

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

**Andi Sukma, Meri Sandora**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

<b>Article Info</b>	<b>ABSTRACT</b>
<b>Keywords:</b>	<p><i>This research was conducted at the Tampan Pekanbaru Mental Hospital, Riau. The aim of this research is to determine the influence of Work Life Balance and Burnout on work Satisfaction of Female Nurses in Pekanbaru, Riau. both partially and simultaneously. There were 117 people in this research and the number of samples used in this research was 107 people. The method in this research uses a non-probability sampling method using purposive sampling. The data used are primary and secondary data. Quantitative descriptive analysis method. The results of the research show that Work Life Balance partially influences work Satisfaction, as well as Burnout partially influences work Satisfaction of Female Nurses at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru, Riau. Simultaneously, Work Life Balance and Burnout influence the work Satisfaction of Female Nurses at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru, Riau. The percentage size is 61.4%, while the remainder is (38.6%) and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.</i></p>
<i>Work Life Balance</i>	
<i>Burnout and Nurse Job Satisfaction</i>	
<b>Info Artikel</b>	<b>SARIPATI</b>
<b>Kata kunci:</b>	<p>Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Pekanbaru Provinsi Riau, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini berjumlah 117 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 107 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode <i>non probability sampling</i> dengan menggunakan <i>purposive sampling</i>. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, begitu juga dengan <i>Burnout</i> secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Secara simultan <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun besaran persentasenya sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar (38,6%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<i>Work Life Balance</i>	
<i>Burnout dan Kepuasan Kerja Perawat</i>	
Corresponding Author:	
<a href="mailto:meri.sandora@gmail.com">meri.sandora@gmail.com</a>	

## PENDAHULUAN

Pada saat ini fenomena wanita bekerja merupakan hal yang tidak asing di Indonesia. Penyerapan perawat wanita mulai meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena pendidikan formal, keterampilan dan ketelitian yang menjadi faktor pendukung. Dulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan di dalam rumah. Namun sejak kecil kata “Emansipasi Wanita”, semakin banyak lagi wanita yang ingin memenuhi kebutuhannya sendiri.

Setiap orang yang bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja dari tempatnya bekerja, begitu juga dengan pegawai wanita. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan membuat perasaan senang terhadap pekerjaannya. *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang menjalani kehidupannya dalam ruang lingkup kerja maupun keluarga secara seimbang tanpa mengenyampingkan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagian besar perawat wanita merasakan ada hal yang harus diperhatikan dalam pencapaian, kepuasan dalam bekerja. Hal yang dimaksud berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dijalankan dalam keseharian. Perawat wanita dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya.

Fenomena permasalahan Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah banyak Perawat Wanita yang mengalami persoalan tentang bagaimana pengaturan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tidak mampu untuk menjaga dan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya di luar pekerjaan (*work life balance*) seperti pekerjaan dan keluarga. Berikut ini adalah data jumlah Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

**Tabel 1 Data Jumlah Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru**

No	Jenis Pegawai	Pelayanan	Jumlah Perawat (orang)
1	Belum Menikah	Rawat Inap / Rawat Jalan	8
2	Menikah	Rawat Inap / Rawat Jalan	6
3	Menikah dan memiliki anak	Rawat Inap / Rawat Inap	103
Jumlah			117

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru 2023*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Perawat Wanita pada rumah sakit jiwa tampan pekanbaru berjumlah 117 orang dengan jumlah perawat belum menikah adalah 8 orang, jumlah perawat wanita sudah menikah tetapi belum memiliki anak adalah 6 orang, sedangkan jumlah perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak adalah 103 orang.

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwasanya hampir seluruh perawat wanita yang bekerja pada rumah sakit jiwa tampan pekanbaru telah menikah dan memiliki anak. Artinya hampir seluruh jumlah perawat wanita yang memiliki peran ganda yakni sebagai istri dan ibu yang bekerja.

