



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.



Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI**

PROVINSI RIAU

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

RAHAYU NINGSIH

12070122830

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2025



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Rahayu Ningsih
Nim	:	12070122830
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester	:	X (Sepuluh)
Judul	:	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau
Tanggal Ujian	:	12 Juni 2025

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

MERI SANDORA, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



DR. H. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nama : Rahayu Ningsih
Nim : 12070122830
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Henni Indrayani SE., MM
NIP. 19700802 199803 2 003

Sekretaris

Saipul Al Sukri SE., M.Si
NIP. 19860108 201903 1 007

Pengaji 1

Dr. Tasriani, M.Ag
NIP. 19700217 200701 2 029

Pengaji 2

Dr. Ade Ria Nirmala SE., MM
NIP. 19730411 202321 2 000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2022
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahayu Ningsih
NIM : 12070122830
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 01 Agustus 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pada
Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Batu Bara Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 24 Juni 2025



Rahayu Ningsih
NIM. 12070122830



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.

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI PROVINSI RIAU

Oleh

RAHAYU NINGSIH

NIM :12070122830

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif dengan menggunakan SPSS.23. Data dikumpulkan melalui kuesioner, populasi penelitian ini berjumlah 177 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan sampel menggunakan *simple random sampling* atau teknik acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Sedangkan dukungan sosial secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Secara simultan beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau sebesar 72,5%, sedangkan sisanya (27,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Burnout*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

©

pta milik U

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND SOCIAL SUPPORT ON BURNOUT IN NURSES OF PETALA REGIONAL PUBLIC HOSPITAL (RSUD) RIAU PROVINCE

By

RAHAYU NINGSIH
NIM : 12070122830

The purpose of this study was to determine the Effect of Workload and Social Support on Burnout in nurses at the Petala Bumi Regional General Hospital, Riau Province. The method used is Quantitative using SPSS.23. Data were collected through questionnaires, the population of this study was 177 people and the number of samples used in this study was 123 people and the sample used simple random sampling or simple random techniques. The results of the study showed that partially workload had a positive and significant effect on burnout. While social support partially had a negative and significant effect on burnout. Simultaneously workload and social support influenced burnout in nurses at the Petala Bumi Regional General Hospital, Riau Province. The magnitude of the influence of workload and social support on burnout in nurses at the Petala Bumi Regional General Hospital, Riau Province was 72.5%, while the rest (27.5%) was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Workload, Social Support and Burnout*





1. Dilarang mengulang sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan halaman
 - b. Pengutipan tipe
2. Dilarang menggunakannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatan khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“ PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI PROVINSI RIAU”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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**
- Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Sumino dan pintu surgaku Ibunda Partini. yang telah menjadi orang tua terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, motivasi, nasehat, perhatian dan pengorbanan yang diberikan dari awal perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.
- Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI, AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
- Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, SH,MH Ibu Dr. Hj. Julina, SE,MSi selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris prodi SI manajemen fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Ibu Meri Sandora, SE., MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan. pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE., M.Si, selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
- Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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**

Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan administrasi selama menempuh perkuliahan.

Terimakasih kepada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Dan kepada Kakak kandung saya tercinta, yakni Intan Novita Sari, S.Sos dan Wulan Setiyani, S.E yang selalu mendukung dan mendoakan penulis serta menjadi semangat dalam kelancaran proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

12. Dan untuk Keponakan saya tercinta, yakni Iffah Khairiyah Nur Ikhsani, Irham Putra Ikhsani, Ilham Putra Ikhsani yang selalu membuat kelucuan sehingga membuat penulis bahagia dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.

13. Seseorang bernama Putra Adriansyah yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, harapan saya semoga kita bisa sukses bersama sesuai dengan apa yang kita impikan.

14. Kepada teman seperjuangan saya, Indri Pratiwi, S.E terimakasih sudah menjadi teman, sahabat, saudara yang selalu mendukung dan support hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi 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.

15.  Hak cipta milik UIN Suska Riau

Terakhir, Terimakasih untuk diri saya sendiri Rahayu Ningsih, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang sangat patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga segala bantuan, bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan berlipat ganda oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi yang telah di susun ini masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan dan keterbatasan, baik isi maupun konsep penyusunan.

Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun berhubungan dengan skripsi ini dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juni 2025

Penulis,

Rahayu Ningsih

12070122830



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 <i>Burnout</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Burnout</i>	12
2.2.2 Faktor Mempengaruhi <i>Burnout</i>	13
2.2.3 Ciri- Ciri <i>Burnout</i>	15
2.2.4 Gejala <i>Burnout</i>	16
2.2.5 Indikator <i>Burnout</i>	17
2.3. Beban Kerja	19
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.3.2 Faktor Mempengaruhi Beban Kerja	19
2.3.3 Indikator Beban Kerja	21
2.4. Dukungan Sosial	21
2.4.1 Pengertian Dukungan Sosial	22



2.4.2	Faktor Menghambat Dukungan Sosial	22
2.4.3	Indikator Dukungan Sosial	23
2.5	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Pandangan Islam.....	23
2.5.1	Pandangan Islam Terhadap <i>Burnout</i>	23
2.5.2	Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja	24
2.5.3	Pandangan Islam Terhadap Dukungan Sosial	25
2.6	Penelitian Terdahulu.....	27
2.7	Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	33
2.7.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i>	33
2.7.2	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i>	33
2.7.3	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial	34
2.8	Kerangka Pemikiran	36
2.9	Konsep Operasional Variabel	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1	Lokasi dan waktu penelitian	39
3.2	Jenis dan Sumber Data	39
3.2.1	Jenis Data.....	40
3.2.2	Sumber Data	40
3.3	Populasi dan Sampel.....	40
3.4	Metode Pengumpulan Data	42
3.5	Skala Pengukuran Data.....	43
3.6	Analisis Data	43
3.6.1	Uji Kualitas Data	44
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3	Uji Hipotesis	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	51
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.4	Pelayanan Kesehatan	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1	Karakteristik Respondent	61
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.3	Responden Pendidikan Terakhir	62
5.1.4	Respondent Berdasarkan Lama Bekerja	63
	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	64
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	66
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Sosial	67
	Analisis Regresi Linier Berganda	69
5.4	Uji Kualitas	70
5.4.1	Uji Validitas	68
5.4.2	Uji Realibilitas.....	70
5.5	Asumsi Klasik	73
5.5.1	Uji Normalitas	74
5.5.2	Uji Multikolineritas	76
5.5.3	Uji Heterokedastisitas	77
5.6	Uji Hipotesis.....	79
5.6.1	Uji Parsial	80
5.6.2	Uji Simultan	81
5.6.3	Koefisien Determinasi.....	82
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	83
5.8.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i>	83
5.8.2	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i>	84
5.8.3	Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i>	85
BAB VI	PENUTUP	87
6.1	Kesimpulan	87
6.2	Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

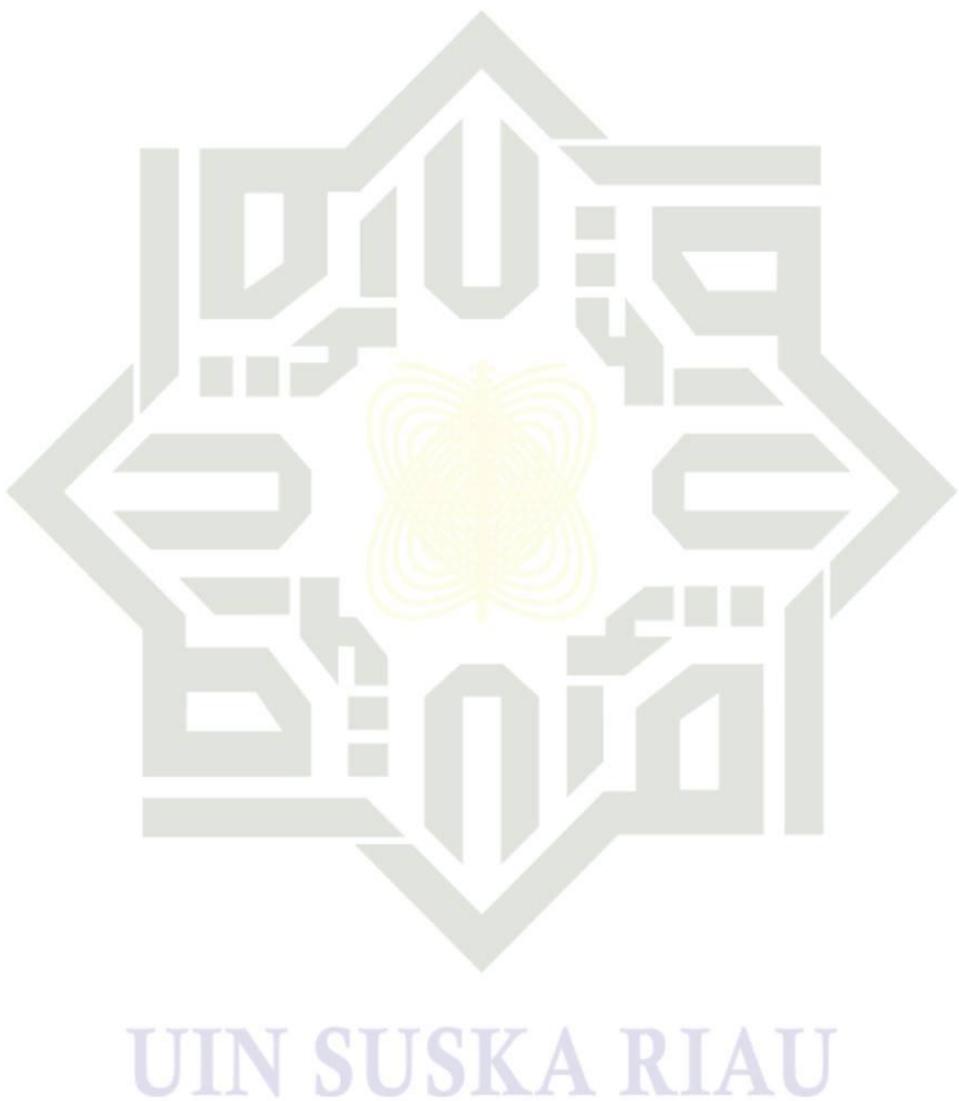
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

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

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran Pengaruh Beban Kerja (X1), dan.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.....	51
Gambar 5. 2 Uji Normalitas P-P Plot.....	72
Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas	75





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

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat berhasil mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang dimilikinya. Orientasi suatu perusahaan atau organisasi yang terfokus pada faktor manusia bukan berarti faktor lain tidak berperan penting, namun diperlukan berbagai faktor lain untuk menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Saat ini terdapat banyak jenis organisasi di bidang pelayanan masyarakat, salah satunya bergerak adalah bidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor.34 / MENKES / PER / III/2016 rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit adalah suatu pelayanan kesehatan yang ciri-cirinya berkaitan sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan peralatan yang digunakan. Dalam situasi ini rumah sakit sangat bergantung pada keterampilan dan keahlian staf medis dan non medis.

Salah satu lembaga pelayanan kesehatan di provinsi riau yang diminati saat ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Petal Bum Provinsi Riau. Penelitian ini mengambil ojek pada Rumah Sakit Umum Daerah Petal Bumi Provinsi Riau yang merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan regional yang ada di provinsi riau berada di pekanbaru, yang memiliki tenaga medis 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.

non medis yang handal, terampil, professional dan di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Perawat merupakan satu dari tenaga medis professional di rumah sakit yang memberikan layanan untuk merawat pasien dan menunjang kesehatan pasien. Perawat menjadi peranan penting, karena perawat merupakan tenaga medis yang setiap saat berinteraksi dengan pasien dan juga keluarga pasien. Perawat yang berpengalaman sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang di berikan kepada pasien. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan rumah sakit adalah kinerja perawatnya.

Menurut (**Maslach, 2015**) *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik, yang ditandai oleh tiga dimensi utama, Kelelahan emosional (emotional exhaustion): perasaan lelah secara emosional dan fisik karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Depersonalisasi atau sinisme (depersonalization/cynicism): sikap negatif atau tidak peduli terhadap klien, pasien, atau pekerjaan itu sendiri., Penurunan pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment): perasaan tidak kompeten dan kurangnya keberhasilan dalam pekerjaan.

