dari keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan tidak sesuai, sehingga dapat membuat seorang individu menjadi merasa gagal yang dapat menurunkan kinerja pada pekerjaannya.

2.4.3 Indikator *Burnout*

Terdapat 4 indikator dari *burnout* menurut (Baron dan Greenberg, 2008) dalam (Chairina, 2019:52) sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*

Ketika seseorang merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang di akibatkan karena kekurangan energi dan menunjukkan beberapa keluhan fisik seperti mual, sakit kepala, mengalami kehilangan nafsu makan dan gangguan tidur.

2. Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*

Kondisi yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat dalam diri seseorang. Kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya yang menyebabkan seseorang malas untuk berangkat kerja, perasaan bersalah, marah, dendam, gagal, bodoh dan kecil hati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kelelahan sikap atau mental

Kelelahan sikap atau mental pada seseorang dapat terlihat melalui sikap yang ditunjukkan seperti bersikap negatif dan sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, organisasi, pekerjaan, bahkan kehidupan pada umumnya.

4. Rendahnya penghargaan diri

Kondisi yang ditandai dengan kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, penurunan percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada rendahnya prestasi yang dicapainya.

2.1.4 Ciri-Ciri *Burnout*

Terdapat sejumlah ahli yang mencoba mengidentifikasi ciri-ciri seseorang yang sedang mengalami fase *burnout*. Menurut (Maslach & Leiter, 2007) dalam (Agesti, 2022) menyatakan ciri-ciri dari seseorang yang mengalami *burnout* menurut adalah:

1) Kehilangan tenaga

Seseorang sangat merasakan stres dan merasa sangat lelah. Seseorang akan mengalami insomnia atau sulit untuk tidur malam, tetapi mereka harus bangun di pagi hari. Seseorang mencoba melarikan diri dari kenyataan yang ada, menjauh seketika tetapi mereka kembali hubungan tersebut masih sama buruknya dengan sebelumnya. Hal ini sangat berat dirasakan oleh seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Kehilangan semangat

Gairah seseorang dalam bekerja akan hilang dan akan berganti menjadi sikap atau pandangan yang negatif. Segala sesuatu tentang pekerjaan menjadi salah: klien menjadi beban, atasan dan rekan kerja menjadi ancaman. Kualitas tertentu yang dibawa di dalam sebuah hubungan seperti keahlian, ide kreatif, sifat perasa, akan kehilangan gairah dan terlihat membosankan. Bukannya mencoba untuk bangkit dan melakukan yang terbaik untuk itu, mereka hanya akan memperlihatkan yang minimal.

3) Kehilangan keyakinan

Tanpa kekuatan dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sulit untuk sulit untuk menemukan alasan untuk terus berjalan. Mereka merasa kurang efektif, semakin mereka akan memiliki keraguan yang mengganggu tentang diri sendiri.

Menurut (Pines & Aronson, 1989) dalam (Ratnasari, 2021) ciri-ciri umum

burnout, yaitu:

- 1) Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis.
- 2) Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
- 3) Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ganapathi (2016) dalam (Arrozak et al., 2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya menerapkan *work-life balance*, karena penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan keuntungan untuk pekerjaanya sesuai dengan sumbangsihnya untuk perusahaan (Rondonuwu et al., 2018).

2.5.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Bhanugopan & Alan (2006) dalam (Chairina, 2019:51) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Berdasarkan teori Tsigilis dan Koustelios dalam (Indra & Rialmi, 2022) *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۗ

Artinya : *(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”*

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur. Begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan

potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stress atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain. Jadi bukan sabar yang bodoh tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan. Karena itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang *Work Life Balance*

Dalam dunia era modern sekarang ini, banyak manusia yang berbondong-bondong mencari keharmonisan dan kenyamanan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Hal tersebut terbukti dengan maraknya berbagai macam aktifitas diakhir pekan liburan kerja setelah lelah menjalani pekerjaan yang dijalani, seperti adanya *car free day* di akhir pekan demi terciptanya masyarakat yang sehat dan terhindar dari stres akibat pekerjaan yang dijalani. Akan tetapi jauh sebelum itu, Islam sudah mengatur sedemikian rupa demi terciptanya keharmonisan serta kenyamanan dalam menjalani kehidupan. Karena menurut pandangan islam kehidupan tidak hanya di dunia sahaja tetapi kehidupan setelah meninggal (akhirat) juga harus lebih diperhatikan. 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 الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Oleh karena itu, setiap individu didorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang melawan frustrasi dan putus asa. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban setiap orang laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan. Mereka didorong untuk bekerja dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak. Mereka juga diberi nasehat bahwa cara terbaik beribadah kepada Allah adalah melakukan kerja yang dapat diterima dan menghindari korupsi seperti sebuah hadits nabi SAW berikut yang artinya: ”Allah mencintai orang yang memiliki pekerjaan dan orang yang bekerja keras untuk menolong keluarganya.

Ia akan seperti pejuang di jalan Allah. Semua seorang yang kelelahan akibat kerja kerasnya, maka Allah akan mengampuni dosa-dosanya.” Jadi, individu diwajibkan untuk bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi parasit bagi umat manusia dan berbuat baik kepada manusia yang lain. Dengan bekerja dan berbuat baik kepada manusia yang lain, dapat dipastikan keseimbangan dan keharmonisan dalam kehidupan ini dapat tercapai.

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

2.6.3 Pandangan Islam Tentang *Burnout*

Ketegangan atau kegembiraan adalah sesuatu yang dibutuhkan setiap orang. Terutama ketika menderita masalah seperti kelelahan atau saat mengalami kecemasan medis. Orang-orang yang tenang akan dapat memperoleh lebih banyak informasi, memungkinkan mereka untuk lebih memahami situasi dan memutuskan bagaimana untuk mengontrol. Sedangkan orang yang tidak mampu menguasai keadaan akhirnya dia akan merespon sesuatu tanpa mengontrol karena keterbatasan pemahaman, terjemahan ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang ketenangan.

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ ۗ وَاللَّهُ جُنُودُ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ۙ

Artinya : *“Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada).*

Milik Allahlah bala tentara langit dan bumi dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana”

Ketenangan juga akan meningkatkan kewibawaan dan kharisma untuk pemiliknya. Ia akan disegani oleh teman dan lingkungannya, tetapi orang yang sering panik dan tergesa-gesa tidak akan memiliki kharisma. Nabi Muhammad adalah manusia yang tenang, tetapi berjalan yang gesit karena ketenangan tidak berkaitannya dengan waktu, melainkan pengendalian diri. Ketika seseorang percaya kepada Allah, dia akan mengalami lebih banyak kedamaian dalam hati

mereka sebagai hasil dari memperoleh lebih banyak pengetahuan dan pemahaman, serta memiliki kemampuan untuk menangani situasi yang lebih sulit.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengadopsi dari beberapa artikel jurnal sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Oscar Dousin "Internation al Journal of Human Resource Studies. Tahun 2019, Vol. 9, No. 4"	<i>Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan signifikan antara seluruh variabel	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2) 3. Sampel penelitian ini berjumlah 491 4. Teknik random stratified sampling
2.	Gassan Issa Al-Omari, Rami Hanandeh, Mustafa Mahmoud Al- Somaidaece, Mufleh Amin Al Jarrah, Sakher Alnajdawi "Managemec t Science Letter 10 (2020) 871- 880"	<i>Work-Life Balance and Its Impact On Employee Satisfaction On Five Star Hotels</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya tingkat <i>work life balance</i> yang baik pada karyawan serta tingginya tingkat kepuasan karyawan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2)
3.	Irma Nurmaisyah, Anoesyirwan Moens, Yuli Zein	<i>Work-Life Balance and Its Implications to the Job</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life</i> berpengaruh positif dan signifikan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel dalam penelitian 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Hasil	Perbedaan
	“ <i>Internation aJournal of Business and Applied Economics (IJBAE)</i> Vol. 2, No.5,2023”	<i>Satisfaction of Cikarang Family Hope Hospital Nurses</i>	terhadap kepuasan kerja perawat RS Keluarga Harapan Cikarang	berjumlah 45 3. Teknik sampel jenuh
4.	Trisha Alya Rahmi, Yohana Cahya Palupi Meilani “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.6 No.3, 2023”	<i>Analysis of Factors Affecting Job Satisfaction and Impact to Burnout on Hopsitalizatio n Nurses in General Hospital RSUD dr. M. Ashari Pemalang Regency</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i>	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 160 3. Teknik sampel jenuh
5.	Ria Astuti “jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 2, 2023” (Astuti, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie</i>	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 3. Hanya menggunakan dua variabel bebas <i>work life balance (X1)</i> dan <i>burnout (X2)</i> 4. Teknik sampel <i>probability sampling</i>
	Helma Malini, Yulianty	Pengaruh <i>Work Life Balance,</i>	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh	1. Lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Hasil	Perbedaan
	<p>“<i>Jurnal of Health Management Research</i> Volume 2, Nomor 2, September 2023”</p> <p>(Malini & Yulianty, 2023)</p>	<p><i>Burnout</i> dan <i>Komptensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak</i></p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat</p> <p>2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat</p> <p>3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80</p> <p>3. Hanya menggunakan dua variabel bebas</p>
7.	<p>Eland Dzaky Ramadhan, Rusman Frendika “<i>Jurnal Bandung Coference Series: Business and Management</i> Vol.2, No.1, Tahun 2022” (Ramadhan & Frendika, 2022)</p>	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda</p> <p>2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36</p> <p>3. Teknik sampel jenuh</p>
8.	<p>Elfa Indrian1, H. Deden Mulyana, and Yusuf Abdullah “<i>Journal Intelektual</i> 2023, VOL.</p>	<p>Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel kinerja</p> <p>3. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103</p>