Perawat wanita dijadikan sebagai objek penelitian ini karna perawat wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga, cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Berikut adalah data shift jam kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Hal tersebut mengakibatkan perawat wanita tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta urusan pribadi lainnya. Adanya peran kompleks dan sulit nya membagi waktu sering memunculkan konflik kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak. bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

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

*Burnout* tinggi pada perawat wanita besar kemungkinan mereka juga mengalami konflik antara mengurus keluarga dan pekerjaan secara professional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tidak menutup kemungkinan, beban tugas kantor dan urusan pribadi yang sama-sama penting membuat kelelahan secara fisik dan psikologis. Adapun berikut adalah jumlah ruangan dan jumlah perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Standar pasien untuk Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah 1 banding 5, sedangkan realitanya jumlah pasien memenuhi standar rumah sakit. pada tahun 2019 jumlah perawat 160 sedangkan jumlah pasien berjumlah 1907 dengan perbandingan 1 perawat merawat 11, pada tahun 2020 jumlah perawat 159 sedangkan pasien berjumlah 928 dengan realisasi perbandingan adalah 1 banding 5 pada tahun 2021 jumlah perawat adalah 159 sedangkan pasien berjumlah 868 dengan realisasi perbandingan adalah 1:5, lalu pada tahun 2022 jumlah perawat adalah 167 sedangkan jumlah pasien adalah 1848 dengan realisasi perbandingan 1:9, dan pada tahun 2023 jumlah perawat adalah 167 sedangkan jumlah pasien adalah 2026 dengan realisasi perbandingan 1 banding 11.

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

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

Tujuan penelitian sesuai dengan perumusan masalah yaitu:

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

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai dengan penelitian ini selesai. Menurut (Sugiyono, 2022) Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Adapun sumber data yang digunakan Data Perdana dan Data sekunder. Populasi penelitian ini adalah Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berjumlah 117 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 103 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, interview, Kuesioner

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

### **Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Validitas**

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

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

#### **2. Uji Reliabilitas**

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

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

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model yang

digunakan untuk mendeteksi Uji normalitas dalam penelitian ini adalah Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Selain menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal *P-Plot*.

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

- a) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

Selain dalam analisis grafik *normal probability plot* adalah:

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

## **2. Uji Multikolinearitas**

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

## **3. Uji Heterokedastisitas**

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

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

## **Uji Hipotesis**

### **1. Uji Parsial (Uji t)**

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

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

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

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

## 2. Uji Simultan (UJI F)

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

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

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

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

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

### 1. R (Koefisien Korelasi)

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

### 2. R Square (Koefisien Determinasi)

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

### 3. Adjusted R Square (Koefisien Determinasi Disesuaikan)

Adjusted R Square memodifikasi R Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran sampel. Hal ini berguna untuk mengatasi masalah penambahan variabel yang mungkin meningkatkan R Square meskipun variabel tersebut

tidak signifikan. Adjusted R Square memberikan perkiraan yang lebih akurat tentang seberapa baik model dapat menggambarkan hubungan sebenarnya.

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diuraikan tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau” yang terdiri dari variabel dependent Kepuasan Kerja dan variabel independent *Work Life Balance* dan *Burnout*. Berdasarkan data yang diperoleh dan dikumpulkan melalui kuesioner. Maka dapat di deskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Jawaban responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas pekerjaan.	28	42	26	6	1	103
		27,2%	40,8%	25,2%	5,8%	1%	100%
2.	Saya menikmati tugas-tugas yang saya lakukan sehari-hari.	41	32	25	5	0	103
		39,8%	31,1%	24,3%	4,9%	0%	100%
3.	Saya selalu bersemangat untuk bangun dipagi hari untuk berangkat kerja .	43	42	12	6	0	103
		41,7%	40,8%	11,7%	5,8%	0%	100%
4.	Saya mencintai pekerjaan saya sekarang karena keluarga saya mendukung pekerjaan saya saat ini.	32	42	23	6	0	103
		31,1%	40,8%	22,3%	5,8%	0%	100%
5.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan saya.	32	51	13	7	0	103
		31,1%	49,5%	12,6%	6,8%	0%	100%
6.	Saya melaksanakan	39	44	15	5	0	103

	tugas yang dipercayakan dengan rasa penuh tanggung jawab.	37,9%	42,7%	14,6%	4,9%	0%	100%
7.	Saya selalu datang tepat waktu untuk menghargai pekerjaan yang saya punya.	36	48	13	6	0	103
		35%	46,6%	12,6%	5,8%	0%	100%
8.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.	36	36	23	8	0	103
		35%	35%	22,3%	7,8%	0%	100%
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karna sesuai dengan keahlian saya.	39	51	8	5	0	103
		37,9%	49,5%	7,8%	4,9%	0%	100%
10.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai.	33	36	25	5	4	103
		32%	35%	24,3%	4,9%	3,9%	100%
<b>Persentase</b>		<b>34,8%</b>	<b>41,4%</b>	<b>17,7%</b>	<b>5,7%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil tabulasi data menunjukkan bahwa perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. menyatakan setuju terhadap variabel kepuasan kerja dengan perolehan nilai persentase 41,4%. Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau selalu mengutamakan perilaku kejujuran dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga para Perawat dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