Maka dari itu banyak nya pengunduran diri perawat THL pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Berikut data tingkat Turnover Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau

Tabel 1.1: Tingkat Keluar Masuk Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Dari Tahun 2019 – 2023

Hak Cipta UIN Suska Riau	Tahun	Jumlah perawat THL diawal tahun (orang)	Pengunduran Perawat THL keluar (orang)	Perawat masuk (orang)	Jumlah perawat THL di akhir tahun (orang)	Persentase (%)
	2019	150	6	10	154	3,94%
	2020	154	7	13	160	4,45%
	2021	160	5	13	168	3,48%
	2022	168	6	9	171	3,55%
	2023	171	8	14	177	4,59%

Sumber: Data bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

Pada tabel 1.1 status pada perawat yang mengundurkan diri diatas yaitu perawat THL. dapat dihitung persentase tingkat turnover perawat Rumah sakit umum daerah Petala Bumi Provinsi Riau dengan menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Berdasarkan perhitungan LTO, persentase tingkat turnover Rumah sakit umum daerah Petala Bumi Provinsi Riau mengalami tingkat fluktuasi. Pada tahun 2019 menerima perawat sebanyak 10 orang dan yang keluar sebanyak 6 orang dengan tingkat LTO 3,94%. Pada tahun 2020 rumah sakit ini menerima perawat sebanyak 13 orang dan yang keluar sebanyak 7 orang dengan tingkat LTO sebesar 4,45%. Pada tahun 2021 perawat yang masuk sebanyak 13 orang dan yang keluar sebanyak 5 orang dan tingkat LTO sebesar 3,48%. Dan pada tahun 2022 perawat yang masuk sebanyak 9 orang dan yang keluar sebanyak 6 orang dengan tingkat LTO sebesar 3,55%. Kemudian pada tahun 2023 perawat yang masuk sebanyak 14 orang dan yang keluar sebanyak 8 orang dengan tingkat LTO sebesar 4,59%.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Banyaknya pengunduran diri pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau pada tiap tahunnya, salah satu indikasi yang menyebabkan pengunduran diri tersebut ialah penyebab beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan para perawat kelelahan dalam bekerja karna jumlah pasien yang terlalu banyak dan para perawat kebanyakan tidak sanggup untuk bekerja karna faktor kelelahan dan di tambah lagi dukungan sosial antar perawat yang tidak terjalin baik dalam bekerja dan menyebabkan para perawat tidak nyaman dalam bekerja dan memilih keluar dalam rumah sakit tersebut.

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan Kepala perawat fenomena *burnout* yang terjadi pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau adalah para perawat cenderung mengalami kelelahan dan stress dalam bekerja karna banyaknya jumlah pasien setiap hari yang harus ditangani. Selain itu perawat merasa jemu, agresif, dan mudah marah. serta perawat juga mengalami stress fisik. Seperti sakit kepala , gangguan pencernaan, hingga gangguan tidur, hal itu terjadi akibat dari kurangnya waktu istirahat, dan pola makan tidak teratur.

Menurut (**Marhaendra, 2022**) Beban kerja adalah jenis tugas yang diterima dan dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kemampuannya. Hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi perawat dalam bekerja dan akan mengalami stress sehingga pada akhirnya kinerja yang di hasilkan tidak optimal. Perlu adanya dukungan pemimpin untuk membentuk sikap dan pola pikir para perawat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan wawancara peneliti dengan perawat (dengan inisial ibu E usia 30 tahun) fenomena beban kerja yang terjadi di RSUD Petal Bumi Provinsi Riau mengungkapkan bahwa mereka sangat terbebani terhadap jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang dihadapi dalam bekerja sangat besar. dan perawat bekerja terus menerus termasuk pada hari libur resmi. Berikut jumlah data pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2 Data Standar Pasien Pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Terkait Perbandingan Perawat dengan Pasien Pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien	Standar Rumah Sakit	Realisasi
2019	150	2.500	1:6	1:16
2020	154	2.350	1:6	1:15
2021	160	2.600	1:6	1:16
2022	168	2.200	1:6	1:13
2023	177	3.150	1:6	1:17

Sumber: Data bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

Berdasarkan tabel diatas terdapat banyaknya jumlah pasien yang harus ditangani perawat di Rsud petala bumi. Dapat dilihat bahwa standar pasien Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi adalah 1 banding 6, sedangkan realitanya pada tahun 2019 jumlah perawat 150 dengan jumlah pasien berjumlah 2.500 dengan perbandingan 1 perawat merawat 16 pasien, pada tahun 2020 jumlah perawat 154 sedangkan jumlah pasien 2.350 dengan realisasi 1 perawat merawat 15 pasien, pada tahun 2021 jumlah perawat 160 sedangkan jumlah pasien 2.600 dengan realisasi 1 perawat merawat 16 pasien, Pada tahun 2022 jumlah perawat 168 sedangkan jumlah pasien 2.200 dengan realisasi 1 perawat merawat 13 pasien, 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.

pada tahun 2023 jumlah perawat 177 sedangkan jumlah pasien 3.150 dengan realisasi 1 perawat merawat 17 pasien.

Dari fenomena yang terjadi pada Rsud Petala Bumi saat ini adalah perawat memiliki beban kerja berlebihan dimana mereka sangat terbebani terhadap jumlah pasien yang harus dilayani yang mengakibatkan perawat mengalami *burnout*. Fenomena selanjutnya yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan adalah dukungan sosial, Menurut (Efendi, 2017) Dukungan sosial adalah hubungan interpersonal yang melibatkan dua orang atau lebih untuk memenuhi kebutuhan dasar individu dalam mendapatkan rasa aman, hubungan sosial, persetujuan, dan kasih sayang. Dukungan sosial berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis individu yang mengalami tekanan, sehingga menimbulkan pengaruh positif yang dapat mengurangi gangguan psikologis.

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan beberapa perawat secara acak fenomena dukungan sosial yang terjadi adalah perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja, karena rekan kerja dalam satu bangsal tidak saling mendukung dan komunikasi antar rekan kurang baik. Perawat hanya bersosialisasi dengan perawat dalam satu bangsal atau bagian yang sama, sehingga komunikasi dengan perawat beda ruangan atau bagian sangat minim. Kadang ada juga pasien yang pindah bangsal, namun perawat bangsal lain tidak merespon dengan baik, sehingga terjadi kurang nyaman untuk bekerja. Berdasarkan fenomena yang telah penulis kemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.**”

1.2 Rumusan Masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau?

Apakah dukungan sosial secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau?

Apakah beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan *masalah* yang disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.
- Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial secara parsial terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau .

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4.2 Manfaat Bagi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit, khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Perawat demi perbaikan dan perkembangan Rumah sakit atau organisasi yang diteliti.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah Beban Kerja, Dukungan Sosial dan *Burnout*.

3. Bagi Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan *Burnout*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek permasalahan antara lain Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT

Bab ini menguraikan sejarah singkat rumah sakit, struktur rumah sakit, dan aktivitas rumah sakit.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang pembahasan dimana penulis akan mengemukakan tentang Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

BAB VI : PENUTUP

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka dapat menciptakan tujuan, mengembangkan strategi, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, ini memerlukan proses manajemen yang tepat untuk memastikan semua aspek berfungsi dengan baik.

Menurut (**Mangkunegara, 2017**) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan pada pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, intergasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (**Kasmir, 2016**) manajemen sumber daya manusia merupakan Proses pengelolaan sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan investor.

Menurut (**Sinambela, 2019**) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Dilatarukak Cipta H (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia

- 1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis i

1. Memberi nasihat kepada manajemen mengenai kebijakan sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.

2. Memelihara dan menjalankan strategi dan metode sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan organisasi/perusahaan

3. Mengelola ketegangan dan keadaan dalam hubungan karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak terhambat.

4. Menyediakan fasilitas komunikasi antar karyawan dan pengurus organisasi

5. Memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan dimana manajer dapat mencapai tujuan.

Menurut (Sinurat, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia dan praktik-praktik, perilaku, dan strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Marwansyah, 2019**) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain :

- ## 1. Perencanaan sumber daya manusia

Proses dimana suatu organisasi menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusianya sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan.

Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan untuk posisi atau jabatan tertentu. Seleksi adalah proses memilih calon karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia

Upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Bentuk balas jasa yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atau balasan atas kontribusinya.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kelalaian yang menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

6. Hubungan industrial

Hubungan para pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan.

2.2 Burnout

2.2.1. Pengertian Burnout

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang didalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif.

Burnout Menurut (**Maslach, 2016**) adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah

dengan tingginya standar keberhasilan 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.

Menurut (**Coulter, 2016**) *burnout* merupakan kelelahan dan stres yang disebabkan kondisi fisik, emosi dan mental yang buruk akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang. *Burnout* menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jemu secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami, keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

2.2 Faktor-Faktor Burnout

Menurut (**Busro, 2020**) beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Kurangnya Kontrol Kerja

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dalam menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan

2. Kurang Dihargai Dalam Bekerja

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut

memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan perasaan positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

3. Tidak Diperlakukan Secara Adil

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan di lingkungan kerja. Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

4. Berurusan Dengan Nilai Konflik

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, kepercayaan, menjaga integritas dan menghargai diri sendiri.

5. Kesenjangan Dalam Lingkungan Kerja

Pekerja yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki waktu bersama dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, komputer membuat seseorang cenderung menghilangkan interaksi dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti berbagi, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, penuh amarah, frustasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

6. Beban Kerja Berlebihan

Kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Beban kerja terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan individu yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan dan menurunnya kreativitas pekerja.

2.2.2 Ciri-Ciri *Burnout*

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat 3 ciri *burnout*, yaitu:

1. Kehilangan Fisik

Seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan.

2. Kehilangan Mental

Seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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:

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

2. Bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, merendung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

Ketelahan Emosional

Seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, rasa takut yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa- apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

2.2.3 Gejala *Burnout*

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa gejala *burnout* secara umum. Gejala *burnout* ini dapat digunakan sebagai tanda peringatan bahwa ada sesuatu yang salah yang perlu ditangani. Gejala *burnout* tersebut diantaranya:

1. Gejala Fisik

- Merasa lelah dan terkuras energinya.
- Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
- Perubahan nafsu makan dan susah tidur.

2. Gejala Emosional

- Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan.
- Merasa tidak berdaya dan kurang semangat.
- Kehilangan motivasi
- Semakin sinis dan berfikir negatif.

h. Penurunan kepuasan kerja.

3. Perilaku

i. Lari dari tanggung jawab.

j. Menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas.

k. Membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas.

l. Menggunakan obat-obatan dan alkohol.

m. Frustrasi.

n. Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal.

2.4 Indikator Burnout

Burnout dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator menurut (Maslach, 2016)

a. Kelelahan Emosional

Ketika mengalami kelelahan emosional, individu akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan lelah berkepanjangan baik secara fisik dapat meliputi sakit kepala, susah tidur, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan.

Kelelahan mental seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kelelahan secara emosional seperti rasa bosan, mudah tersinggung, cintisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa- apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

b. Depersonalisasi

Dimensi ini merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan. Perilaku ini juga merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja.

Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, menjaga jarak dari lingkungan kerja, dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

c. Penurunan Prestasi Diri

Dimensi ini ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Seseorang merasa tidak yakin tentang kemampuannya untuk berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan memungkinkan individu membebankan diri dengan sebuah keputusan yang akan menjadi suatu kegagalan. Individu juga merasa tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas baru.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017**) beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut (**Marhaendra, 2022**) beban kerja adalah jenis atau macam tugas yang diterima seorang pekerja dalam kapasitas dan dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan (**Kasmir, 2016**) menyatakan bahwa beban kerja ialah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan waktu,dan energy yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik maupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas dengan kapasitas yang diberikan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017**) Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau presepsi.

Jenis kelamin, usia, bentuk tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

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

b. **Hak Cipta**  **Hak Cipta milik UIN Suska Riau**

Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Kepuasan akan bagian kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang di jalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya terasa berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maupun fisik dari setiap pegawai tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Indikator beban kerja adalah :

Hak Cipta Dihindungi Undang-Undang

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

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan sop tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang di tetapkan instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai.

