

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 & Frendika, 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 mengemukakan 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 dikatan 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 (X1)</i>	0,965	1,036
	<i>Burnout (X2)</i>	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 multikolinearitas 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

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,652	2,767		2,404	,020
	Work Life Balance (X1)	-,078	,061	-,174	-1,283	,205
	Burnout (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: <i>Kepuasan Kerja</i> (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 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Paramedis Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.

Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) 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 mengumumkan 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