## 2. Analisis Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Menurut (Widada, 2020) Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut dengan *work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Jawaban responden terhadap *work life balance* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel *Work Life Balance***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan diluar pekerjaan.	44	39	16	4	0	103
		42,7%	37,9%	15,5%	3,9%	0%	100%
2.	saya bisa membagi waktu mengerjakan tugas pribadi dengan tugas kantor.	55	29	15	4	0	103
		53,4%	28,2%	14,6%	3,9%	0%	100%
3.	saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah	45	35	19	4	0	103
		43,7%	34%	18,4%	3,9%	0%	100%

	keluarga/pribadi.						
4.	Saya menikmati setiap tugas yang saya lakukan di tempat kerja karena saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan.	48	32	18	5	0	103
		46,6%	31,1%	17,5%	4,9%	0%	100%
5.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat dan passion saya.	51	41	7	4	0	103
		49,5%	39,8%	6,8%	3,9%	0%	100%
6.	Saya selalu bersemangat untuk pulang ke rumah karna pekerjaan di kantor berjalan lancar.	35	41	21	6	0	103
		34%	39,8%	20,4%	5,8%	0%	100%
<b>Persentase</b>		<b>44,9%</b>	<b>35,1%</b>	<b>15,6%</b>	<b>4,4%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil tabulasi data menunjukkan bahwa perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau menyatakan setuju terhadap variabel *work life balance* dengan perolehan nilai persentase sebesar 35,1%. Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau *work life balance* perawat Wanita memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi dan kegiatan diluar pekerjaan sehingga perawat menikmati setiap tugas yang diberikan di tempat kerja, perawat juga selalu datang tepat waktu untuk bekerja sehingga perawat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. .

### 3. Analisis Deskripsi Variabel *Burnout*

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

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Saya mengalami kesulitan tidur atau mengalami gangguan tidur karna pekerjaan.	31	40	28	4	0	103
		30,1%	38,8%	27,2%	3,9%	0%	100%
2.	Saya sering merasa letih dan pegal-pegal pada tubuh saya setelah bekerja.	41	40	15	7	0	103
		39,8%	38,8%	14,6%	6,8%	0%	100%
3.	Saya merasa sulit untuk mengontrol emosi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.	40	35	23	5	0	103
		38,8%	34%	22,3%	4,9%	0%	100%
4.	Saya merasa sulit untuk	39	39	15	10	0	103

	mempertahankan perasaan positif terhadap pekerjaan.	37,9%	37,9%	14,6%	9,7%	0%	100%
5.	Saya mudah tertekan atau cemas terkait tuntutan pekerjaan.	37	38	23	5	0	103
		35,9%	36,9%	22,3%	4,9%	0%	100%
6.	Saya mudah curiga dan sering berfikir negatif terhadap rekan kerja saya.	40	43	14	5	0	103
		38,8%	41,7%	13,6%	4,9%	0%	100%
7.	Saya merasa bahwa ekspektasi saya tidak realistis atau tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	39	47	11	6	0	103
		37,9%	45,6%	10,7%	5,8%	0%	100%
8.	Saya merasa bahwa saya sering diabaikan atau tidak dipedulikan oleh rekan kerja atau atasan.	26	49	23	5	0	103
		25,2%	47,6%	22,3%	4,9%	0%	100%
<b>Persentase</b>		<b>35,8%</b>	<b>40,1%</b>	<b>18,4%</b>	<b>5,7%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil tabulasi data menunjukkan bahwa perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau menyatakan setuju terhadap variabel *Burnout* dengan perolehan nilai persentase sebesar 40,1%.. Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau *Burnout* banyak karyawan sering merasa sulit untuk mengontrol emosi karena tuntutan pekerjaan dan juga mudah tertekan atau cemas terhadap pekerjaan, hal ini harus dicegah atau diantisipasi bagi para perawat wanita yang ada di rumah sakit. Berikan akses kepada perawat wanita ke sumber daya yang membantu mengelola stres, seperti konseling atau program pelatihan manajemen stres. Membantu perawat wanita menentukan batasan yang realistis pada tanggung jawab dan harapan kerja yang bisa mereka lakukan agar tidak merasa tertekan terhadap pekerjaan.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