2.4 Dukungan Sosial

2.4.1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial yaitu mengacu pada kenyamanan, perhatian penghargaan, atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada

individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut (**Sarafino, 2015**) bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu perorangan atau kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada di lingkungan menjadi dukungan sosial atau tidak, tergantung pada bagaimana individu itu dapat merasakan hal tersebut sebagai dukungan sosial.

Menurut (**Hariandja, 2020**) Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang ditujukan dengan memberi bantuan kepada individu yang bersangkutan. Dukungan sosial berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis individu yang mengalami tekanan, sehingga menimbulkan pengaruh positif yang dapat mengurangi gangguan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk hubungan antara pribadi dengan orang-orang yang ada di sekitar individu yang berbentuk bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada individu, dimana individu yang mendapatkannya merasa diperhatikan, dicintai, dapat memberi efek positif bagi dirinya yang dapat diperoleh melalui interaksi dengan individu atau kelompok lain.

2.4.2 Faktor-faktor yang menghambat pemberian dukungan sosial

Menurut (**Suprayitno, 2018**) Faktor-faktor yang menghambat pemberian dukungan sosial adalah sebagai berikut :

- 1) Penarikan dari diri orang lain, disebabkan karena harga diri yang rendah, ketakutan untuk dikritik, pengharapan bahwa orang lain tidak akan menolong, seperti menghindar, mengutuk diri, diam, menjauh tidak mau meminta bantuan.
- 2) Melawan Orang Lain, Seperti sikap curiga, tidak sensitive, tidak timbal balik, dan

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

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

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

agresif.

Tindakan Sosial yang tidak pantas seperti membicarakan dirinya secara terus-menerus, mengganggu orang lain berpakaian tidak pantas.

2.4.3. Indikator Dukungan Sosial

Menurut (Sarafino,2015) indikator dukungan sosial sebagai berikut :

menghadapi pekerjaan. Perhatian tersebut bisa berupa perhatian langsung maupun tidak langsung.

1. Pemberian Nasehat atau Saran dalam menghadapi tugas

Memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi individu.

2. Perhatian dari orang tua

Perhatian dari orang tua sangat dibutuhkan oleh individu yang sedang stres dalam menghadapi pekerjaan.

3. Bantuan dari teman

Bantuan dari teman dapat berupa penguatan informasi yang positif terhadap permasalahan yang dihadapi juga akan ikut meningkat.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1. Pandangan Islam Tentang *Burnout*

(Rahmatullah & Razak,2018) Menyatakan *Burnout* dalam Islam adalah kondisi manusiawi yang harus diatasi dengan keseimbangan antara ikhtiar dan spiritualitas. Islam memberi solusi dengan: Menjaga keseimbangan hidup (kerja, ibadah, istirahat), Menguatkan mental melalui iman dan sabar, Membangun dukungan sosial dan spiritual, Menyadari bahwa setiap beban ada batasnya.

³⁾
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aq

2)

3)

4)

5)

6)

7)

8)

9)

10)

11)

12)

13)

14)

15)

16)

17)

18)

19)

20)

21)

22)

23)

24)

25)

26)

27)

28)

29)

30)

31)

32)

33)

34)

35)

36)

37)

38)

39)

40)

41)

42)

43)

44)

45)

46)

47)

48)

49)

50)

51)

52)

53)

54)

55)

56)

57)

58)

59)

60)

61)

62)

63)

64)

65)

66)

67)

68)

69)

70)

71)

72)

73)

74)

75)

76)

77)

78)

79)

80)

81)

82)

83)

84)

85)

86)

87)

88)

89)

90)

91)

92)

93)

94)

95)

96)

97)

98)

99)

100)

101)

102)

103)

104)

105)

106)

107)

108)

109)

110)

111)

112)

113)

114)

115)

116)

117)

118)

119)

120)

121)

122)

123)

124)

125)

126)

127)

128)

129)

130)

131)

132)

133)

134)

135)

136)

137)

138)

139)

140)

141)

142)

143)

144)

145)

146)

147)

148)

149)

150)

151)

152)

153)

154)

155)

156)

157)

158)

159)

160)

161)

162)

163)

164)

165)

166)

167)

168)

169)

170)

171)

172)

173)

174)

175)

176)

177)

178)

179)

180)

181)

182)

183)

184)

185)

186)

187)

188)

189)

190)

191)

192)

193)

194)

195)

196)

197)

198)

199)

200)

201)

202)

203)

204)

205)

206)

207)

208)

209)

210)

211)

212)

213)

214)

215)

216)

217)

218)

219)

220)

221)

222)

223)

224)

225)

226)

227)

228)

229)

230)

231)

232)

233)

234)

235)

236)

237)

238)

239)

240)

241)

242)

243)

244)

245)

246)

247)

248)

249)

250)

251)

252)

253)

254)

255)

256)

257)

258)

259)

260)

261)

262)

263)

264)

265)

266)

267)

268)

269)

</div



Sebagaimana islam menerangkan dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 28 yang berbunyi :

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطَمِّنُ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ تَطَمِّنُ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya : Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

Makna dari ayat diatas menjelaskan *Burnout* sering diiringi dengan stres berat.

Ketenangan batin melalui dzikir, shalat, dan ibadah adalah solusi langsung dari Al-Qur'an untuk mengatasi tekanan dan kelelahan emosional.

2.6.2. Pandangan Islam tentang Beban Kerja

(Anugrahadi & Prasetyo, 2018) Menyatakan bahwa dalam Islam, kerja bukan hanya aktivitas duniawi, melainkan juga bagian dari ibadah (amal saleh) yang memiliki nilai spiritual. Oleh karena itu, Islam memandang pentingnya menjaga keseimbangan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Sebagaimana islam menerangkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يَكْلُفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَلْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَلَقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebih dalam melakukan sesuatu pekerjaan di luar batas yang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan perawat dan membebannya dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini akan memicu timbulnya perasaan yang tidak baik antara atasan dan perawat yang sangat dilarang Allah SWT.

2.6.3 Pandangan islam tentang Dukungan Sosial

(Astuti Miguna & Matondang Nurhafifah, 2019) Menyatakan Dukungan sosial merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, terutama dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan memperkuat hubungan antara individu. Dalam Islam, konsep dukungan sosial memiliki landasan yang kuat dan termanifestasi dalam ajaran Al-Qur'an, yang mendorong umat manusia untuk hidup saling peduli, membantu, dan menguatkan satu sama lain.

Sebagaimana islam menerangkan dalam Al-Qur'an Surat Al- Hujurat ayat 10 yang berbunyi

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَاصْلِحُوا بَيْنَ أَخْوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرَحَّمُونَ

Arthanya : Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.

Ayat ini menekankan pentingnya ukhuwah (persaudaraan) di antara sesama Muslim. Dalam konteks dukungan sosial, persaudaraan ini mencakup saling



menolong, mendukung dalam kesulitan, dan memperbaiki hubungan bila ada konflik.

Ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang kuat sangat dianjurkan dalam Islam.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji .

Hak Cipta Dihindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ghina Amira Mayrizza/ Idul Filastri Ria Markus / Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap $Burnout$ pada PT. Startup X. /2023	a. Beban Kerja (X1) b. Dukungan Sosial (X2) c. $Burnout$ (Y)	Hasil penelitian ini yaitu beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap $Burnout$ pada karyawan PT. Startup X.	- Objek Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel	-Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja -Adanya Kesamaan meneliti mengenai dukungan sosial - Adanya Kesamaan meneliti mengenai $burnout$
2	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilang mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Romadhoni, L. C., Asmoni T., & Suryatni, M. / Pengaruh Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap $Burnout$ Pustakawan pada Perpustakaan Umum Kota Mataram. / 2023	1. Beban Kerja (X1) 2. Dukungan Sosial (X2) 3. $Burnout$ (Y)	Hasil penelitian ini yaitu beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap $Burnout$ Pustakawan pada Perpustakaan Kota Mataram.	- Objek Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel

					mengenai <i>burnout</i>
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan penyelesaian b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Pradaha Bimba Ario Kristanto Rudi Suryo, Hidayat Dwi Suryanto / Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. /2022	1. Beban Kerja (X1) 2. <i>Burnout</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal.	- Teknik Sampling - Objek Penelitian	-Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja -Adanya Kesamaan meneliti mengenai <i>burnout</i>
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan penyelesaian b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Rotinsulu Yohana C, Lengkong Victor P. K, Lumantow Rudi Y./ Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Work Family Pada Bank BNI Kc Manado./2022	1. Beban kerja (X1) 2. Work Family (X2) 3. <i>Burnout</i> (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Job Insecurity, dan Work-Family Conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat <i>Burnout</i> karyawan	- Job Insecurity Work-Family - Objek penelitian - Teknik Pengambilan Sampel	-Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja



Ananda Mega Selky, Wadud M. Muhammad, Hanifayani H. M. Syaiful Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada Karyawan PT. Sinergi Integra services. 2021

Dilakukan oleh Selky, Hanifayani, M. Muhammad, dan H. M. Syaiful. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada Karyawan PT. Sinergi Integra services. 2021

a. Pengertian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyustuan laporan, penulisan kritis b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilakukan mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau tinjauan suatu masalah.

<p>1. Beban Kerja (X1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>3. Burnout (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout pada Karyawan PT. Sinergi Integra services.</p>	<p>- Lingkungan Kerja</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Teknik Pengambilan Sampel</p>	<p>- Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>- Adanya Kesamaan meneliti mengenai burnout</p>	
<p>Adriansyah, Aan H.A., Rahayu, & Prastika, E.D/ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja perawat</p> <p>6. Dilakukan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Beban kerja (X1)</p> <p>2. Dukungan Sosial (X2)</p> <p>3. Kelelahan Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dan signifikan antara beban kerja dan dukungan</p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Teknik pengambilan sampel</p>	<p>- Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>- Adanya Kesamaan meneliti mengenai dukungan</p>

<p>RSUD AWS Samarinda</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyustutan laporan, penulisan kritik atau tinjauan statut masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan dan mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>		<p>sosial terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD AWS Samarinda</p>		<p>sosial</p>
<p>Neneng Lela, Nau Syairul Hidayat, Widwi Hindari Widya Adji/ Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Pegawai KCP Bank BPD Jawa Tengah Kab. Pemalang</p> <p>En dan En mengutip sumber:</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau, 2021</p>	<p>1. Beban Kerja (X1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>3. Burnout (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout Pada Pegawai KCP Bank BPD Jawa Tengah Di Kab. Pemalang</p>	<p>- Objek Penelitian</p>	<p>-Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>-Adanya Kesamaan meneliti mengenai dukungan sosial</p> <p>-Adanya kesamaan meneliti mengenai burnout</p>
<p>Wahyu Ari Pradiptasari / Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada Perawat bagian ruang operasi</p>	<p>1. Beban Kerja (X1)</p> <p>2. Burnout (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Lingkungan Kerja Non Fisik</p>	<p>-Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>-Adanya Kesamaan</p>

Rumah Sakit
Kristen
Mojowarno
Jombang 2020

**1. Melaungi Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyustuan tesis dan menggarong
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.**

**2. Dilang mengutip sebagian atau seluruh
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyustuan tesis dan menggarong
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.**

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

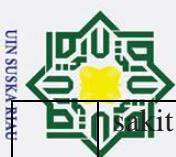
2020

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Henri
Priantoro
Pengaruh
Dukungan
Sosial terhadap
burnout pada
perawat
bagian rekam
medis Rumah

**10. 0.000
0. Pengutipan kritis atau timbal balik
atau masalah.**

		<i>burnout</i> Perawat bagian ruang operasi Rumah Sakit Kristen Mojowarno jombang		meneliti mengenai burnout
	1. Dukungan Sosial (X1) 2. <i>Burnout</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> Pada PT.WOMFina nce Di Tenggarong	- Objek Penelitian	-Adanya kesamaan meneliti mengenai Dukungan Sosial -Adanya Kesamaan meneliti mengenai burnout
	1. Dukungan Sosial (X1) 3. <i>Burnout</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan	-Objek Penelitian	-Adanya kesamaan meneliti mengenai dukungan sosial -Adanya



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

3.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

3.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout

Beban kerja merupakan jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas, kemampuan, dan peran yang dimilikinya di lingkungan kerja. Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, serta dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan ekspektasi organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga burnout, sementara beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, (Marhaendra, 2022)

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ario, Kristanto Rudi Suryo, Hidayat Dwi Suryanto (2021) yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyu Ari Pradiptasari (2016) yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada Perawat bagian Ruang Operasi Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada Perawat bagian Ruang Operasi Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang” H₁ Diduga Beban Kerja berpengaruh secara Signifiikann terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau.

2. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout

Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang ditujukan dengan memberi bantuan kepada individu yang bersangkutan. Dukungan sosial berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis individu yang mengalami tekanan, sehingga menimbulkan pengaruh positif yang dapat mengurangi gangguan psikologis, (Hariandja, 2020)

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Henri Priantoro (2015) yang berjudul “ Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *burnout* perawat pada bagian rekam medis Rumah sakit Pelamonia Makassar“ menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat bagian rekam medis Rumah sakit Pelamonia Makassar. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Erna Putra Sari dan Johansyah (2015) yang berjudul “ Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. WOM Finance Tenggarong” Menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan Terhadap *Burnout*Karyawan Pada PT. WOM Finance Tenggarong

H₂ Diduga Dukungan Sosial Berpengaruh secara Signifikan terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau.

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petal Bum Provinsi Riau

Beban kerja, dukungan sosial, dan *burnout* merupakan tiga variabel yang saling berhubungan dalam konteks psikologi kerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan

- 2.7.3 Tak Cipta Bilindungi Undang-Undang**

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

stres dan kelelahan mental maupun fisik. Dalam kondisi seperti ini, dukungan sosial memainkan peran penting sebagai faktor protektif. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga dapat membantu individu merasa lebih dihargai, dipahami, dan termotivasi untuk menghadapi tekanan pekerjaan, (Nursalam, 2017)

Dengan demikian, beban kerja yang tinggi dan dukungan sosial yang rendah dapat menjadi kombinasi yang berisiko tinggi terhadap munculnya burnout. Sebaliknya, dukungan sosial yang kuat dapat menurunkan dampak negatif dari beban kerja, serta mencegah atau meminimalkan burnout pada individu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ghina Amira Mayrizada, Idul Filastri Ria Markus (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada PT. Startup X” menyatakan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Startup X. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Romadhoni, L. C., Asmoni T., & Suryatni, M. (2022) Yang berjudul” Pengaruh Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Pustakawan pada Perpustakaan Umum Kota Mataram” (2022) Menyatakan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* pada perpustakaan umum kota mataram.

H₃: Diduga Beban Kerja dan Dukungan Sosial Berpengaruh Secara Simultan Terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

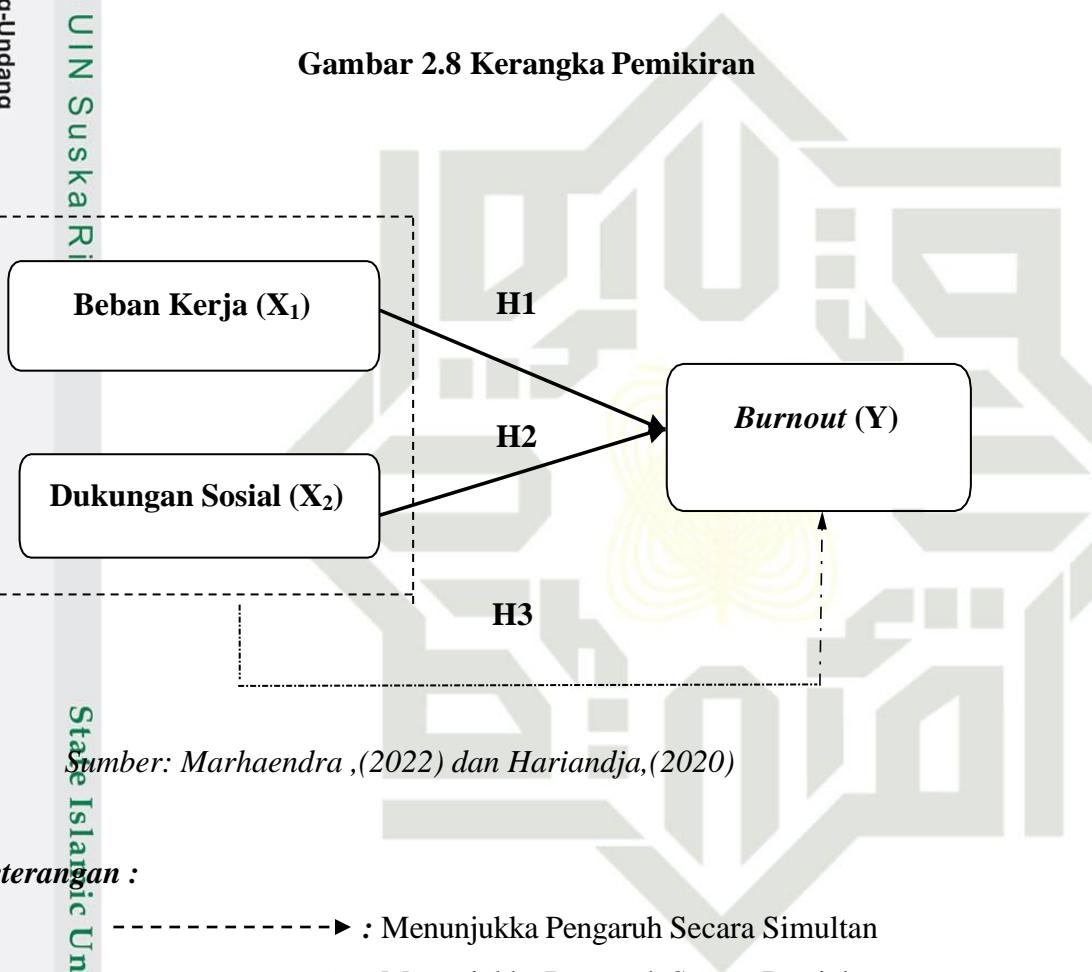
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

2.8. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016), kerangka pemikiran ini memberikan penjelasan singkat tentang gejala-gejala yang menjadi masalah. Berikut ini adalah ringkasan dari kerangka pemikiran penelitian ini. Tujuan dibentuknya kerangka berfikir adalah untuk membuat penelitian lebih mudah menemukan data dilapangan.

Gambar 2.8 Kerangka Pemikiran



Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (dependen variabel) adalah variabel yang di pengaruh atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu *Burnout*.

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

Variabel bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2)..

10 Konsep Operasional Variabel

Operasional variable menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Berikut ini tabel operasional variabel Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Skala
<i>Burnout</i> (Y)	<p>Burnout adalah suatu keadaankeletihan (<i>exhaustion</i>) fisik, kelelahan emsional, kelelahan mental, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalananya waktu.</p> <p>Maslach(dalam Suryani, 2016)</p>	<p>1. Hilangnya kepercayaan diri</p> <p>2.Hilangnya semangat kerja</p> <p>3.Bersikap sinis</p> <p>4.Keterlibatan kerja rendah</p> <p>5.Rendahnya motivasi kerja</p> <p>Maslach(dalam Suryani, 2016)</p>	Likert



<p>Beban Kerja (X¹)</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa memerlukan dan menyebutkan sumber:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>(Koesomowidjojo, 2017)</p>	<p>1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai</p> <p>(Koesomowidjojo, 2017)</p>	<p>Likert</p>
<p>Dukungan Sosial (X²)</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu perorangan atau kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada di lingkungan menjadi dukungan sosial atau tidak, tergantung pada bagaimana individu itu dapat merasakan hal tersebut sebagai dukungan sosial.</p> <p>(Sarafino. 2015)</p>	<p>1. Pemberi nasehat atau saran dalam menghadapi pekerjaan 2. Perhatian dari orang tua/ Keluarga 3. Bantuan dari rekan kerja</p> <p>(Sarafino, 2015)</p>	<p>Likert</p>

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

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau terletak di Jl.Dr. Soetomo No. 65, Sekip, Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau.

2. Jenis dan Sumber Data

2.1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

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

b. Data Kuantitatif

Menurut (**Sugiyono, 2022**) adalah data yang tersusun dalam berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan). Data kuantitatif memiliki kecenderungan untuk dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik. Jenis data ini berupa angka atau skor yang umumnya diperoleh melalui alat pengumpul data seperti kuesioner yang menggunakan pernyataan dengan skala atau bobot tertentu.

3.2.2. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2022) menyebutkan terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner yang akan disebarluaskan pada perawat di Rumah Sakit dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian.

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono, 2022) adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau berjumlah 177 orang.

3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya (**Sugiyono, 2022**). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (Simple Random Sampling). Menurut (**Sugiyono, 2022**) Simple random sampling adalah pengambilan sampel secara acak terhadap anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e^2 = Persen Kelonggaran (tingkat eror)

Jadi jumlah populasi adalah 177 Perawat, dengan tingkat kesalahan atau kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

Perhitungannya :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

177

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

$$n = \frac{177}{1 + (177)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{177}{1,44}$$

$$n = 122,7 \text{ dibulatkan } 123$$

Berdasarkan penjelasan dan perhitungan di atas, maka jumlah populasi yang diambil sebagai sampel adalah 123

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

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

2. Interview

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

3. Kuisisioner

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

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden agar diisi berdasarkan intruksi yang terdapat pada daftar pertanyaan (**Sugiyono, 2022**). Pada penetian ini kuisioner akan diberikan kepada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau.

3.5 Skala Pengukuran Data

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (**Suliyanto, 2017**) skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek social. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negative. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negative, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral/cukup setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

Kriteria Skor Penilaian

Positif (+)

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

Kriteria Skor Penilaian

Negatif (-)

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

3.6 Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Menurut (**Sugiyono, 2022**) analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data yang dapat diukur atau dihitung menggunakan angka, seperti pengukuran pemasaran data, pengukuran persebaran data, maupun pengukuran

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

kemencengan data. Tujuan dari analisis deskriptif kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat memudahkan interpretasi dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang ada. Dalam mendukung analisis deskriptif kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Data penelitian yang diperoleh, akan dilah menggunakan alat statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Burnout*

α = Konstanta / kemiringan slope

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

e = Tingkat Kesalahan (Eror)

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2018). Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai corrected item-total correlation lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid.
1. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih kecil dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% dengan df $n-2$.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliabel* atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan *reliabel* (layak) apabila $cronbach's\ alpha > 0,60$ dan jika $cronbach's\ alpha < 0,60$, maka dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2018).

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali, (2018)** uji normalitas adalah pengujian yang dirancang untuk memeriksa apakah data variabel bebas dan terikat dalam persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan dua bentuk uji diantaranya,

Pertama, uji normalitas garis P-P Plot, pada uji garis P-P Plot dengan melihat jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal. *Kedua*,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, pada uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali, (2018) mengatakan Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Aturan pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

- Nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas
- Nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali, (2018)** bahwa Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan kei pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi dikatakan baik jika Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika data (titik)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut **Ghozali, (2018)** Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat diketahui melalui t_{tabel} dan t_{hitung} serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus

$$T \text{ Tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas1 =

Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap *burnout*.
- Jika tingkat signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap *burnout*.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali, (2018)** Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepercayaan dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai krisisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan f_{tabel} maka bisa dilihat dengan rumus :

$$F_{tabel} = k ; (n-k)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha (0,05)$ maka, H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha (0,05)$ maka, H_0 diterima, H_a ditolak tidak artinya terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut pandangan **Ghozali, (2018)** Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien ini memberikan gambaran seberapa banyak variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 (koefisien determinasi) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan 1 variabel bebas dan jumlah pengematan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah di sesuaikan, adjusted R^2 (R^2 adj). baru dalam model.

Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Tingkat nilai korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00 – 0.199	Korelasi sangat rendah
1.20 – 0.399	Korelasi rendah
0.40 – 0.599	Korelasi sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat

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

4.1 Sejarah Singkat (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau

Berdasarkan instruksi Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau No Inst. 06/XII/1974 tanggal 9 Desember 1974, berdirilah pusat kesehatan masyarakat Petala Bumi Sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Riau, yang selanjutnya disebut dengan HC (Health Center) Petala Bumi, Berkedudukan di jalan Petala Bumi Pekanbaru. Hc Petala Bumi Merupakan suatu Badan Usaha yang bergerak dibidang pengobatan dan pelayanan kesehatan, khusus untuk pegawai beserta keluarganya didalam Sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Riau yang pada dasarnya bersifat sebagai suatu usaha sosial. Tujuan dari HC Petala Bumi ialah meningkatkan derajat kesehatan pegawai serta keluarganya dilingkungan Sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Riau.

Berdasarkan Perda Provinsi Riau No 09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, HC Petala Bumi menjadi UPTD Dinas Kesehatan provinsi Riau, Menjadi RS Petala Bumi dan pindah ke bangunan di jalan Dr. Soetomo No 65 Pekanbaru. Bangunan tersebut merupakan milik Departemen Tenaga Kerja yang semula diperuntukkan sebagai Rs khusus Tenaga Kerja. Selanjutnya diambil alih oleh Pemerintah Provinsi Riau menjadi RSUD Petala Bumi.

Pada tanggal 08 Oktober 2010 RS Petala Bumi telah teregistrasi sebagai RSU Daerah pada Kementerian Kesehatan dengan Kode Registrasi Nomor 1471091. Pada tahun 2011 RSUD Petala Bumi telah ditetapkan sebagai Rumah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Sakit Kelas C melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.03.05/I/8000/2010 tentang Penetapan Kelas RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang mempunyai tugas dan fungsi mencangkup upaya pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan serta merupakan tempat pendidikan Institusi Pendidikan Kesehatan. RSUD Petala Bumi melalui Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.66/II/2014 tanggal 18 Februari 2014, ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) setelah memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan substantif lainnya.

Kemudian sejak tanggal 01 Januari 2016 RSUD Petala Bumi mulai mengimplementasikan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD) dan telah mendapatkan akreditasi Tingkat PERDANA dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Indonesia dengan nomor KARS-SERT/116/VI/2016.

4.2 Visi dan Misi**1. Visi**

Mewujudkan Rumah Sakit dengan pelayanan yang unggul.

2. Misi

- . Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau.
- . Menungkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia menuju Rumah Sakit dengan pelayanan unggulan.
- . Mewujudkan pengelolaan administrasi secara transparan dan bertanggung jawab.



4.3 Motto RSUD Petala Bumi

- R**amah.
Santun.
Peduli.
Bertanggung Jawab.

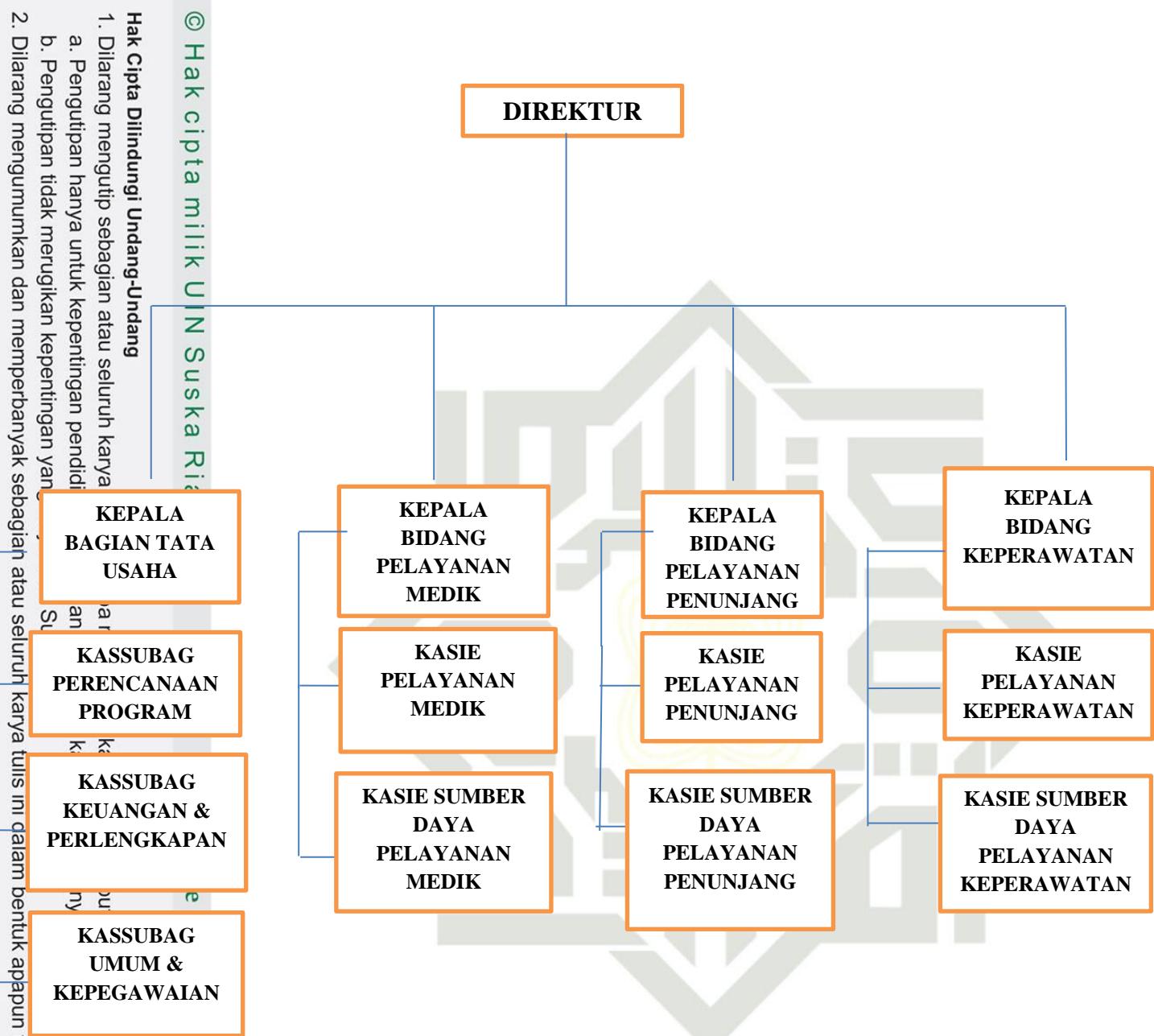
4.4 Struktur Organisasi

Melalui Keputusan Direktur RSUD Petala Bumi Provinsi Riau tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola, telah ditetapkan Struktur Organisasi RSUD Petala Bumi 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.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.



Sumber: RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Berikut ini penjabaran tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi:

1. Direktur

Direktur bertugas memberikan pengarahan atas keinginan rumah sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan rumah sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Hak Kepala Bagian Tata Usaha

Bagian ini memiliki tugas utama pelaksanaan urusan pada Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian. Demi menjalankan tugas utama, Bagian Tata Usaha melaksanakan fungsi:

- a. pelaksanaan rencana di perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- b. pelaksanaan tugas di Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian
- c. pelaksanaan kerjasama dan fasilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- d. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan tugas serta fungsi pada Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- e. susunan rencana dan program kerja pengolahan pelayanan tata usaha;

3. Kassubag Perencanaan Program

Tugas Kassubag Perencanaan Program :

- a. Merancang kegiatan per tahun keuangan Subbagian Perencanaan Program menurut tugas dan fungsi sebagai acuan kegiatan;
- b. Memberi tugas utama ke petugas disposisi tugas utama dan secara lisan supaya tugas utama terbagi rata;
- c. Membagi arahan ke petugas secara lisan ataupun tertulis demi menjauhi penyimpangan tugas kerja;
- d. mengecek pekerjaan petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan acuan

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

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

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



kerja untuk hasil yang sempurna;

- e. menilai kerja petugas dari hasil yang didapat dari bahan dalam pembinaan dan
peningkatan karir;

Kassubag Keuangan dan Perlengkapan

Tugas Kassubag Keuangan dan Perlengkapan:

- a. merancang kegiatan tahunan keuangan Subbagian Keuangan dan Perlengkapan atas dasar tugasnya, fungsi dan renstra sebagai acuan untuk kegiatan;
- b. memberi tugas utama petugas dengan disposisi tugas pokok secara penyampaian agar tugas pokok terbagi habis;
- c. membagi arahan terhadap petugas secara penyampaian maupun tertulis untuk menimbulkan kesalahan dalam tugas;
- d. mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan arahan kerja demi kesempurnaan hasil kerja;
- e. menilai hasil kerja petugas atas dasar hasil yang diraih sebagai dasar dalam pembinaan dan peningkatan karier;

Kassubag Umum dan Kepegawaian

Tugas Kassubag Umum dan Kepegawaian :

- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Subbagian Bagian Umum dan Kepegawaian atas dasar tugas, fungsi dan renstra sebagai acuan dalam melaksanakan tugas;
- b. memberi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. memberikan arahan pada petugas secara lisan atau tertulis agar terhindar dari kesalahan pelaksanaan tugas;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komite Hak Cipta Universitas Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- d. mengecek hasil kerja petugas dan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja agar mendapatkan hasil kerja yang sempurna;
 - e. menilai kerja petugas atas dasar hasil yang diraih sebagai acuan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

Kepala Bidang Pelayanan Medik

Kepala Bidang Pelayanan Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Kasie Pelayanan Medik dan Kasie Sumber Daya Pelayanan Medik. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, Bidang Pelayanan Medik menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengadakan rencana di Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis
 - b. Mengadakan tugas bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan pelayanan medis
 - c. Mengadakan kerja sama dan fasilitas dalam rangka mengadakan tugas dan fungsi bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis
 - d. Mengadakan pengawasan, perbaikan dan pelaporan dalam rangka mengadakan tugas dan fungsi bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis
7. Kasie Pelayanan Medik

Tugas Kasie Pelayanan Medik :

- a. Merancang program kegiatan tahunan Seksi Perencanaan Pelayanan Medis berdasarkan tugas, fungsi dan renstra sebagai acuan dalam melaksanakan tugas;
- b. Membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama secara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.
- lisan agar tugas utama terbagi rata;
- Hak cipta milik UIN Suska Riau**
8. Kasie Sumber Daya Pelayanan Medik
- Tugas Kasie Sumber Daya Pelayanan Medik:
- a. Merancang program kerja tahunan anggaran Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis berdasarkan tugas dan fungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
 - c. Memberi arahan pada petugas secara lisan ataupun tertulis agar terhindar dari kesalahan dalam hasil kerja;
 - d. Mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk hasil kerja yang sempurna;
9. Kepala Bidang Pelayanan Penunjang
- Tugas Kepala Bidang Pelayanan Penunjang :
- a. Menyusun rencana kerja, kebutuhan sumber daya, anggaran, dan pembiayaan kegiatan bidang ;
 - b. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pelayanan penunjang medic non medik;
 - c. Memantau dan mengawasi proses pelayanan penunjang;
 - d. Mengevaluasi kinerja bidang dan laporan pelaksanaan kegiatan;
10. Kasie Pelayanan Penunjang
- Tugas Kasie Pelayanan Penunjang :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pelayanan Penunjang;

b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Penunjang;

c. Menyiapkan bahan perumusan dan penyusunan kebijakan Pelayanan Penunjang;

11. Kasie Sumber Daya Pelayanan Penunjang

Tugas Kasie Sumber Daya Pelayanan Penunjang:

- a. Memimpin penyusunan rencana kegiatan seksi
- b. Mengorganisir pelaksanaan kegiatan seksi sesuai rencana
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kebutuhan sumber daya
- d. Mengusulkan kebutuhan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan bahan kebutuhan lainnya

12. Kepala Bidang Keperawatan

Tugas Kepala Bidang Keperawatan :

Kepala Bidang Keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan arusran pada Kasie Pelayanan Keperawatan dan Kasie Sumber Daya Pelayanan Keperawatan . Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam

pasal 13, Bidang Keperawatan menyelenggarakan fungsi :

a. Pelaksanaan rencana pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan

b. Pelaksanaan tugas pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Pelaksanaan kerja sama dan fasilitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagwasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan

13. Kasie Pelayanan Keperawatan

Tugas Kasie Pelayanan Keperawatan:

- a. Merencanakan program kegiatan tahunan anggaran Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan berdasarkan tugas, fungsi dan renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. Memberi arahan terhadap petugas secara lisan maupun tertulis agar terhindar dari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan setunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja;

14. Kasie Sumber Daya Pelayanan Keperawatan

Tugas Kasie Sumber Daya Pelayanan Keperawatan:

- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Seksi pengawasan dan perbaikan Keperawatan berdasarkan tugas, fungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. membagi tugas utama terhadap petugas dengan disposisi tugas utama secara lisan agar tugas pokok terbagi rata;
- memberi arahan pada petugas baik secara lisan maupun tertulis agar terhindar

- d. dari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

Pelayanan Kesehatan

RSUD Petala Bumi Provinsi Riau tahun 2023 mempunyai beberapa jenis pelayanan antara lain sebagai berikut :

Pelayanan pada RSUD Petala Bumi

1. Rawat Inap, terdiri dari :
 - a. Ruang Inap Bangsal Bedah
 - b. Rawat Inap Bangsal PDA
 - c. Rawat Inap Lantai 3
 - d. Perinatologi
 - e. Kamar Operasi
 - f. Ruang Kebidanan
 - g. Kamar ICU
 - h. Ruang Isolasi

Rawat Jalan, terdiri dari :

- a. Poli Tindakan
- b. Poliklinik Spesialis Paru
- c. Poliklinik Spesialis Gigi
- d. Poliklinik Spesialis THT
- e. Poliklinik Spesialis Syaraf
- f. Poliklinik Spesialis Mata
- g. Poliklinik Spesialis Kebidanan & Kandungan
- h. Poliklinik Spesialis Penyakit Dalam
- i. Poliklinik Spesialis Anak
- j. Poliklinik Spesialis Bedah

3. Penunjang Medis, Terdiri dari :

- a. Laboratorium 24 Jam
- b. Farmasi 24 Jam
- c. Klinik PTRM / Narkoba
- d. Fisiot

1. Dilakukannya pengutipan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau, Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan nilai t_{hitung} ($2,125$) $>$ t_{tabel} ($1,979$) atau Sig (0.000) $<$ 0.05 . Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan nilai t_{hitung} ($-5,368$) $>$ t_{tabel} ($1,979$) atau Sig (0.000) $<$ 0.05 . Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak..
3. Beban Kerja dan Dukungan Sosial secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *Burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi. Adapun besaran pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial sebesar 72,5% terhadap *burnout* perawat, sedangkan sisanya (27,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti 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 karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saran

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

1. Bagi Rumah Sakit, sebaiknya memperhatikan beban kerja yang diberikan, apakah sesuai dengan kemampuan perawat dan apakah sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan. Hal ini dikarenakan jika beban kerja yang diberikan besar dan tidak sesuai dengan kemampuan individu, maka tingkat *burnout* atau kelelahan akan meningkat, sehingga kinerja yang dihasilkan juga tidak akan menjadi lebih optimal. Kemudian diharapkan bagi kepada pimpinan rumah sakit agar meningkatkan motivasi perawat agar kinerja perawat semakin meningkat.
2. Rumah Sakit sebaiknya meningkatkan dukungan sosial, untuk mengurangi *burnout* atau kelelahan perawat saat bekerja, dan antara sesama rekan kerja sebaiknya saling memberikan dukungan sosial agar tingkat *burnout* akan menjadi lebih berkurang. Tidak hanya dari rekan kerja, dukungan sosial dari atasan juga sangat penting sebagai dorongan dalam bekerja sehingga pekerjaan akan semakin lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan teknik penelitian yang berbeda, ataupun menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Qur'an dan Terjemahnya
- Adawiyah, Raden Ajeng. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout di Instalasi Rawat Inap RSUD Makasar. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Vol. 2, No.2*, 99-106.
- Adriansyah, M.A., Rahayu, D., & Prastika. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Kerja Perawat di RSUD AWS Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis; Vol.5 No.3*, 50-55
- Ananda, Mega Selly., Wadud, Muhammad., & Handayani, Susi. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout pada Karyawan PT. Sinergi Integra Service. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran; Vol.2 No.1*, 60-67.
- Anugrahadi, & Prasetyo, (2018). Konsep beban kerja dalam perspektif Islam: *Analisis QS. Al-Baqarah ayat 286. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Astuti, M., & Matondang, N. (2019). Dukungan Sosial dalam perspektif Al Qur'an: *Studi tematik terhadap ayat-ayat tolong menolong dan empati. Jurnal Psikologi Islam*.
- Basro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Coulter, Robbins. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Erlina Putra Sari, dan Johansyah. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout Karyawan pada PT. WOM Finance di Tenggarong. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran; Vol ,4 No. 1*, 15-20.
- Ghina, Amira Mayrizza., & Idulfilastri, Ria Markus., (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada PT. Startup X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling; Vol.4 No.6*, 13099-13104.
- Ghozali, Imam. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

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

- Henri Priantoro, (2019). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat bagian Rekam Medis Rumah Sakit Palemonia Makassar. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen*; Vol .7 No. 2 12-17.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Ar- Ra'd: 28
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Al- Baqarah: 286
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Al- Hujurat: 10
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja* . Jakarta: Raih Asa Sukses Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhaendra, Tjokro Bagus. (2022). *Ergonomi Dinamika Beban Kerja*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maslach. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Publik*. Jakarta: Alfabeta.
- Meshkati. (2015). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Air Langga University Press.
- Neneng, L, Syahrul Hidayat, Widwi H, Adj. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Pegawai KCP Bank BPD Jawa Tengah di Kab Pemalang . *Jurnal Unismuh*, Vol.3, No.1.
- Pradana, Bimba Ario., Kristanto, Rudi Suryo., & Hidayat, Dwi Suryanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap burnout pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Jurnal Magisma*; Vol.5 No.2, 62-69.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Prijayanti, Ismi. (2015). Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap *Burnout*. *Jurnal Business Economics and Enterpreunership* Vol 5, No 1, 29-35.

Rahmatullah, & Razak, (2018). *Burnout dalam perspektif Islam: Studi ayat-ayat Al-Qur'an tentang kelelahan dan keseimbangan*. *Jurnal Psikologi Islam*

Romadhoni, Lalu Ciptadi., Asmoni, Thatok., & Suryatni, Mukmin. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan pada Perpustakaan Umum Kota Mataram. *Jurnal Khizana Al-Hikmah*; Vol.3 Noi.2, 125-145.

Rotinsulu, Yohana C, Lengkong., Victor P.K., & Lumantow, Rudie Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Work-Family Conflict terhadap Burnout Karyawan Pada Bank BNI KC Manado. *Jurnal Emba*; Vol.12 No.1, 1017-1027.

Sarafino. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandor maju.

Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosda Persada.

Smurat, Siti Normi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprayitno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Suranto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tonce, Yosep. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout di Ruangan Operasi dan Ruang Dahlia RSUD Dr.

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

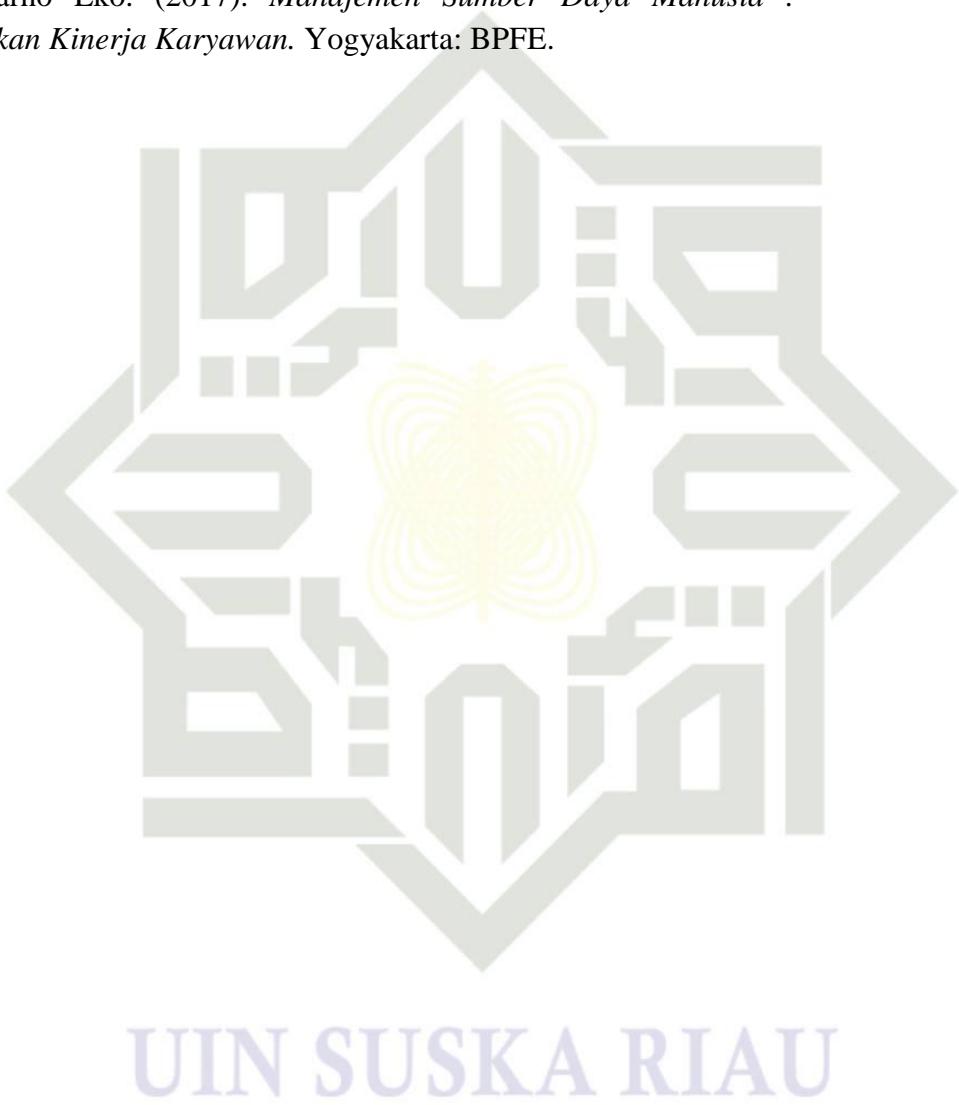


UN SUSKA RIAU

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.

- Hillers Maumare. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale* Vol.7, No.1, 272-278.
- Wahyu Ari Pradiptasari. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat bagian Ruang Operasi Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.9, No1-7.
- Widodo, Suparno Eko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Perawat Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya **Rahayu Ningsih**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi, maka saya memohon dengan hormat Kepada Bapak/Ibu Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan, bantuan dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Rahayu Ningsih

12070122830

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap tepat dan sesuai dengan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (✓) pada masing-masing pernyataan. Terdapat lima alternatif jawaban diantaranya :

SS	= Sangat Setuju	: 5
S	= Setuju	: 4
N	= Netral	: 3
TS	= Tidak Setuju	: 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	: 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial *(boleh diisi boleh tidak)* : _____ (boleh diisi)
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA S1 Lainnya
 D3 S2
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun 7 - 9 Tahun
 1 - 3 Tahun 10 - 12 Tahun
 4 - 6 Tahun > 12 Tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Pernyataan Burnout

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering meragukan kemampuan saya sendiri					
2.	Saya cenderung membandingkan diri saya dengan orang lain secara negatif					
3.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja					
4.	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					
5.	Saya tidak memperlakukan seseorang dengan baik					
6.	Saya cenderung meremehkan ide atau pendapat orang lain tanpa mempertimbangkannya lebih jauh					
7.	Saya kurang antusias dengan tugas-tugas yang saya kerjakan					
8.	Saya lebih sering menunggu waktu pulang daripada fokus pada pekerjaan					
9.	Saya merasa tidak memiliki tujuan yang jelas dalam hidup saya					
10.	Motivasi saya untuk bekerja saat ini sudah menurun					

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



Pernyataan Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Opta milik UIN Suska Riau	Saya menangani jumlah pasien tidak sesuai dengan standar rumah sakit yang telah ditetapkan					
2.	Saya merasa kondisi kerja saat ini menyebabkan kelelahan berlebihan					
3.	Saya sering menghadapi tekanan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan					
4. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Pekerjaan yang ada membuat saya harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dengan waktu					
5.	Saya sering merasa kewalahan dengan banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu kerja yang terbatas					
6.	Saya sering tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya sering merasa bahwa target yang ditetapkan terlalu tinggi untuk dicapai					
8.	Tuntutan untuk mencapai target sering kali membuat saya merasa tertekan					
9.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pernyataan Dukungan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Rekan kerja saya selalu memberikan masukan agar saya tetap fokus pada pekerjaan					
2.	Saya memiliki rekan kerja yang selalu memberikan nasehat dalam bekerja					
3.	Keluarga selalu memberikan saran ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan					
4.	Keluarga saya memberikan dorongan yang positif terhadap pencapaian saya di tempat kerja					
5.	Rekan kerja saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan ketika saya sedang sakit					
6.	Saya sering di bantu oleh rekan kerja jika ada pekerjaan yang mendesak penyelesaiannya					

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

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.