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Hasil	Perbedaan
	2 No. 1, PP. 27-37” (Indrian et al., 2023)	Kinerja Pada Perawat RS Prasetya Bunda	kepuasan kerja	4. Teknik sampel jenuh
	Riski Amanah Dina Juniari, Rr. Hawik Ervina Indiworo, M. Fadjar “ <i>Journal Of Social Science Research</i> Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024” (Juniari et al., 2024)	Pengaruh Konflik Peran, <i>Work Life Balance</i> , dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi.	1. Konflik peran berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 229 3. Tidak menggunakan variabel stres kerja
10.	Siti Nur Halizah, Okto Aditya Suryawirawan “ <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i> Vol. 13 Tahun 2024” (Halizah & Suryawirawan, 2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Work-Family Conflict</i> , <i>Employee Engagement</i> , Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2) 3. Tidak menggunakan variabel <i>work-family conflict</i> 4. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 5. Teknik sampel jenuh

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Hasil	Perbedaan
11.	Muchtadin, Zelvy Emmelya Sunday “Transformatif, Vol. XII (1), Mei 2023”	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkal Pinang	Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik dan <i>work-life balance</i> masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Hanya menggunakan 2 variabel bebas 3. <i>work life balance</i> (X1) dan <i>burnout</i> (X2) 4. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 5. Teknik <i>accidental sampling</i>
12.	Muhammad Arrozak, Hadi Sunaryo, Khalikussabir “Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 09, No. 12, Agustus 2020, Unisma”	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 2. <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53
13.	Dini Amalia, Intan Permata Sari “Jurnal Manajemen dan Perbankan E-ISSN : 2746-9948 Vol.8, Edisi 3 (Oktober 2021)”	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit Hermina Jakarta Timur	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan 43 variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 4. Teknik sampel jenuh

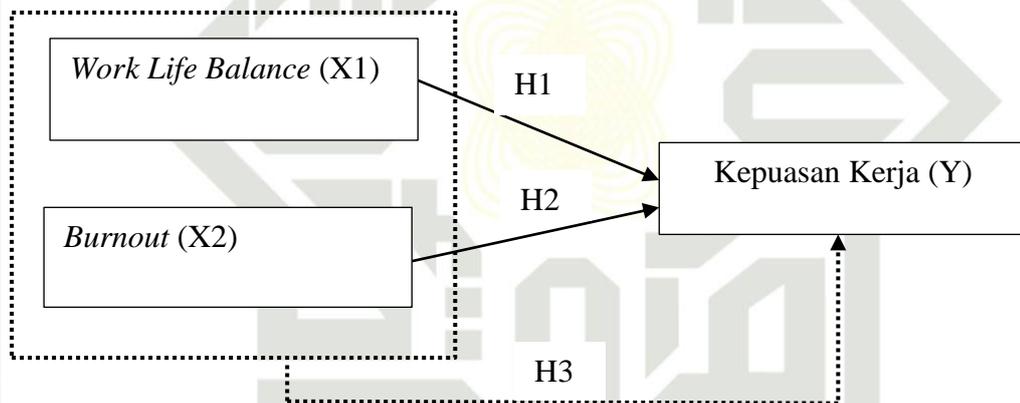
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator yang mempengaruhinya, yang didasarkan pada konsep atau teori yang dianggap berkaitan. Mengacu pada penjelasan sub judul sebelumnya, maka kerangka penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Arrozak (2020)

Pengaruh *Work Life Balance*(X1) dan *Burnout*(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Keterangan:

-  = Uji secara parsial
 = Uji secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu: Kepuasan Kerja (Y), serta variabel independen yaitu: *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (S.P, Hasibuan, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya, 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja (Hasibuan, 2014) 	Skala Likert
2.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019) 	Skala Likert
3.	<i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> merupakan suatu gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah, hal tersebut disebabkan karena seseorang mengalami stress yang intens dan bekepanjangan. Greenberg & Baron (2008) dalam (Caniago & Mustafa, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan diri Baron dan Greenberg (2008) dalam (Chairina, 2019)	Skala Likert

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

2.10 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. *work life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Helma Malini dan Yulianty (2023) yang berjudul : “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Seodarlo Pontianak.

H1 : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Karyawan yang bekerja penuh dengan tekanan sering kali menghadapi situasi yang tidak nyaman dan membuat stres sehingga mengalami *burnout*. *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Kelelahan dan ketegangan psikologis yang secara spesifik berkaitan dengan stres kronis yang dialami individu dari hari ke hari dan ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Hal ini tentunya akan memberikan pengaruh kepada penurunan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti, semakin meningkat *burnout* dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan (Rani et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian penelitian Eland Dzaky Ramadhan dan Rusman Frendika (2022) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat.

H2 : Diduga *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Keadaan *work life balance* dan *burnout* sangatlah berhubungan dalam dunia pekerjaan. Apabila *work life balance* meningkat maka dapat mengurangi terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan *work life balance* dan *burnout* agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan mengambil langkah kebijakan dengan menerapkan program yang mendukung agar dapat meningkatkan *work life balance* dan *burnout* (Arumingtyas & Trisavinangdiah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian penelitian Annisa Nur Afiah, Sri Suwarsih, Allya Roosallyn Assyofa (2022) yang berjudul : “Pengaruh *Work-Life Balance*

dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita PT. Telekomunikasi Graha Merah Bandung.

H3 : Diduga *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru merupakan RS yang menyediakan pelayanan kesehatan di Pekanbaru, yang beralamat di Jl. R.A Kartini No. 14 Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau, 28156. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan bulan Juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

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

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016) Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku dan jurnal sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Pengertian Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jumlah tenaga paramedis di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru sebanyak 121 pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus kepada tenaga paramedis wanita yang sudah menikah. Dari 121 tenaga paramedis di RS Bhayangkara TK.III Pekanbaru terdapat 56 tenaga paramedis wanita yang sudah menikah.

3.3.2 Pengertian Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan sampel merupakan hal yang sangat penting karena sampel mewakili dari jumlah populasi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah tenaga paramedis wanita yang sudah menikah di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan *sampling purposive*.

Menurut (Sugiyono, 2016) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan atau kriteria yang di syaratkan yaitu: tenaga paramedis wanita yang sudah menikah dengan masa kerja minimal 3 tahun dengan jumlah tenaga paramedis wanita yang sudah menikah di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru sebanyak 56 pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara melakukan wawancara langsung kepada kepala perawat, kepala icu dan tenaga paramedis wanita di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru terkait dengan variabel yang dilakukan dalam penelitian.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1 Skala Data

No.	Keterangan	Nilai / Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut (Noor, 2017).

Uji validitas dikatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai

korelasi tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukiran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpa*. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2017) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal nya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data

berdistribusi normal jika signifikansi besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan data yang tidak berdistribusi normal yaitu jika signifikansi kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$, atau $tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $VIF < 10$, atau $tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk menentukan heteroskedastisitas selain mengamati scatterplot, juga menggunakan uji Glejser demi mendapatkan hasil

yang pasti. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi atau bebas dari gejala heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2011) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi.

Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : *Work Life Balance*
 X_2 : *Burnout*
 e : Tingkat kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016).