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

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

#### a. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,740	Valid
2.		Y.2	0,892	Valid
3.		Y.3	0,917	Valid
4.		Y.4	0,895	Valid
5.		Y.5	0,771	Valid
6.		Y.6	0,895	Valid
7.		Y.7	0,892	Valid

8.		Y.8	0,898	Valid
9.		Y.9	0,717	Valid
10.		Y.10	0,767	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kepuasan Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,3$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

**b. Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)**

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,673	Valid
2.		X1.2	0,897	Valid
3.		X1.3	0,877	Valid
4.		X1.4	0,919	Valid
5.		X1.5	0,889	Valid
6.		X1.6	0,718	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas *Work Life Balance* untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,3$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

**c. Uji Validitas *Burnout* (X2)**

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas *Burnout* (X2)**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	<i>Burnout</i> (X2)	X2.1	0,779	Valid
2.		X2.2	0,876	Valid
3.		X2.3	0,891	Valid
4.		X2.4	0,887	Valid
5.		X2.5	0,927	Valid
6.		X2.6	0,878	Valid
7.		X2.7	0,782	Valid
8.		X2.8	0,811	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas *Burnout* untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,3$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

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

apabila cronbach's alpha > 0,60 dan jika cronbach's alpha < 0,60, maka dikatakan tidak reliable.

## 2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	10	0,964	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja berada > 0,60. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja reliabel dan layak diuji.

## 3. Uji Reliabilitas Work Life Balance (X1)

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Work Life Balance (X1)**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance	6	0,942	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work Life Balance* berada > 0,60. Ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* reliabel dan layak diuji.

## 4. Uji Reliabilitas Burnout (X2)

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Burnout (X2)**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Burnout	8	0,962	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

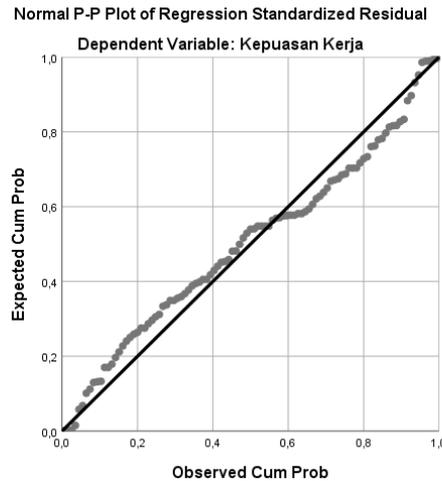
Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Burnout* berada > 0,60. Ini menunjukkan bahwa variabel *Burnout* reliabel dan layak diuji.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Pengujian dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot (p-plot), dimana grafik normal probability plot (p-plot) ini membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar dalam pengambilan keputusan menggunakan analisis grafik ini yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Standar	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,05	0,092	Data Normal

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Assymp Sig *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,092 lebih besar dari 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

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

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

**Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	<i>Work Life Balance</i>	0,714	1,400	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
	<i>Burnout</i>	0,714	1,400	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

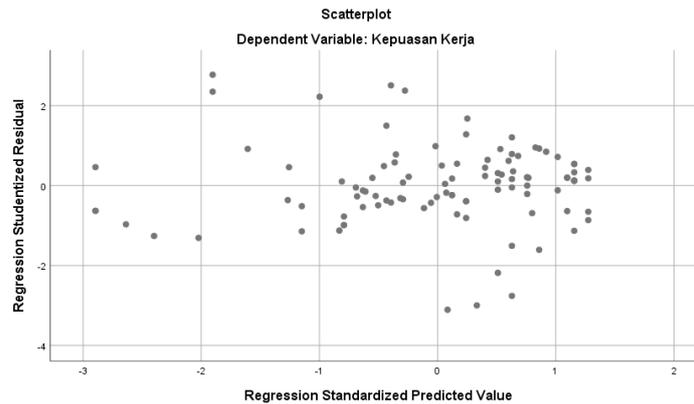
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari tabel uji multikolinieritas, maka dapat dilihat bahwa tolerance value  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independent pada model regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