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

Responden	Beban Kerja (X1)									Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	3	5	2	2	3	2	2	3	3	25
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
3	5	3	3	3	2	2	3	4	3	28
4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	26
5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	26
6	1	3	2	3	2	3	3	3	3	23
7	5	4	2	2	2	3	3	2	2	25
8	3	2	5	5	3	2	2	3	4	29
9	2	3	5	5	3	5	5	2	3	33
10	5	4	3	2	3	3	2	3	4	29
11	4	3	3	2	2	2	3	3	3	25
12	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	22
14	4	3	2	5	3	3	2	2	2	26
15	2	2	2	5	2	2	2	3	3	23
16	2	2	2	5	2	2	2	2	2	21
17	1	5	2	5	2	3	1	2	3	24
18	2	2	5	2	2	3	3	3	3	25
19	3	2	2	2	2	3	2	2	3	23
20	1	2	3	2	2	2	2	3	2	28
21	3	2	2	2	3	2	3	1	2	20
22	4	1	2	2	2	2	1	3	2	19
23	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
24	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23
25	2	3	2	3	2	3	1	4	2	22
26	3	3	2	2	1	4	2	3	2	24
27	3	3	3	1	2	3	1	2	3	22
28	5	1	2	3	2	2	2	4	2	23
29	2	3	3	2	3	3	2	3	4	25
30	3	3	5	2	2	3	3	3	3	27
31	2	2	1	2	2	2	2	1	2	16
32	2	2	3	5	2	2	3	3	2	24
33	2	2	2	2	3	2	1	2	3	19
34	3	3	4	1	4	3	2	3	3	26
35	5	3	2	3	2	2	3	2	3	24
36	5	3	4	4	4	4	5	3	2	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.

37	2	2	2	2	4	2	4	2	3	23
38	2	2	2	2	2	4	4	4	4	26
39	2	2	2	2	2	4	2	2	2	20
40	2	2	2	3	4	2	4	3	2	24
41	2	2	2	3	2	3	4	2	3	23
42	4	4	2	5	3	2	3	3	4	30
43	4	5	3	5	3	3	2	3	2	30
44	2	2	2	4	4	5	4	3	2	28
45	3	4	3	4	3	4	2	3	2	28
46	4	4	4	3	3	5	2	3	3	34
47	2	5	3	5	4	2	3	2	3	29
48	4	4	2	3	2	4	4	3	4	31
49	4	3	3	4	4	2	3	4	3	30
50	4	3	3	4	5	4	2	4	4	33
51	4	3	3	4	4	3	4	4	5	31
52	4	3	4	4	2	4	3	4	4	32
53	2	2	3	5	3	5	3	2	3	28
54	3	3	4	4	4	2	4	2	4	30
55	4	2	2	3	2	3	2	3	3	24
56	3	4	4	2	2	3	2	3	2	25
57	4	5	2	2	4	2	3	3	2	27
58	4	5	2	3	2	4	3	2	3	28
59	3	4	4	4	2	4	4	4	4	33
60	2	2	2	2	2	4	2	3	1	20
61	4	1	2	2	4	2	3	3	2	22
62	4	3	3	2	4	2	2	2	2	24
63	2	4	1	2	2	4	1	2	2	20
64	2	1	2	5	2	4	2	3	1	22
65	4	2	4	5	3	4	3	4	4	31
66	3	2	2	5	2	3	3	2	3	27
67	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
68	4	2	2	3	2	5	2	3	3	25
69	4	2	3	5	5	3	2	3	3	24
70	3	2	2	3	2	3	3	2	3	25
71	4	2	2	3	2	3	2	3	3	25
72	3	3	3	4	3	2	2	3	3	27
73	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
74	4	3	2	3	2	2	3	2	3	25
75	5	2	2	4	3	3	2	2	3	28
76	4	2	3	2	2	3	3	4	2	27
77	3	2	2	2	2	3	2	3	3	24
78	3	4	2	4	3	4	3	4	3	30
79	2	3	4	3	5	5	3	3	4	26
80	2	2	5	3	4	3	2	3	3	25

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

81	2	2	3	2	3	2	2	3	4	26
82	3	2	2	2	2	3	2	4	3	25
83	3	2	2	3	2	4	3	2	3	27
84	3	4	3	2	2	3	1	2	3	23
85	4	3	3	4	2	4	2	4	4	36
86	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
87	2	4	2	4	2	4	4	5	3	39
88	2	2	3	4	2	3	2	2	3	25
89	4	3	4	5	4	5	4	5	4	38
90	4	3	4	5	4	4	2	5	4	38
91	5	4	5	4	3	5	4	5	4	39
92	5	4	5	4	3	5	4	5	4	39
93	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
94	5	3	2	3	2	3	3	2	3	26
95	5	4	5	4	3	5	4	5	4	39
96	2	3	2	3	2	2	2	3	3	23
97	2	4	5	4	4	4	4	3	5	35
98	4	3	4	5	4	5	2	1	4	32
99	5	2	2	2	3	3	3	2	3	25
100	3	2	4	4	5	5	5	5	5	39
101	5	4	3	4	2	4	2	2	2	30
102	4	2	4	2	2	2	3	3	3	26
103	2	2	2	2	1	2	3	2	3	21
104	2	2	1	4	2	4	2	3	3	23
105	2	2	3	1	2	2	2	2	2	20
106	2	4	3	4	2	4	2	3	3	28
107	5	3	2	2	2	2	2	3	2	24
108	3	2	1	2	1	2	2	3	3	20
109	3	4	2	4	2	2	3	2	3	27
110	2	3	3	3	2	3	2	3	4	25
111	5	2	3	2	2	3	3	3	3	27
112	5	2	2	3	2	3	3	3	3	26
113	4	2	3	3	2	3	3	2	2	25
114	4	3	2	3	4	5	3	3	5	33
115	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24
116	4	3	3	2	2	2	2	2	3	25
117	4	3	2	3	2	2	3	2	3	26
118	3	2	2	2	3	2	3	2	3	23
119	4	3	2	3	2	2	2	2	3	25
120	5	2	2	3	2	3	2	2	3	26
121	4	2	2	2	3	2	3	2	3	24
122	4	2	3	2	3	2	3	2	3	24
123	4	2	3	2	3	2	3	2	3	24

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

TABULASI VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL

Responden	Dukungan Sosial (X2)						Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	2	3	3	2	2	3	15
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	3	13
4	2	2	2	3	3	3	15
5	3	2	2	3	2	3	15
6	2	2	2	2	3	3	14
7	2	3	3	2	3	2	15
8	2	4	2	2	3	2	15
9	2	2	2	2	3	4	15
10	2	3	3	3	3	2	16
11	2	3	2	2	3	2	14
12	2	3	2	3	3	3	16
13	2	2	2	4	2	3	15
14	2	2	3	2	3	2	14
15	2	4	2	3	2	3	16
16	2	2	3	2	2	2	15
17	3	2	3	2	2	3	15
18	2	2	3	2	2	2	13
19	3	3	5	2	2	2	17
20	2	2	4	3	2	2	15
21	4	4	2	3	2	4	19
22	2	4	2	3	3	2	16
23	2	3	2	3	2	2	14
24	3	3	3	3	2	2	16
25	2	4	2	3	3	3	17
26	2	2	4	2	4	2	16
27	3	3	4	2	4	2	18
28	5	3	2	2	4	2	18
29	3	3	4	4	2	2	18
30	4	3	4	2	2	2	17
31	2	3	2	4	2	4	17
32	3	3	2	2	4	2	16
33	5	3	2	4	2	2	18
34	4	2	4	2	4	4	18
35	2	3	2	3	3	5	21
36	2	3	2	3	2	3	15
37	2	4	3	2	4	3	18
38	4	3	3	3	2	2	14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



39	2	2	2	2	2	3	13
40	4	4	4	4	2	2	20
41	2	2	4	4	4	5	21
42	2	2	2	2	4	4	16
43	4	4	4	2	2	2	18
44	2	2	4	4	2	4	18
45	4	2	4	2	4	2	18
46	4	2	4	2	4	2	18
47	4	4	2	2	4	4	20
48	4	3	3	3	4	4	21
49	4	3	3	3	4	2	19
50	4	3	3	3	3	4	20
51	4	3	4	3	4	2	20
52	4	3	4	4	2	2	19
53	4	2	2	2	2	2	14
54	3	4	2	4	4	2	19
55	4	2	4	2	4	2	18
56	4	2	2	2	4	4	18
57	2	3	4	2	2	2	15
58	4	4	4	2	4	2	20
59	4	4	4	4	4	4	24
60	2	2	2	4	2	3	15
61	3	4	2	2	4	4	19
62	4	4	2	2	4	4	20
63	4	2	2	2	2	2	12
64	2	4	4	4	2	4	20
65	4	4	4	4	3	2	21
66	4	2	4	2	2	2	16
67	2	3	2	4	4	4	19
68	4	4	2	2	2	4	18
69	4	3	2	2	4	4	19
70	2	3	2	2	2	2	13
71	2	3	2	2	2	2	13
72	4	4	2	2	2	2	16
73	4	4	2	4	2	2	18
74	4	4	2	2	4	3	19
75	2	4	4	4	2	4	20
76	4	3	2	2	2	4	17
77	5	4	4	4	2	2	21
78	2	4	4	4	2	2	18
79	3	3	4	2	4	2	18
80	4	4	2	4	2	2	18
81	4	3	2	4	4	4	21
82	2	2	2	2	4	4	16

© 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:

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

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	83	4	4	4	2	4	2	20
	84	4	4	4	4	2	2	20
	85	4	2	4	2	2	4	18
	86	2	3	4	4	4	2	19
	87	4	2	2	4	4	2	18
	88	4	2	5	4	5	5	25
	89	4	5	2	5	4	3	23
	90	4	2	2	2	4	4	18
	91	4	2	2	5	2	2	17
	92	4	2	2	2	4	2	16
	93	4	5	4	2	4	5	24
	94	2	4	2	2	2	2	14
	95	4	4	5	2	4	2	21
	96	4	4	4	2	4	5	21
	97	4	2	2	2	4	2	16
	98	5	5	2	2	2	2	18
	99	2	4	2	4	2	2	16
	100	4	2	2	2	4	4	18
	101	2	4	5	4	4	4	23
	102	4	4	2	2	2	2	16
	103	4	4	2	2	4	2	18
	104	2	5	4	4	2	4	21
	105	5	2	2	4	2	3	18
	106	2	2	4	4	2	2	16
	107	2	4	2	2	4	2	16
	108	2	2	2	2	2	2	12
	109	2	4	2	4	4	4	20
	110	4	3	4	2	4	2	19
	111	2	4	2	2	2	2	30
	112	2	2	5	4	2	4	27
	113	4	2	4	2	2	2	26
	114	2	2	4	2	2	2	30
	115	4	2	2	2	2	2	28
	116	4	4	2	2	2	2	26
	117	4	3	2	4	2	2	27
	118	2	4	4	5	2	2	30
	119	4	4	5	4	2	2	27
	120	4	4	4	3	2	2	26
	121	2	2	2	2	2	4	29
	122	4	3	4	2	2	5	28
	123	2	4	3	2	2	2	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
© Hantam Suska Rau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang kecuali komersial nonkomersial, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin.