3.9.1 Uji T (Parsial)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terganggunya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terganggunya atau tidak. Pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $T \text{ hitung} \geq T \text{ tabel}$ atau $\text{value} < \alpha (0,05)$ maka :
 - 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$ atau $\text{value} > \alpha (0,05)$ maka :
 - 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.2 Uji F (Simultan)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai f hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau not fit. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan $df = (k-1), (n-k)$. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Jika koefisien determinasi (R^2)=1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

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

4.1 Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Untuk legalitas penyelenggaraan Rumah Sakit maka Departemen Kesehatan Republik Indonesia memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan Keputusan Menteri Tahun 1969 Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Sesuai dengan perkembangan zaman, maka pada tahun 1975 Rumah Sakit KOMDAK IV Riau menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru TK IV, maka pada tanggal 12 bulan Desember tahun 2013 Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C.

Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl. Trunojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Untuk meningkatkan mutu Rumah Sakit dalam memberikan Pelayanan Kesehatan terhadap Anggota Polri, PNS Polri, dan Keluarga serta masyarakat secara umum, dan adanya program dari Departemen Kesehatan RI untuk mewajibkan setiap Rumah Sakit menerapkan Standar Pelayanan Rumah Sakit maka Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru berusaha untuk memenuhinya dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: YM.01.10/III/4685/09 Tanggal 12 November 2009 telah ditetapkan status Akreditasi penuh tingkat dasar kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

4.2 Kondisi Geografis dan Demografi

1. Lokasi bangunan Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru Polda Riau berada di Jalan RA. Kartini No. 14 Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru dengan luas tanah 5.880 M2 dan luas bangunan 5.800 M2.
2. Batasan – batasan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yaitu: Sebelah utara berbatasan dengan Masjid Muthmainnah, sebelah barat dan timur berbatasan dengan asrama polisi, dan sebelah selatan berbatasan dengan Jalan RA. Kartini.
3. Saat ini Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau memiliki tempat tidur sebanyak 100 tempat tidur dan 161 pegawai.

4.3 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru sebagai Rumah Sakit Bhayangkara yang memiliki daya saing, kualitas, kemampuan dan menjadi salah satu Rumah Sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Misi

1. Memberi dukungan operasional Polri
2. Menyelenggarakan kedokteran kepolisian meliputi rawat tahanan, institusi penerima wajib lapor dan rehabilitasi narkoba, melaksanakan kedokteran forensik (VER dan Otopsi).
3. Memberikan pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan masyarakat umum, dalam kerangka sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).
4. Menjadi Rumah Sakit rujukan pasien Kecelakaan lalu lintas melalui Mou dengan petugas lalu lintas Polda Riau dan Jasa Raharja.
5. Meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai melalui pelatihan-pelatihan baik melalui pelatihan internal, maupun eksternal Polri untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.
6. Meningkatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan meliputi sarana dan prasarana dan memberdayakan sarana dan prasarana yang sudah dimiliki seperti CT Scan, USG 4D dan Fisioterapi.
7. Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
8. Mewujudkan pengelolaan anggaran secara transparan, akuntabel, efektif dan lancar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4 Moto dan Logo

1. Logo

Berikut ini merupakan logo dari Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru



2. Moto

“MELAYANI DAN MENOLONG DENGAN SEPENUH HATI”

4.5 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas

Rumah Sakit Bhayangkara bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas operasional Polri dan pelayanan kesehatan kepolisian bagi Pegawai Negeri, Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Rumkit Bhayangkara menyelenggarakan fungsi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pembinaan pengawasan dan pengendalian kegiatan secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya dan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara.
2. Pembinaan perencanaan dan administrasi Rumkit Bhayangkara meliputi bidang personil, materil, logistik dan keuangan.
3. Pembinaan fungsi pelayanan kesehatan yang meliputi Sistem Informasi Manajemen (SIM), Rekam Medik (RM) dan pendidikan pelatihan serta penelitian pengembangan.
4. Pelayanan medik dan keperawatan untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
5. Pelayanan kedokteran kepolisian yang meliputi kegiatan Kedokteran Forensik Disaster Victim Identification (DVI) dan Kesehatan Kamtibmas.
6. Pelayanan penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
7. Penatausahaan dan urusan dalam kegiatan Rumkit Bhayangkara

4.6 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki pelayanan dan fasilitas penunjang lainnya berupa:

- 1) Rawat Jalan
 1. Poli Umum, Gigi, KIA/KB, Poli DOT'S
 2. Pelayanan Spesialis 4 dasar (Bedah, Penyakit Dalam, Kandungan, dan Anak)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pelayanan Spesialis lainnya (Bedah Mulut, Bedah Tulang, Bedah Urologi, Bedah Anak, Syaraf, THT, Paru, Kesehatan Jiwa)
- 2) Gawat Darurat
Tersedianya Pelayanan 24 Jam dan alat *emergency* yang mendukung.
- 3) Rawat Inap
 1. VIP, kelas I, kelas II dan kelas III
 2. Ruang Tahanan
 3. Isolasi
 4. Rehab Narkoba
- 4) Kamar Operasi (Efektif)
- 5) Intensif Care Unit (ICU)
Tersedianya 3 tempat tidur
- 6) Pelayanan Penunjang
Patologi Klinik, Patologi Anatomi, Radiologi, Farmasi (Apotik Dinas dan Apotik Penunjang), Gizi, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik.
- 7) Kompartemen Kedokteran dan Kepolisian (Dokpol) :
Perawatan pasien tahanan, pusat pelayanan terpadu (PPT) korban kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, pembuatan visum et repertum, IPWL.
- 8) Klinik VCT
- 9) TB DOT'S
- 10) Jasa *Ambulance* dan kereta jenazah
Ambulance: 4 unit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

11) Pelayanan pasien BPJS kesehatan, jamkesda dan umum

12) Laundry

13) Pemulasaran jenazah

14) Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana (IPRS)

Adapun ruang instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru dan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan melalui tabel seperti dibawah ini :

Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap

No.	Kelas	Jumlah	Fasilitas
1.	VIP	4	1 tempat tidur, extra bed, ruang tamu, kamar mandi, wastafel, kulkas, AC, telepon, TV, lemari pakaian, lemari pasien.
2.	I	5	1 tempat tidur, 1 extra bed, kamar mandi, wastafel, 1 lemari pasien, AC, TV.
3.	II	5	3 tempat tidur, lemari pasien, kipas angin, AC.
4.	III	6	8 tempat tidur, 8 lemari, kipas angin, AC.
5.	R. Isolasi	2	2 tempat tidur, lemari, kipas angin.
6.	R. Tahanan	2	3 tempat tidur, 3 lemari, kamar mandi, kipas angin.
7.	ICU	1	3 elektrik bed, AC, bed side monitor, ventilator, portable ventilator, defibrilator.
8.	Rehap Narkoba	1	3 tempat tidur, 3 lemari, 1 AC.

Sumber Data : Arsip Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

4.7 Sarana dan Prasarana

Adapun fasilitas yang dimiliki oleh Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Perawatan di Instalasi Rawat Jalan (umum, KIA/KB, Gigi, dan Perawatan Spesialis 4 (empat) dasar

2. Peralatan di Instalasi Rawat Inap
3. Peralatan di Instalasi Gawat Darurat
4. Peralatan di Kamar Operasi
5. Peralatan di ICU/CCU
6. Peralatan di Instalasi Kebidanan / Kamar Bersalin
7. Peralatan di Instalasi Radiologi
8. Peralatan di Instalasi Laboratorium
9. Peralatan di Instalasi Farmasi
10. Peralatan di Instalasi Gizi
11. Peralatan di Instalasi Rehabilitasi Medik (Alat Fisioterapi)
12. Peralatan di kamar jenazah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

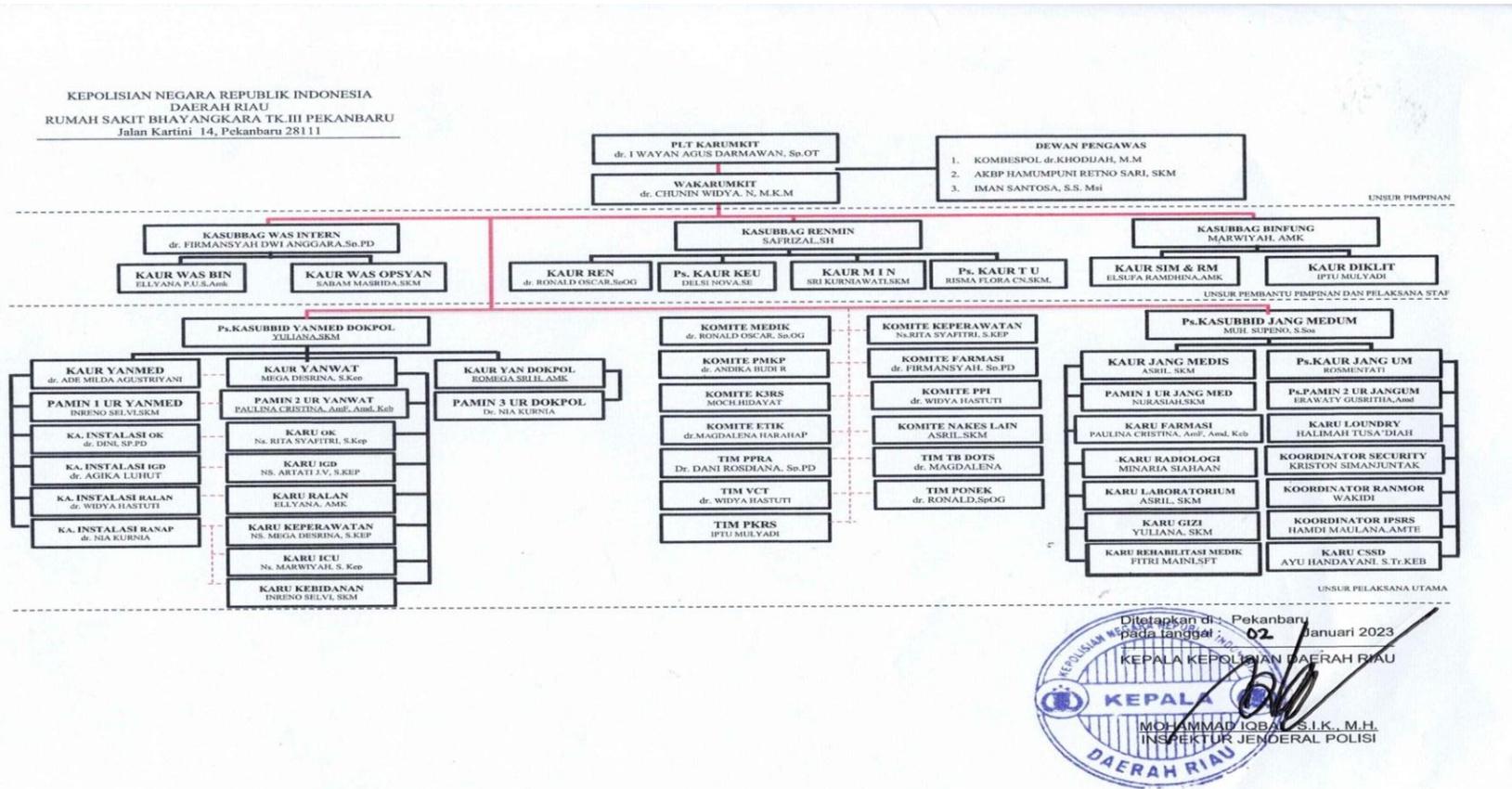
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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





1.8 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

4.9 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

1. Karumkit

Karumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian serta perencanaan administrasi sumber daya Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan pembinaan fungsi pelayanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian yang didukung penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 4) Menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan polri dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

2. Wakarumkit

Wakarumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Mengendalikan pelaksanaan tugas staf seluruh satuan organisasi dalam jajaran Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 2) Membantu karumkit menyelenggarakan pembinaan fungsi layanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 3) Membantu karumkit menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian yang didukung penunjang medik dan penunjang umum

untuk mewujudkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

- 4) Membantu Karumkit menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 5) Membantu Karumkit menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

3. Was Intern

Was Intern mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan kegiatan Rumkit Bhayangkara secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan pengawasan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubag Was Intern bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

4. Subbag Renmin

Subbag Renmin mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan perencanaan serta administrasi pelayanan kesehatan di lingkungan Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Menyelenggarakan perencanaan kerja dan anggaran Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kaur Wasbin Subbag Wasintern bertanggung jawab kepada Kasubbag Wasintern, Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
5. Kasubbag Binfung
Kasubbag Binfung mempunyai tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) Menyelenggarakan perencanaan dan penatalaksanaan kegiatan SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.
 - 2) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.
 - 3) Menyelenggarakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
 - 4) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
 - 5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan polri dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
6. Kasubbid Yanmed Dokpol
Kasubbid Yanmed Dokpol mempunyai tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan medik Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

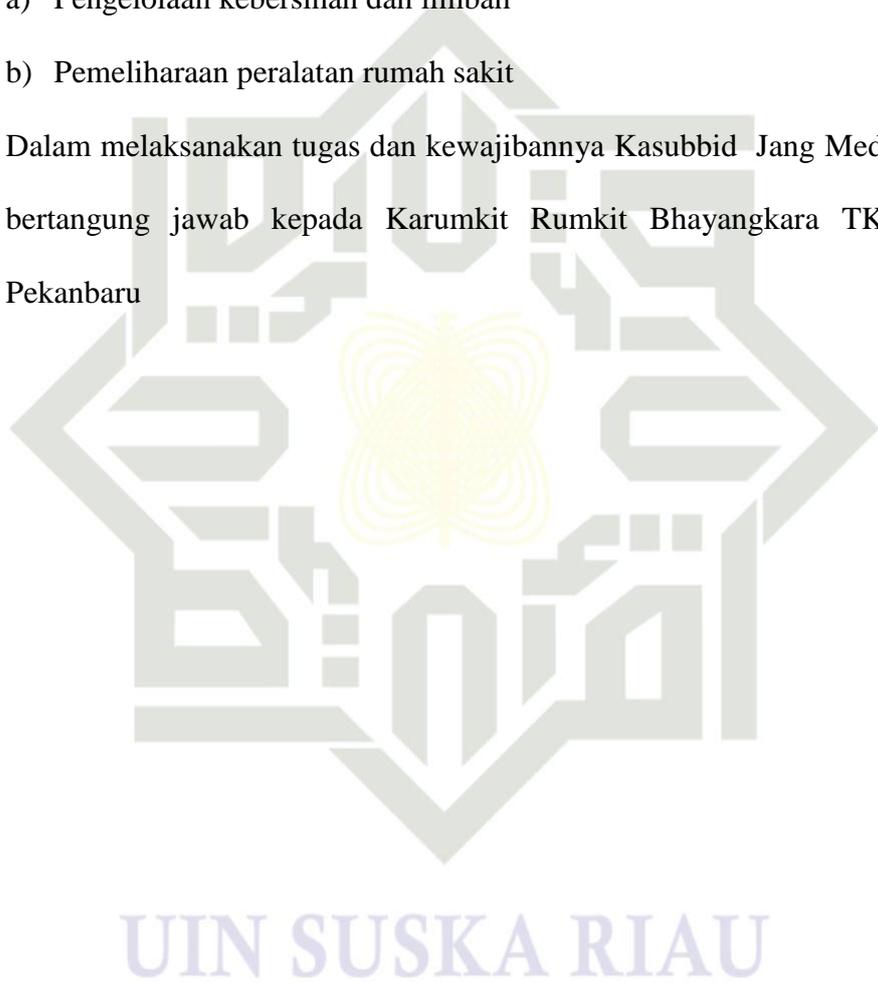
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- 2) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan perawatan Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- 4) Menyelenggarakan pelayanan instalasi Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru meliputi :
 - a) Instalasi Gawat Darurat (IGD)
 - b) Intensive Care Unit (ICU)
 - c) Instalasi Bedah Sentral (IBS)
 - d) Instalasi Rawat Inap (IRNA)
 - e) Instalasi Rawat Jalan (IRJA)
 - f) Perawatan Tahanan (WATTAH)
 - g) Pusat Pelayanan Terpadu (PPT)
- 5) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid Yanmed Dokpol bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
7. Kasubbid Jang Medum

Kasubbid Jang Medum mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

 - 1) Menyelenggarakan pelayanan penunjang medik Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru meliputi:
 - a) Instalasi laboratorium *patalogi* klinik
 - b) Instalasi radiologi
 - c) Instalasi farmasi

- d) Instalasi gizi
- 2) Menyelenggarakan pelayanan penunjang umum Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru meliputi:
 - a) Pengelolaan kebersihan dan limbah
 - b) Pemeliharaan peralatan rumah sakit
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid Jang Medum bertanggung jawab kepada Karumkit Rumkit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah tenaga paramedis wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Dengan menggunakan pendekatan *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan data dari Rumah Sakit jumlah tenaga paramedis wanita yang sudah menikah yang sesuai dengan kriteria teknik penentuan sampel berjumlah 56 orang.

5.2 Karakteristik Responden

Pembahasan identitas responden bertujuan untuk memahami karakteristik responden, memperoleh gambaran tentang keadaan dan ciri-ciri responden. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran identitas responden yang menjadi sampel penelitian yang meliputi Umur, Lama Bekerja, dan Pendidikan. Berikut adalah hasil penjabaran dari sampel 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan umur :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	15	26,7%
2.	31 – 40 tahun	24	42,8%
3.	41 – 50 tahun	16	28,8%
4.	51 tahun keatas	1	1,7%
Jumlah		56	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang berumur 21 – 30 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 26,%, responden yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 42,8%, responden yang berumur 41 – 50 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 28,8%, responden yang berumur 51 tahun keatas berjumlah 1 orang dengan persentase 1,7%. Dapat disimpulkan bahwa dari 56 responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 42,8%. Hal ini menunjukkan karena usia 31 – 40 tahun merupakan usia produktif dan cukup dibutuhkan oleh sebuah Rumah Sakit serta mempengaruhi kedewasaan seseorang sehingga dapat menetapkan cara berperilaku dan berpikir ketika mengambil tindakan dan keputusan.

5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	-	0%
2.	3 – 5 tahun	19	34%
3.	6 – 8 tahun	23	41,0%
4.	9 – 11 tahun	8	14,2%
5.	> 12 tahun	6	10,8%
Jumlah		56	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja < 2 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, responden dengan lama bekerja 3 – 5 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 34%, responden dengan lama bekerja 6 – 8 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 41,0%, responden dengan lama bekerja 9 – 11 tahun berjumlah 8 tahun dengan persentase 14,2%, responden dengan lama bekerja > 12 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 10,8%. Dapat disimpulkan bahwa dari 56 responden menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 6 – 8 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 41,0%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga paramedis wanita yang sudah menikah memiliki masa bekerja yang cukup lama sehingga berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan.

5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	SMA / SLTA	5	9%
2.	DIII	16	28,5%
3.	S1	34	60,8%
4.	S2/S3	1	1,7%
Jumlah		56	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA/SLTA berjumlah 5 orang dengan persentase (9%), responden berdasarkan pendidikan DIII berjumlah 16 orang dengan persentase (28,5%), responden berdasarkan pendidikan S1 berjumlah 34 orang dengan persentase (60,8%), responden berdasarkan pendidikan S2/S3 berjumlah 1 orang dengan

persentase (1,7%). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendidikan terbanyak adalah S1 berjumlah 34 pegawai dengan persentase 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga paramedis yang memiliki pendidikan S1 lebih mendominasi, yang berarti mereka sangat terampil dan terlatih dalam melakukan pekerjaannya.

5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel

5.1 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga kepuasan kerja setiap orang tidak bisa disamaratakan. Jawaban responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.	7	44	3	2	0	56
		12,50%	78,57%	5,357%	3,57%	0%	100%
2.	Saya menikmati tugas-tugas yang saya lakukan sehari-hari.	6	47	2	1	0	56
		10,71%	83,93%	3,57%	1,79%	0%	100%
3.	Saya selalu bersemangat untuk bangun dipagi hari untuk berangkat kerja .	11	41	3	1	0	56
		19,64%	73,21%	5,35%	1,79%	0%	100%
4.	Saya mencintai pekerjaan saya sekarang karena keluarga saya	11	43	1	1	0	56
		19,64%	76,79%	1,79%	1,79%	0%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	mendukung pekerjaan saya saat ini.						
5.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan saya.	24	30	2	0	0	56
		42,86%	53,57%	3,57%	0%	0%	100%
6.	Saya melakukan tugas yang dipercayakan dengan rasa penuh tanggung jawab.	22	34	0	0	0	56
		39,29%	60,71%	0%	0%	0%	100%
7.	Saya selalu datang tepat waktu karena saya sangat menghargai pekerjaan saya.	6	39	5	6	0	56
		10,71%	69,64%	8,92%	10,71%	0%	100%
8.	Saya menyelesaikan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu.	9	39	6	2	0	56
		16,07%	69,64%	10,71%	3,57%	0%	100%
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	5	47	4	0	0	56
		8,93%	83,93%	7,14%	0%	0%	100%
10.	Saya merasa puas dengan <i>support</i> yang diberikan oleh pimpinan	4	44	5	3	0	56
		7,14%	78,57%	8,93%	5,36%	0%	100%
Total		105	408	31	16	0	560
Persentase (%)		18,75%	72,86%	5,54%	2,86%	0%	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 105 tanggapan dengan persentase 18,75%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 408 tanggapan dengan persentase 72,86%, responden yang menyatakan netral sebanyak 31 tanggapan dengan persentase 5,54%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 tanggapan dengan persentase 2,86%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan kuesioner yang telah disebar bahwa jawaban dengan pernyataan “setuju” merupakan jawaban yang paling mendominasi dengan persentase terbanyak dijawab oleh responden. Artinya bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru merasa puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan keahlian yang di miliki. Hal ini terbukti dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 408 responden dengan persentase 72,86%.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ria Astuti (2023) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie membuktikan bahwa *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Kompetensi berpengaruh dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Variabel *Work Life Balance*

Menurut (McDonald & Bradley, 2005) dalam (Rohmah & Budiarti, 2019) *work life balance* merupakan adanya perasaan puas akan keterlibatan atau kesesuaian dalam pekerjaannya. Jawaban responden terhadap *work life balance* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan diluar pekerjaan setelah bekerja.	2	29	13	11	1	56
		3,57%	51,79%	23,21%	19,64%	1,79%	100%
2.	Saya bisa membagi waktu untuk mengerjakan tugas pribadi dengan tugas di rumah sakit.	7	38	5	5	1	56
		12,50%	67,86%	8,92%	8,93%	1,79%	100%
3.	Kegiatan pekerjaan saya tidak mengganggu kegiatan pribadi saya.	3	40	10	3	0	56
		5,36%	71,43%	17,86%	5,36%	0%	100%
4.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.	6	42	7	1	0	56
		10,71%	75,00%	12,50%	1,79%	0%	100%
5.	Saya menikmati aktivitas pekerjaan saya karena tidak mengganggu	5	41	8	2	0	56
		8,93%	73,21%	14,29%	3,57%		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	aktivitas kehidupan pribadi saya.					0%	100%
6.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan dan rumah sakit.	8	43	5	0	0	56
		14,29%	76,79%	8,92%	0%	0%	100%
7.	Saya puas karena bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	7	48	1	0	0	56
		12,50%	85,71%	1,79%	0%	0%	100%
8.	Saya puas karena kegiatan diluar rumah sakit tidak mengganggu pekerjaan saya di rumah sakit.	4	38	10	4	0	56
		7,14%	67,86%	17,86%	7,14%	0%	100%
9.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena mendapat dukungan dari keluarga dan atasan.	4	44	2	6	0	56
		7,14%	78,57%	3,57%	10,71%	0%	100%
10.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.	13	38	3	2	0	56
		23,21%	67,86%	5,36%	3,57%	0%	100
Total		59	401	64	34	2	560
Persentase (%)		10,54%	71,61%	11,43%	6,07%	0,36%	100%

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden variabel *work life balance* menunjukkan bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 59 tanggapan dengan persentase 10,54%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 401 tanggapan dengan persentase 71,61%, responden yang menyatakan netral sebanyak 64 tanggapan dengan persentase 11,43%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 tanggapan dengan persentase 6,07%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 tanggapan dengan persentase 0,36%.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan kuesioner yang telah disebar bahwa jawaban dengan pernyataan “setuju” merupakan jawaban yang paling mendominasi dengan persentase terbanyak dijawab oleh responden. Artinya bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru merasa puas karena bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini terbukti dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 401 responden dengan persentase 71,61%.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Frenrika, 2022) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat” membuktikan bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3 Variabel *Burnout*

Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam (Caniago & Mustafa, 2023) *burnout* merupakan suatu gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah, hal tersebut disebabkan karena seseorang mengalami stres yang intens dan berkepanjangan. Jawaban responden terhadap *burnout* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Saya sering merasa letih dan pegal-pegal pada tubuh saya setelah seharian melakukan pekerjaan.	15	27	3	10	1	56
		26,79%	48,21%	5,36%	17,86%	1,79%	100%
2.	Saya mengalami gangguan tidur atau sakit kepala karena setelah seharian bekerja.	0	30	10	13	3	56
		0%	53,57%	17,86%	23,21%	5,36%	100%
3.	Saya merasa sulit untuk mengontrol emosi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.	0	21	12	21	2	56
		0%	37,50%	21,43%	37,50%	3,57%	100%
4.	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya.	1	25	14	16	0	56
		1,79%	44,64%	25,00%	28,57%	0%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.	1	25	14	16	0	56
		1,79%	44,64%	25,00%	28,57%	0%	100%
6.	Saya mudah merasa curiga dan sering berfikir negatif terhadap rekan kerja saya.	2	12	7	30	5	56
		3,57%	21,43%	12,50%	53,57%	8,93%	100%
7.	Saya mudah sinis dengan rekan kerja ketika pekerjaan saya belum terselesaikan dengan baik	2	10	7	31	6	56
		3,57%	17,86%	12,50%	55,36%	10,71%	100%
8.	Saya merasa pesimis dalam mencapai prestasi kerja.	0	13	10	28	5	56
		0%	23,21%	17,86%	50,00%	8,93%	100%
9.	Saya merasa bahwa saya sering diabaikan atau tidak dipedulikan oleh rekan kerja atau atasan.	0	10	9	34	3	56
		0%	17,86%	16,07%	60,71%	5,36%	100%
10.	Saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan yang menurut saya sulit.	0	23	11	17	5	56
		0%	41,07%	19,64%	30,36%	8,93%	100%
Total		21	196	97	216	30	560
Persentase (%)		3,75%	35,00%	17,32%	38,57%	5,36%	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden *burnout* menunjukkan bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 tanggapan dengan persentase 3,75%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 196 tanggapan dengan persentase 35,00%, responden yang menyatakan netral sebanyak 97 tanggapan dengan persentase 17,32%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 216 tanggapan dengan persentase 38,75%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 tanggapan dengan persentase 5,36%.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan kuesioner yang telah disebar bahwa jawaban dengan pernyataan “tidak setuju” merupakan jawaban yang paling mendominasi dengan persentase terbanyak dijawab oleh responden. Artinya bahwa tenaga paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru tidak merasa bahwa mereka sering diabaikan atau tidak dipedulikan oleh rekan kerja atau atasan karena ketika bekerja tenaga paramedis wanita selalu memberi dukungan satu sama lain. Hal ini terbukti dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 401 responden dengan persentase 71,61%.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Malini & Yulianty, 2023) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak membuktikan bahwa *Work Life Balance*, *Burnout* dan Kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak.

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

5.4 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variable terikat, meliputi :

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut (Noor, 2017). Uji validitas dikatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.

1. Uji Validitas

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Tanda	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
Y.1	0,739	>	0,263	Valid
Y.2	0,756	>	0,263	Valid
Y.3	0,519	>	0,263	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.4	0,590	>	0,263	Valid
Y.5	0,542	>	0,263	Valid
Y.6	0,623	>	0,263	Valid
Y.7	0,770	>	0,263	Valid
Y.8	0,638	>	0,263	Valid
Y.9	0,456	>	0,263	Valid
Y.10	0,795	>	0,263	Valid
Work Life Balance (X1)				
X1.1	0,728	>	0,263	Valid
X1.2	0,768	>	0,263	Valid
X1.3	0,640	>	0,263	Valid
X1.4	0,821	>	0,263	Valid
X1.5	0,717	>	0,263	Valid
X1.6	0,418	>	0,263	Valid
X1.7	0,555	>	0,263	Valid
X1.8	0,677	>	0,263	Valid
X1.9	0,461	>	0,263	Valid
X1.10	0,414	>	0,263	Valid
Burnout (X2)				
X2.1	0,495	>	0,263	Valid
X2.2	0,679	>	0,263	Valid
X2.3	0,644	>	0,263	Valid
X2.4	0,800	>	0,263	Valid
X2.5	0,774	>	0,263	Valid
X2.6	0,702	>	0,263	Valid
X2.7	0,724	>	0,263	Valid
X2.8	0,650	>	0,263	Valid
X2.9	0,724	>	0,263	Valid
X2.10	0,740	>	0,263	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dilakukan terhadap 56 responden menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi atau r hitung $>$ r tabel, yaitu 0,263. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpa*. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	0,829	>	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,817	>	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,877	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bawah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak di uji.

5.5 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik untuk

menghasilkan suatu model yang baik. Analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

5.5.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2017) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal nya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data yang tidak berdistribusi normal yaitu jika signifikansi $< 0,05$ dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *asymptotic significant (2- tailed)* $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai *asymptotic significant (2-tailed)* $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75516297
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,078
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Assymp Sig *Kolmogrov-Smirnov* sebesar $0,200 >$ dari 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

5.5.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor) 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.

1. Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas
2. Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,965	1,036
	<i>Burnout</i> (X2)	0,965	1,036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa setiap variabel independen atau variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

5.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menentukan heteroskedastisitas selain mengamati scatterplot, juga menggunakan uji Glejser demi mendapatkan hasil yang pasti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi atau bebas dari gejala heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,652	2,767		2,404	,020
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	-,078	,061	-,174	-1,283	,205
	<i>Burnout</i> (X2)	-,055	,037	-,203	-1,499	,140

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0,205 dan variabel *Burnout* adalah sebesar 0,140. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.5.4 Uji Autokorelasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 ^a	,404	,382	2,807	1,687
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> (X2), <i>Work Life Balance</i> (X1)					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai DW (Durbin Watson) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,687. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) =56, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,4954 dan dU sebesar 1,6430. Karena nilai yang diperoleh $DW > dU$ dan $(4 - DW) > dU$ yaitu $1,687 > 1,6430$ dan $2,313 > 1,6430$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

5.6 Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Pada penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,154	4,292		6,793	,000
	X1	,429	,095	,489	4,532	,000
	X2	-,172	,057	-,325	-3,009	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,154 + 0,429X_1 + -0,172X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 29,154 artinya apabila *Work Life Balance* dan *Burnout* diasumsikan nol (0), maka Kepuasan Kerja akan sebesar 29,154.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,429 menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* mempunyai hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja.. Artinya, jika variabel *Work Life Balance* mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,429.
3. Nilai koefisien regresi sebesar -0,172 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Burnout* mempunyai hubungan negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya,

jika variabel *Burnout* mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,172.

4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.

Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2; n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = 0,05 / 2 ; 56 - 2 - 1$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 ; 53$$

$$t \text{ tabel} = 2,0057$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel, k = Jumlah Variabel Bebas, dan 1 = Konstan

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 5.14 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,154	4,292		6,793	,000
	X1	,429	,095	,489	4,532	,000
	X2	-,172	,057	-,325	-3,009	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. *Work Life Balance*, diketahui $t_{hitung} 4,532 > t_{tabel} 2,005$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap 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.

2. *Burnout*, diketahui $t_{hitung} -3,009 > t_{tabel} 2,005$ dan $Sig 0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

5.7.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau not fit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 56 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 53 ; 2$$

$$F_{tabel} = 3,1716$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel, k = Jumlah Variabel Bebas, dan 1 = Konstan

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

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

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 5.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,999	2	141,500	17,963	,000 ^b
	Residual	417,501	53	7,877		
	Total	700,500	55			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> (X2), <i>Work Life Balance</i> (X1)						

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui $F_{hitung} 17,963 > F_{tabel} 3,171$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,382	2,807
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> (X2), <i>Work Life Balance</i> (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa Nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,404 atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh kepada variabel terikat yaitu 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.

5.8.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 4,532 > t_{tabel} 2,0057$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya *Work Life Balance* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Maka hipotesis menyatakan bahwa “*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru, diterima”.

Menurut Ganapathi (2016) dalam (Arrozak et al., 2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian (Ramadhan & Frendika, 2022) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat” yang menyatakan *Work Life Balance* pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat.

5.8.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} -3,009 > t_{tabel} 2,0057$ dan $Sig 0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya

Burnout secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Maka hipotesis menyatakan bahwa “*Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru, diterima”.

Bhanugopan & Alan (2006) dalam (Chairina, 2019) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu. Berdasarkan teori Tsigilis dan Koustelios dalam (Indra & Rialmi, 2022) *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian (Ramadhan & Frendika, 2022) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat” yang menyatakan *Burnout* secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian (Malini & Yulianty, 2023) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak membuktikan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.8.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui $F_{hitung} 17,963 > F_{tabel} 3,1716$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Maka hipotesis menyatakan bahwa “*Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru, diterima”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ria Astuti (2023) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Kompetensi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Berdasarkan hasil koefisien regresi linear berganda variabel *Work Life Balance* sebesar 0,429 menyatakan bahwa setiap mengalami peningkatan satu satuan variabel *Work Life Balance*, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,429. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Berdasarkan hasil koefisien regresi linear berganda variabel *Burnout* sebesar -0,172 menyatakan bahwa setiap mengalami peningkatan satu satuan variabel *Burnout*, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,172. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Diketahui $F_{hitung} 17,963 > F_{tabel} 3,171$ dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,404 atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja tenaga paramedis wanita sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasam dan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap Rumah Sakit adalah:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator-indikator pengukuran variabel lainnya. *Work life balance* dapat menambahkan indikator energi, yaitu energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. *Burnout* dapat menambahkan indikator seperti berkurangnya prestasi pribadi, dimana dengan mengikutsertakan paramedis dalam berbagai

kegiatan sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri. Serta kepuasan kerja dapat menambahkan indikator promosi dan penghargaan dimana promosi dan penghargaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan seseorang.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktisnya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan agar pihak rumah sakit memperhatikan *work life balance*, dimana dengan memberikan waktu kerja yang cukup agar paramedis wanita memiliki dan menikmati waktu untuk berkumpul bersama keluarga ataupun kehidupan pribadinya setelah bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta semangat kerja yang tinggi.
- b. Diharapkan agar pihak rumah sakit memperhatikan *burnout* pada paramedis wanita dengan cara membagi waktu kerja yang adil agar paramedis tidak mengalami gangguan tidur atau sakit kepala setelah seharian bekerja. Sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Afifah, N. A., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1215–1222. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127>

Agesti, R. C. (2022). *Hubungan Antara Burnout Dengan Burnout Pada Anggota Polisi Polres Demak* (Issue 8.5.2017).

Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Riset Manajemen*, 1–17. www.fe.unisma.ac.id

Arumingtyas, F., & Trisavinangdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76.

Astuti, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Rsud Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. *Jurnal Manajemen*, 12(2).

Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>

Chairina, L. R. R. (2019). *Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawara.

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara.

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

Halizah, S. N., & Suryawirawan, O. A. (2024). Work-Life Balance , Work-Family Conflict , Employee Engagement , Dan Burnout Terhadap Job Satisfaction Perawat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 13*, 1–21.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

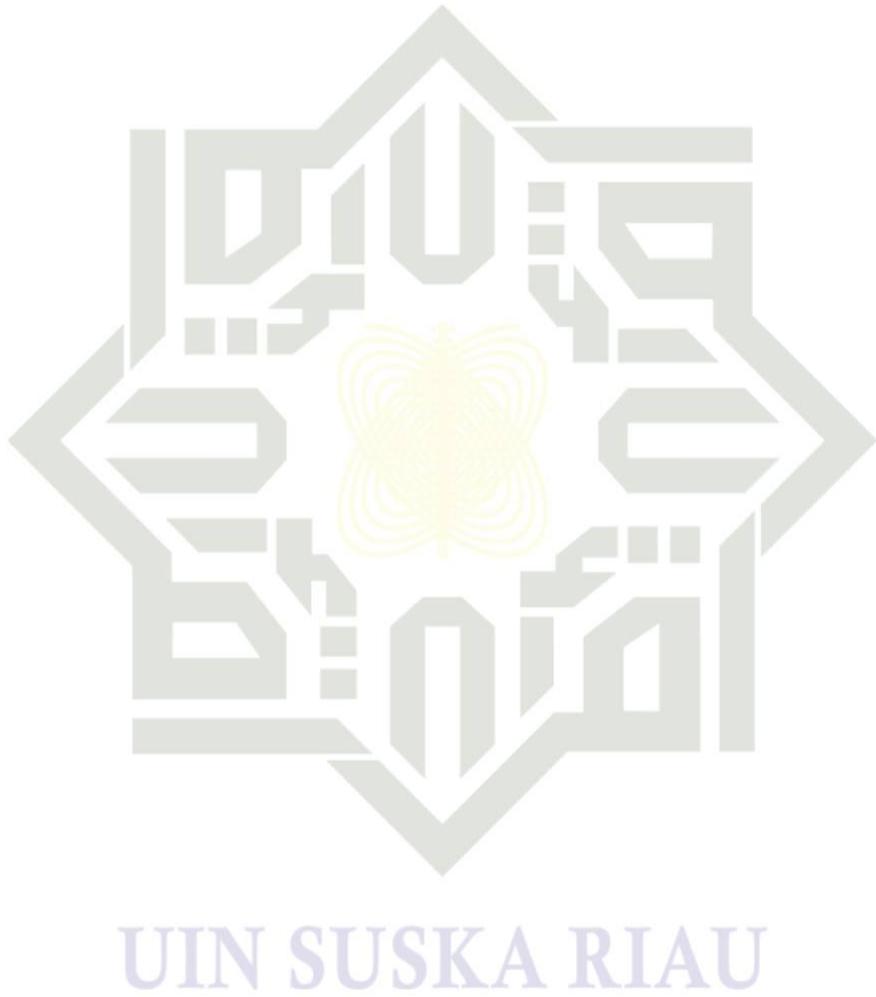
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

- Juniari, R. A. D., Indiworo, R. H. E., & Dharmaputra M. Fadjar. (2024). Pengaruh Konflik Peran, Work Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 2500–2508.
- Malini, H., & Yulianty. (2023). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Health Management Research*, 2(September), 18–27.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. *Bandung Conference Series : Businee and Management*, 2(1), 170–174. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007>
- Rani, A. P. S., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh Work Life Balance , Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 302–324. <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/download/312/294>
- Rohmah, S. L. A., & Budiarti, I. (2019). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Terhadap Krpuasan Kerja Pegaai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung*.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- S.P, Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sari, S. J. (2021). *Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Perawat Di Kota Pekanbaru* (Vol. 1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT RajaGrafindo Persada.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

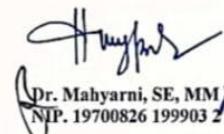


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Riset

 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. : fekonos@uin-suska.ac.id	
Nomor	: B-2825/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024	Pekanbaru, 03 Mei 2024 M
Sifat	: Biasa	21 Syawwal 1445 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	
Kepada Yth. Direktur Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru 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 : Ayunda Lutfi Maharani NIM. : 12070122452 Jurusan : Manajemen Semester : VIII (Delapan) bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru " Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut. Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih. <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> Dekan,  Dr. Mahyarni, SE, MM NIP. 19700826 199903 2001 </div>		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691

Pekanbaru, 24 Juni 2024

Nomor : B/ 674 /M/DIK.9.1./2024/Rs.Bhy
Klasifikasi : Biasa
Lamp :
Hal : selesai penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL UIN SUSKA RIAU

di

Pekanbaru

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor: B/2825/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 tanggal 3 Mei 2024 tentang izin riset.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas diberitahukan kepada Dekan, telah selesai melaksanakan riset di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Pekanbaru Polda Riau a.n. :

Nama : AYUNDA LUTFI MAHARANI
NIM : 12070122452
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PARAMEDIS WANITA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

Pit KARUMKIT BHAYANGKARA TK.III
PEKANBARU POLDA RIAU



dr. I WAYAN AGUS DARMAWAN, Sp.OT
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76010890



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

Lampiran 3 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, 24 Mei 2024

Kepada Yth,

Responden Tenaga Paramedis Wanita

Di Tempat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Starta Satu (S1) saya:

Nama : Ayunda Lutfi Maharani

NIM : 12070122452

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”**, Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Tenaga Paramedis Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerja sama, bantuan, dan perhatian Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ayunda Lutfi Maharani
NIM : 12070122452



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : 21 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 : 31 – 40 Tahun 51 Tahun Keatas
3. Lama bekerja : < 2 Tahun 6 - 8 Tahun >12 Tahun
 : 3 – 5 Tahun 9 – 11 Tahun
4. Pendidikan : SMA / SLTA S1
 : DIII S2/S3
5. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Tenaga Paramedis Wanita Yang Sudah Menikah, memberikan tanda *checklist* (✓) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	: 5
S	= Setuju	: 4
N	= Netral	: 3
TS	= Tidak Setuju	: 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	: 1
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Tenaga Paramedis Wanita Yang Sudah Menikah dan Selamat Bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. KUESIONER

1. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Menyenangi Pekerjaannya					
1.	Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.					
2.	Saya menikmati tugas-tugas yang saya lakukan sehari-hari.					
B.	Mencintai Pekerjaannya					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan segenap hati dan upaya agar pekerjaan saya berhasil menjadi yang terbaik.					
4.	Saya mencintai pekerjaan saya sekarang karena keluarga saya mendukung pekerjaan saya saat ini.					
C.	Moral Kerja					
5.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Saya melakukan tugas yang dipercayakan dengan rasa penuh tanggung jawab.					
D.	Kedisiplinan					
7.	Saya selalu datang tepat waktu karena saya sangat menghargai pekerjaan saya.					
8.	Saya menyelesaikan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu.					
E.	Prestasi Kerja					
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
10.	Saya merasa puas dengan <i>support</i> yang diberikan oleh pimpinan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Keseimbangan Waktu					
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan diluar pekerjaan setelah bekerja.					
2.	Saya bisa membagi waktu untuk mengerjakan tugas pribadi dengan tugas di rumah sakit.					
3.	Kegiatan pekerjaan saya tidak mengganggu kegiatan pribadi saya.					
B.	Keseimbangan Keterlibatan					
4.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.					
5.	Saya menikmati aktivitas pekerjaan saya karena tidak mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya.					
6.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan dan rumah sakit.					
C.	Keseimbangan Kepuasan					
7.	Saya puas karena bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
8.	Saya puas karena kegiatan diluar rumah sakit tidak mengganggu pekerjaan saya di rumah sakit.					
9.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena mendapat dukungan dari keluarga dan atasan.					
10.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Burnout (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kelelahan Fisik					
1.	Saya sering merasa letih dan pegal-pegal pada tubuh saya setelah seharian melakukan pekerjaan.					
2.	Saya mengalami mengalami gangguan tidur atau sakit kepala karena setelah seharian bekerja.					
B.	Kelelahan Emosional					
3.	Saya merasa sulit untuk mengontrol emosi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.					
4.	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.					
C.	Kelelahan Mental					
6.	Saya mudah merasa curiga dan sering berfikir negatif terhadap rekan kerja saya.					
7.	Saya mudah sinis dengan rekan kerja ketika pekerjaan saya belum terselesaikan dengan baik					
D.	Rendahnya Penghargaan Diri					
8.	Saya merasa pesimis dalam mencapai prestasi kerja.					
9.	Saya merasa bahwa saya sering diabaikan atau tidak dipedulikan oleh rekan kerja atau atasan.					
10.	Saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan yang menurut saya sulit.					

“Terimakasih Atas Partisipasi Tenaga Paramedis Wanita”

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Penelitian

Kepuasan Kerja (Y)

NO	Kepuasan Kerja (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	46
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	43
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
24	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	39
25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
32	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
39	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	32
40	4	4	2	2	5	5	2	2	4	4	34
41	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	36
42	3	3	3	5	4	4	3	3	4	2	34
43	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	42
44	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
45	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
46	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32
47	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	42
48	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
55	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
56	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	40

Work Life Balance (X1)

No	Work Life Balance (X1)										TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
14	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	35
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
27	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
31	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
32	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
34	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	37
35	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	29
36	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	34
37	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	33
38	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	33
39	2	4	4	4	4	5	5	2	4	5	39
40	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	37
41	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	40
42	2	2	4	3	3	3	4	3	5	2	31
43	4	5	3	4	3	3	4	3	2	4	35
44	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
45	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	40
46	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	23
47	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	36
48	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
50	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
52	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
54	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	37
55	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	37

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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 Dilindungi Undang-Undang

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

Y.4	Pearson Correlation	,245	,129	,632**	1	,178	,132	,388**	,387**	,298*	-,058	,519**
	Sig. (2-tailed)	,069	,344	,000		,190	,333	,003	,003	,026	,672	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	,453**	,362**	,383**	,178	1	,877**	,013	,170	,323*	,254	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,004	,190		,000	,922	,211	,015	,059	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.6	Pearson Correlation	,387**	,334*	,371**	,132	,877**	1	,015	,194	,226	,168	,542**
	Sig. (2-tailed)	,003	,012	,005	,333	,000		,911	,153	,094	,217	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	,452**	,424**	,384**	,388**	,013	,015	1	,612**	,381**	,063	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,003	,922	,911		,000	,004	,643	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	,590**	,606**	,556**	,387**	,170	,194	,612**	1	,430**	,273	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,211	,153	,000		,001	,042	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	,489**	,459**	,269*	,298*	,323*	,226	,381**	,430**	1	,268*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,045	,026	,015	,094	,004	,001		,046	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	,315*	,339*	,308*	-,058	,254	,168	,063	,273	,268*	1	,456**
	Sig. (2-tailed)	,018	,011	,021	,672	,059	,217	,643	,042	,046		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	,795**	,739**	,756**	,519**	,590**	,542**	,623**	,770**	,638**	,456**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Uji Validitas Work Life Balance (X1)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,645*	,434*	,585**	,316	-,003	,322*	,377**	,325*	,181	,728**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

X1.10	Pearson Correlation	,181	,238	-,027	,218	,219	,328*	,332*	,020	,198	1	,414**
	Sig. (2-tailed)	,182	,077	,845	,107	,105	,014	,012	,883	,144		,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1	Pearson Correlation	,728*	,768*	,640*	,821**	,717**	,418**	,555**	,677**	,461**	,414**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Burnout* (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,584*	,479*	,629*	,364*	-,028	-,028	-,051	,002	,405**	,495**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,006	,840	,840	,708	,988	,002	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	,584*	1	,542*	,648**	,394**	,280*	,211	,310	,346**	,388**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,003	,037	,118	,020	,009	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	,479*	,542*	1	,624*	,470*	,244	,241	,205	,356**	,325	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,070	,074	,129	,007	,014	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	,629*	,648*	,624*	1	,648**	,410**	,395**	,236	,384**	,569**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,003	,080	,003	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	,364*	,394*	,470*	,648**	1	,429**	,612**	,425**	,448**	,572**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,006	,003	,000	,000		,001	,000	,001	,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.6	Pearson Correlation	-,028	,280*	,244	,410**	,429**	1	,791**	,665**	,679**	,407**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,840	,037	,070	,002	,001		,000	,000	,000	,002	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	-,028	,211	,241	,395**	,612**	,791**	1	,652**	,675**	,475**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,840	,118	,074	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	-,051	,310*	,205	,236	,425**	,665**	,652**	1	,664**	,426*	,650**
	Sig. (2-tailed)	,708	,020	,129	,080	,001	,000	,000		,000	,001	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	,002	,346*	,356*	,384**	,448**	,679**	,675**	,664**	1	,530**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,988	,009	,007	,003	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	,405*	,388*	,325	,569**	,572**	,407**	,475**	,426*	,530**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,014	,000	,000	,002	,000	,001	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	,495*	,679*	,644*	,800**	,774**	,702**	,724**	,650**	,724**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	10

Uji Reliabilitas *Burnout* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	10

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75516297
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,078
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,154	4,292		6,793	,000		
X1	,429	,095	,489	4,532	,000	,965	1,036
X2	-,172	,057	-,325	-3,009	,004	,965	1,036

- a. Dependent Variable: Y

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

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,652	2,767		2,404	,020
	X1	-,078	,061	-,174	-1,283	,205
	X2	-,055	,037	-,203	-1,499	,140

a. Dependent Variable: absres

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 ^a	,404	,382	2,807	1,687

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29,154	4,292		6,793	,000
	X1	,429	,095	,489	4,532	,000
	X2	-,172	,057	-,325	-3,009	,004

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29,154	4,292		6,793	,000
	X1	,429	,095	,489	4,532	,000
	X2	-,172	,057	-,325	-3,009	,004

a. Dependent Variable: Y



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

Lampiran 10 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,999	2	141,500	17,963	,000 ^b
	Residual	417,501	53	7,877		
	Total	700,500	55			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 11 Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,382	2,807

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 Tabel T

Titik Persentase Distribusi T Df (51 – 86)

Df	2,5%	5%	10%
51	2,0076	1,6753	1,298
52	2,0066	1,6747	1,2980
53	2,0057	1,6741	1,298
54	2,0049	1,6736	1,297
55	2,0040	1,6730	1,297
56	2,0032	1,6725	1,297
57	2,0025	1,6720	1,297
58	2,0017	1,6716	1,296
59	2,0010	1,6711	1,296
60	2,0003	1,6706	1,296
61	1,9996	1,6702	1,296
62	1,9990	1,6698	1,295
63	1,9983	1,6694	1,295
64	1,9977	1,6690	1,295
65	1,9971	1,6686	1,295
66	1,9966	1,6683	1,295
67	1,9960	1,6679	1,294
68	1,9955	1,6676	1,294
69	1,9949	1,6672	1,294
70	1,9944	1,6669	1,294
71	1,9939	1,6666	1,294
72	1,9935	1,6663	1,293

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Lampiran 13 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebu t(N2)	df untuk pembilan g (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82

Lampiran 14 Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

BIOGRAFI PENULIS



Ayunda Lutfi Maharani, lahir pada tanggal 22 April 2002. penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari Bapak Tugiman dan Ibu Sarinah. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 007 Kulim Jaya dan dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Lubuk Batu Jaya dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pasir Penyulu lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari sampai Maret 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapang (PKL) di PT. PLN (Persero) ULP Simpang Tiga, Pekanbaru. Pada bulan Juli sampai Agustus 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar. Penulis melakukan penelitian pada bulan November 2023 sampai Juni 2024 di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Dan pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis melakukan Ujian Munaqasyah Skripsi dan dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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