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



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan gambar 2 bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

**Sumber : (Ningsih, 2020)**

**Tabel 13 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,063	2,955	
	<i>Work Life Balance</i>	,359	,125	,211
	<i>Burnout</i>	,782	,088	,651

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 6,063 + 0,359X_1 + 0,782X_2 + e$$

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

Nilai konstanta (a) sebesar 6,063. Artinya jika variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau diasumsikan nol (0), maka Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau sebesar 6,063.

Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,359. Jika variabel *Work Life Balance* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,359. Begitu sebaliknya, jika variabel *Work Life Balance* menurun sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,359.

Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,782. Jika variabel *Burnout* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,782. Begitu sebaliknya, jika variabel *Burnout* menurun sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,782.

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

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

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

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2; n - k - 1) = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$t \text{ tabel} = 0,025; 103 - 2 - 1 = 100$$

$$t \text{ tabel} = 1,984$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

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

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

**Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Variabel Independen	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	2,866	1,984	0,005	H <sub>1</sub> diterima
<i>Burnout</i>	8,858	1,984	0,000	H <sub>2</sub> diterima

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

*Work Life Balance*. Diketahui  $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 1,984$  dan  $Sig\ 0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak. Artinya *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

*Burnout*. Diketahui  $t_{hitung} 8,858 > t_{tabel} 1,984$  dan  $Sig\ 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak. Artinya *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

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

$$f\ tabel\ df1 = (k-1)$$

$$= 2-1=1$$

$$Df2 = (n-k)$$

$$=103-2 = 101$$

$$f\ table = 3,09$$

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

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

**Tabel 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3737,371	2	1868,686	79,665	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2345,677	100	23,457		
	Total	6083,049	102			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Diketahui  $F_{hitung} 79,665 > F_{tabel} 3,09$  dengan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_o$  ditolak karena  $F_{value}$  lebih kecil dari pada  $\alpha$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,607	4,843

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,607 atau 60,7%. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Burnout* sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pembahasan

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

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan  $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 1,984$  dan  $Sig. 0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,359 membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menandakan bahwa apabila *Work Life Balance* meningkat maka Kepuasan Kerja ikut menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fenia Annamaria (2018) dengan judul “Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” yang menyatakan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dengan t hitung variabel (X) sebesar 5.880

lebih besar > nilai t tabel sebesar 1.672, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work-life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa kecenderungan meningkatnya *Work Life Balance* mengakibatkan menurunnya Kepuasan Kerja.

## 2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan  $t_{hitung} 8,858 > t_{tabel} 1,984$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,782 membuktikan bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian Elfa Indrian (2020) dengan judul “Pengaruh *Burnout* Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik Sman 1 Karangnunggal Di Tasikmalaya” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil  $t_{hitung} 5,098 > t_{tabel} 1,984$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} 79,665 > F_{tabel} 3,09$  dengan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_o$  ditolak karena  $F_{value}$  lebih kecil dari pada  $\alpha$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 0,607 atau 60,7%. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Burnout* sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imran Caniago (2023) dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui  $F_{hitung} 151,486 > F_{tabel} 3,28$  dengan  $Sig. 0,000 > 0,05$ . Nilai R Square sebesar 90,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 9,1% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini

## SIMPULAN

*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

*Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau.

*Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun

pengaruhnya sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, R. (2022). *Teori Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus.
- Elbadiyansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, S. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 NO*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikas Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Henni Indriyani, Maharyani, Astuti Meflinda, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Suska Press.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Arrozak, Hadi Sunaryo, K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9.12*.
- Raden Roro Lia Chairina, M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawa.
- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh work life balance, beban kerja dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset, 277–282*.
- Robbins, S.P., dan Timothy, A. J. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- S.Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan I. T. (2020). *Manajemen Stress Kerja*. Depublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R%D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Surajiyo, Nasruddin, H. P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM Spss 22 For Windows)*. Deepblish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widada, A. E. A. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. PT Penerbit IPB Press.