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

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

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

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendauturutkan dan menyebutkan sumber:	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	24
	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	18
	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	17
	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	20
	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	14
	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24
	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	17
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	16
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20
	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	17
	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	18
	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	19
	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	19
	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	18
	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	2	17
	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16
	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	18
	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	21

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

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

84	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	16
85	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	19
86	1	3	1	3	1	3	1	4	3	3	3	23
87	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	20
88	1	1	3	1	1	3	1	4	1	3	3	19
89	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
90	1	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	16
91	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	20
92	1	1	1	2	3	4	3	1	3	3	3	21
93	1	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	20
94	3	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	25
95	1	1	2	1	5	5	1	3	1	3	3	22
96	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	20
97	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	20
98	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	22
99	1	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	16
100	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	21
101	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	17
102	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	16
103	3	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	20
104	1	3	3	1	2	1	1	1	1	5	1	18
105	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	16
106	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	18
107	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	17
108	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	16
109	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	16
110	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	19
111	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	3	19

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

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

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

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



12	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	22
13	3	2	1	1	3	3	3	1	3	3	22
14	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	17
15	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	15
16	2	1	3	3	3	2	1	1	2	3	20
17	4	1	3	1	3	3	1	4	3	5	28
18	3	1	4	3	1	3	1	1	4	1	22
19	3	1	1	3	3	3	3	4	1	1	23
20	2	3	1	3	3	4	4	3	1	2	26
21	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	13
22	1	3	1	3	4	3	1	4	1	1	22
23	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	25

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

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

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

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

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.105	.199*	.177	.206*	.106	.225*	.117	.060	.311**
	Sig. (2-tailed)			.250	.027	.051	.022	.242	.012	.197	.507
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.2	Pearson Correlation	.105	1	.336**	.362**	.226*	.359**	.142	.274**	.224*	.346**
	Sig. (2-tailed)	.250			.000	.000	.012	.000	.117	.002	.013
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.3	Pearson Correlation	.199*	.336**	1	.424**	.480**	.509**	.498**	.460**	.390**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.4	Pearson Correlation	.177	.362**	.424**	1	.367**	.489**	.436**	.437**	.303**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.5	Pearson Correlation	.206*	.226*	.480**	.367**	1	.364**	.484**	.372**	.371**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.022	.012	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.6	Pearson Correlation	.106	.359**	.509**	.489**	.364**	1	.278**	.585**	.302**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.001	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.7	Pearson Correlation	.225*	.142	.498**	.436**	.484**	.278**	1	.410**	.475**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.012	.117	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.8	Pearson Correlation	.117	.274**	.460**	.437**	.372**	.585**	.410**	1	.390**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.197	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

Hak											
1. D	Pearson Correlation	.060	.224*	.390**	.303**	.371**	.302**	.475**	.390**	1	.498**
a.	Sig. (2-tailed)	.507	.013	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000
b.	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1.9	Total Pearson Correlation		.311**	.346**	.589**	.500**	.559**	.592**	.607**	.586**	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		123	123	123	123	123	123	123	123	123

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

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

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	9

Dukungan Sosial

Uji Validitas Dukungan Sosial X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.212*	.345**	.004	.069	-.007	.511**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.965	.450	.938	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
X2.2	Pearson Correlation	.212*	1	.298**	.362**	-.004	.005	.618**
	Sig. (2-tailed)	.018		.001	.000	.968	.957	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
X2.3	Pearson Correlation	.345**	.298**	1	.163	.208*	-.062	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.071	.021	.492	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
X2.4	Pearson Correlation	.004	.362**	.163	1	.097	.130	.576**
	Sig. (2-tailed)	.965	.000	.071		.288	.151	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
X2.5	Pearson Correlation	.069	-.004	.208*	.097	1	.216*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.450	.968	.021	.288		.016	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
X2.6	Pearson Correlation	-.007	.005	-.062	.130	.216*	1	.368**
	Sig. (2-tailed)	.938	.957	.492	.151	.016		.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
Total	Pearson Correlation	.511**	.618**	.605**	.576**	.437**	.368**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123

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

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

Uji Reliabilitas Dukungan Sosial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6



	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.330 ^{**}	.049	.136	-.182 [*]	-.060	.013	-.044	.088	-.163	.431 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.000	.592	.135	.044	.509	.886	.627	.333	.071	.000
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.2 Pearson Correlation	.330 ^{**}	1	-.002	.097	-.096	-.096	.147	-.005	-.018	.039	.363 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000		.979	.288	.292	.291	.106	.954	.842	.671	.000
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.3 Pearson Correlation	.049	-.002	1	-.099	-.061	.105	-.083		-.003	.066	.221 [*]
Sig. (2-tailed)	.592	.979		.277	.503	.249	.360	.168	.974	.471	.014
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.4 Pearson Correlation	.136	.097	-.099	1	-.107	.122	.140	.072	.043	-.069	.251 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.135	.288	.277		.240	.180	.123	.429	.640	.448	.005
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.5 Pearson Correlation	-.182 [*]	-.096	-.061	-.107	1	.111	.002	.134	-.064	.121	.277 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.044	.292	.503	.240		.222	.978	.141	.479	.184	.002
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.6 Pearson Correlation	-.060	-.096	.105	.122	.111	1	.057	.241 ^{**}	.095	.261 ^{**}	.417 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.509	.291	.249	.180	.222		.530	.007	.297	.004	.000
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.7 Pearson Correlation	.013	.147	-.083	.140	.002	.057	1	-.042	.186 [*]	.041	.182 [*]
Sig. (2-tailed)	.886	.106	.360	.123	.978	.530		.644	.040	.651	.044
N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.8 Pearson Correlation	-.044	-.005	.125	.072	.134	.241 ^{**}	-.042	1	-.103	.017	.381 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.627	.954	.168	.429	.141	.007	.644		.257	.854	.000

		N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.9		Pearson Correlation	.088	-.018	-.003	.043	-.064	.095	.186 [*]	-.103	1	.184 [*]	.218 [*]
		Sig. (2-tailed)	.333	.842	.974	.640	.479	.297	.040	.257		.042	.016
		N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y.10		Pearson Correlation	-.163	.039	.066	-.069	.121	.261 ^{**}	.041	.017	.184 [*]	1	.252 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.071	.671	.471	.448	.184	.004	.651	.854	.042		.005
		N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Total	Pearson Correlation		.431 ^{**}	.363 ^{**}	.221 [*]	.251 ^{**}	.277 ^{**}	.417 ^{**}	.182 [*]	.381 ^{**}	.218 [*]	.252 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.005	.002	.000	.044	.000	.016	.005	
		N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

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

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

Uji Reliabilitas Burnout

Reliability Statistics

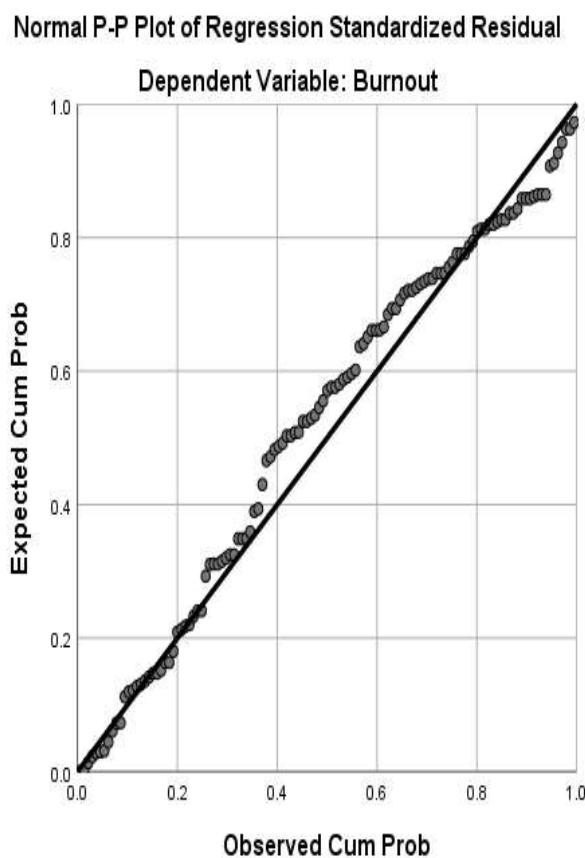
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	10

© Hak cipta milik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar Uji Normalitas P-P Plot





© Hak cipta Uji kolmogorov-smirnov

Hak Cipta Dilir

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Z		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85610218
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.068
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

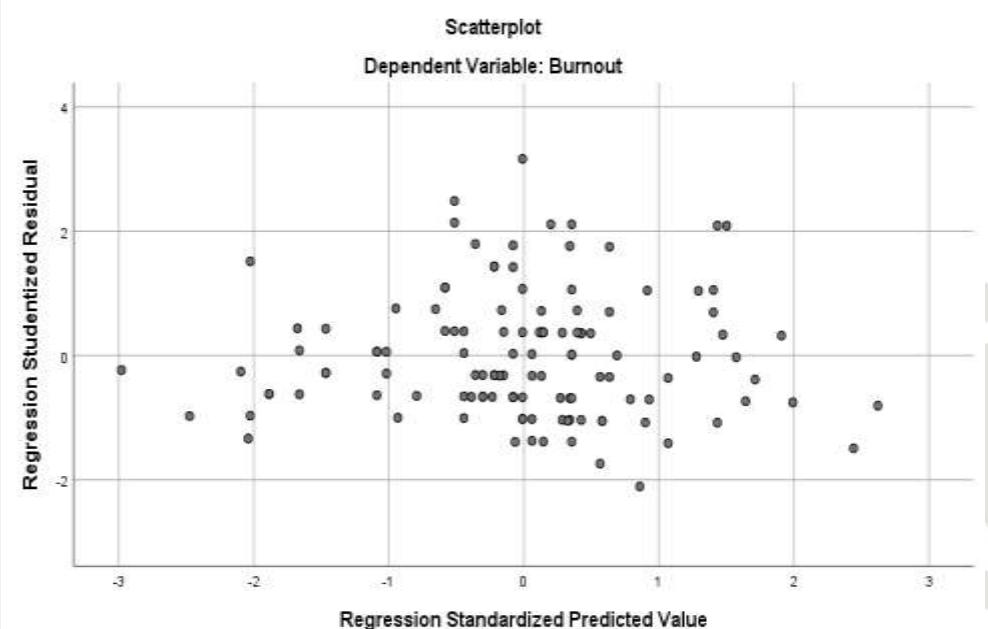
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.429	4.131		9.219	.000		
Beban Kerja	.427	.054	.258	2.125	.000	.962	1.040
Dukungan Sosial	-.749	.133	-.710	-5.368	.000	.962	1.040

Dependent Variable: *Burnout*

Uji Heteroskedastisitas



2. Analisis Regresi Linier Berganda

State Islamic University of Sultan Syarif Asim Riau Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.429	4.131		9.219	.000		
Beban Kerja	.427	.054	.258	2.125	.000	.962	1.040
Dukungan Sosial	-.749	.133	-.710	5.368	.000	.962	1.040

Dependent Variable: Burnout

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.761	.725	2.87980

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Beban Kerja

b. Dependent Variable : Burnout

Lampiran 4 : Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



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.





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

BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh **Rahayu Ningsih**, lahir di Pekanbaru, 01 Agustus 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Sumino dan Ibu Partini dari tiga bersaudara, mempunyai dua orang Kakak perempuan yang bernama Intan Novita Sari, S.Sos. dan Wulan Setiyani, S.E.

Penulis berasal dari Pekanbaru, Provinsi Riau. Penulis memulai pendidkannya di SDN 024 Tanah Merah, pada tahun 2008-2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 2 Pekanbaru pada tahun 2014-2017. Dan melanjutkan pendidikannya di SMA Anur Pekanbaru pada tahun 2017-2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur SBMPTN. Penulis melaksanakan PKL pada Kantor Sekretariat Provinsi Riau. Penulis melaksanakan Kuliah Karaj Nyata (KKN) di Rupat Kelurahan Terkul, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.

Pada tanggal 12 Juni 2025 penulis mengikuti Ujian Munaqasah dengan judul Skripsi **“Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau”** dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyandang gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU