

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD ALI IMRAN CANIAGO

NIM. 0503171084



**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2021 M / 1443 H

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara**

Oleh:

MUHAMMAD ALI IMRAN CANIAGO

NIM. 0503171084



**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2021 M / 1443 H

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ali Imran Caniago
Nim : 0503171084
Tempat/ Tgl. Lahir : Malintang Jae, 18 September 1999
Alamat : Desa Malintang. Kec. Bukit Malintang. Kab.
Mandailing Natal.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**" benar karya asli saya, kecuali kutipan – kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Ali Imran Caniago

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT SYARIAH
MEDAN**

Oleh:

Muhammad Ali Imran Caniago
Nim. 0503171084

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, September 2021

Pembimbing I



Dr. Muhammad Arif, MA
NIDN. 2112018501

Pembimbing II



Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si
NIDN. 2028129001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“Pengaruh *Worklife Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan”**. an. Muhammad Ali Imran Caniago, NIM 0503171084. Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 21 oktober 2021 . Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 25 Oktober 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua,



Dr. Tuti Angraini, MA
NIDN. 2031057701

Sekretaris,



Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I
NIDN. 2026048901

Anggota Penguji



Dr. Muhammad Arif, MA
NIDN. 2112018501



Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si
NIDN. 2028129001



Dr. Mustafa Kamal Rokan, M.H
NIDN. 2025077801



Rahmi Syahriza, S.Th.I, M.A.
NIDN. 2003018501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam UIN-SU Medan



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag.
NIDN. 2023017802

ABSTRAK

Muhammad Ali Imran Caniago (2021), Skripsi Berjudul “Pengaruh *Worklife Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan”. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Muhammad Arif, MA pembimbing I dan Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Worklife Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan dua variabel independen yaitu *Worklife Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan yaitu sebanyak 33 sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji regresi linier berganda, dan Uji Hipotesis. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian uji instrument, data penelitian valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik, hasil penelitian bahwa data berdistribusi normal. Pada uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $152,487 > F$ tabel 3,30. Pada uji parsial (t), variabel *Worklife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $(5,204 > 2,042)$. Pada variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel yaitu $(-1,293 < 2,042)$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 91 % kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* (X1) dan *Burnout* (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Worklife Balance*, *Burnout*, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas khadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah – Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini, serta sholawat berangkaikan salam tak lupa pula dihadiahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa petunjuk, ilmu dan pengetahuan kepada umatnya di dunia saat ini.

Didalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga tidak luput dari berbagai masalah dan menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan yang diperoleh bukanlah semata – mata hasil usaha penulis sendiri, melainkan berkat bantuan, dorongan, bimbingan, dan pengarahan yang tiada ternilai harganya, karena penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu dengan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan di setiap langkah saya.
2. Kepada Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA.
3. Kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag, selaku Dekan dan segenap jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Kepada Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

5. Kepada Ibu Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan arahan kepada penulis mulai dari penentuan judul skripsi sampai dengan terbentuknya skripsi ini.
6. Kepada Bapak Dr. Muhammad Arif, MA selaku pembimbing I saya yang telah memberikan banyak arahan, masukan serta motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si selaku pembimbing II saya yang telah memberikan banyak arahan, masukan serta motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN – SU penulis mengucapkan banyak terimakasih atas ilmu yang telah saya dapat selama saya belajar di bangku kuliah.
9. Kepada Bapak Pimpinan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Rahmat Hidayat, yang telah memberikan kesempatan saya untuk meneliti di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
10. Ucapan teristimewa penuh kasih sayang dan penuh bakti kepada Ayahanda saya Muhammad Lapangan Caniago dan Ibunda Saya Solatiah Nst yang sangat berjasa dan berharga dalam hidup saya, yang telah mengasuh, mendidik, mendoakan serta banyak berkorban baik berupa moral dan materi demi menyekolahkan saya setinggi – tingginya, yang selalu memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan studi saya. Semoga senantiasa diberikan nikmat sehat oleh Allah SWT.
11. Ucapan terima kasih penuh cinta dan kasih sayang kepada kakak Saya Mawaddah Caniago yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya menyelesaikan skripsi ini.
12. Ucapan terima kasih penuh cinta dan kasih sayang kepada Adik saya Riadoh Caniago, Rahman, Adilah, Padlan, dan Rizkan yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada teman – teman seperjuangan saya kelas Perbankan Syariah E Stambuk 17 yang senantiasa memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi penulis.

14. Kepada teman seperjuangan saya Endang Rahayu, Anisa Sihombing, Farid Al Munawwar Habibi, Muhammad Arif, Azwar Hamid, Anggun Ayu, dan Gusti Arifah yang sudah menjadi tempat diskusi saya dan mendoakan serta mensupport penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Kepada teman teman seperjuangan di kampung dan teman teman badminton yang menjadi tempat penghibur hati penulis disaat menghadapi kesulitan dalam penyusunan skripsi ini.

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu serta yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis menyadari bahwa karya ini masih terdapat ketidaksempurnaan, karenanya kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, September 2021

Penulis,



Muhammad Ali Imran Caniago

0503171084

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kepuasan Kerja	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	12
3. Mengukur Kepuasan Kerja	13
4. Indikator Kepuasan Kerja	14
5. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	14
B. <i>Worklife Balance</i>	17
1. Pengertian <i>Worklife Balance</i>	17

2. Komponen Komponen <i>Worklife Balance</i>	18
3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	19
4. <i>Work life Balance</i> Dalam Islam	20
C. <i>Burnout</i>	21
1. Pengertian <i>Burnout</i>	21
2. Karakteristik <i>Burnout</i>	23
3. Indikator <i>Burnout</i>	24
4. Akibat yang ditimbulkan <i>Burnout</i>	25
5. <i>Burnout</i> Dalam Islam	26
D. Kajian Terdahulu	28
E. Kerangka Teoritis.....	36
F. Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel	39
D. Data Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Defenisi Operasional Variabel	41
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Statistik Deskriptif	44
2. Uji Instrumen	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Heteroskedastisitas.....	45
c. Uji Multikolinieritas.....	46

d. Uji Linieritas	46
4. Analisis Regresi Linier Berganda	46
5. Pengujian Hipotesis.....	47
a. Uji Simultan (f)	47
b. Uji Parsial (t).....	47
c. Uji Determinasi (R ²).....	49

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumut	49
1. Sejarah Umum Berdirinya Bank Sumut Syariah	49
2. Logo, Visi, dan Misi Bank Sumut Syariah	52
3. Pembagian Kerja PT. Bank Sumut Syariah	52
4. Proses Bisnis PT Bank Sumut Syariah	56
5. Produk – Produk PT Bank Sumut Sayriah.....	57
B. Deskripsi Data Penelitian.....	61
1. Karakteristik Responden	61
2. Analisis Statistik Deskriptif	63
C. Uji Instrumen	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	66
D. Uji Asumsi Klasik.....	67
1. Uji Normalitas.....	67
2. Uji Heteroskedastisitas.....	68
3. Uji Multikolinieritas.....	69
4. Uji Linieritas	70
E. Analisis Regresi Linier Berganda	70
F. Pengujian Hipotesis.....	72
1. Uji Simultan (f)	72
2. Uji Parsial (t).....	73

3. Uji Determinasi (R2).....	74
G. Interpretasi Hasil Penelitian	75
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
Daftar Lampiran	84
Daftar Riwayat Hidup	105

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1	Jumlah Karyawan Bank Sumut Syariah Medan..... 4
1.2	Tingkat absensi karyawan 6
2.1	Kajian Terdahulu..... 28
2.2	Hipotesis Penelitian..... 37
3.1	Skor Jawaban Skala Likert..... 41
3.2	Defenisi Operasional Variabel 42
4.1	Jenis Kelamin 63
4.2	Usia..... 63
4.3	Pendidikan Terakhir 64
4.4	Status 64
4.5	Descriptive Statistics 65
4.6	Hasil Uji Validitas (Y) 66
4.7	Hasil Uji Validitas (X1) 66
4.8	Hasil Uji Validitas (X2) 67
4.9	Hasil Uji Reliabilitas (Y)..... 67
4.10	Hasil Uji Reliabilitas (X1)..... 68
4.11	Hasil Uji Reliabilitas (X2)..... 68
4.12	Hasil Uji Normalitas..... 69
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas 70
4.14	Hasil Uji Multikolinieritas 70
4.15	Hasil Uji Linieritas 71
4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda 72
4.17	Hasil Uji Simultan 73
4.18	Hasil Uji Parsial 74
4.19	Hasil Uji Determinasi 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Hierarki <i>Maqasid Syariah</i>	16
2.2 Model Perpaduan Kerja Dalam Islam	17
2.3 Indikator Variabel	36
4.1 Logo PT Bank Sumut Syariah.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuisisioner Penelitian	84
2. Jawaban Responden	88
3. Hasil Uji Deskriptif	91
4. Hasil Uji Validitas	91
5. Hasil Uji Reliabilitas	95
6. Hasil Uji Normalitas	96
7. Hasil Uji Multikolonieritas	96
8. Hasil Uji Heterokedastisitas	96
9. Hasil Uji Linieritas	97
10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	97
11. Hasil Uji Simultan (F)	97
12. Hasil Uji Parsial (t)	97
13. Hasil Uji Determinasi	98
14. Tabel r	98
15. Tabel F	99
16. Tabel t	100
17. Surat Izin Riset Dari Fakultas	101
18. Surat Izin Riset Balasan Dari Bank	102
19. SK Pembimbing Skripsi	103
20. Struktur Organisasi	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang maha esa yang kompleks dan unik, diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Substansi pertama disebut tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, sedang substansi kedua disebut jiwa (rohani/psikis) yang bersifat non materi. Tanpa keterpaduan itu wujudnya bukanlah manusia.¹

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan sebab sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan kemana arah dan tujuan perusahaan. Jadi dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berdaya saing. Kriteria profesional adalah ahli di bidangnya, bersungguh sungguh, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi.²

Dalam perusahaan, SDM dituntut untuk mencapai target perusahaan dalam periode waktu tertentu. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja, SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.³

Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. Itulah betapa pentingnya menjaga keseimbangan kerja bagi setiap karyawan, karna dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 3

² Sunarji Harahap, *Manajemen Pemasaran*, (Medan: FEBI UINSU Press, 2016), h. 9.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017), h. 1-2.

Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan atau pegawai melihat pekerjaan mereka.⁴ Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan yang dirasakan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.⁵

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work-life balance*. *Work life balance is a state of equilibrium in which the demand of both a person's job and personal life are equal.*⁶ *Work life balance* adalah keadaan ekuilibrium di mana permintaan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Hal ini penting kaitannya dengan Sumber daya manusia perusahaan dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.⁷

⁴ H. A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), h. 65

⁵ Sofiliya Rauda, “*Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*” (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2020), h. 5

⁶ Swarnalatha, C. & Rajalakshmi, S., *Work-Life Balance*, (United States: Lulu Publication, 2016), h. 12

⁷ Nadya Novia Dewi, “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 2-3.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Shabrina dan Ika Zenita Ratnaningsih dengan judul “Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)” menunjukkan bahwa Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja.⁸

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah burnout. *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan perusahaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.⁹

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haryanto F. Rosyid dengan judul “*Burnout: penghambat produktifitas yang perlu dicermati*” menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan semakin besar keinginannya untuk pindah kerja atau bergarti profesi atau dengan kata lain kepuasan kerjanya rendah.¹⁰

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, et. al. (2017) dengan judul Pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja studi kasus pada PT. Jasa Raharja (Persero)

⁸ Dewi Shabrina dan Ika Zenita Ratnaningsih, “*Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)*”. Jurnal Empati, Volume 8, No. 1, 2019, h. 31.

⁹ Zasyatin Rizka, “*Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan*”. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 01, No.02, 2013, h. 261

¹⁰ Haryanto F. Rosyid, *Burnout: penghambat produktifitas yang perlu dicermati*, (Buletin Psikologi, No. 1, 1996), h. 23.

Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹ Sedangkan terdapat perbedaan hasil riset yang dilakukan oleh Farha et al., (2017) dengan judul Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. X. hasil penelitian menunjukkan bahwa *tidak terdapat pengaruh antara Work life balance terhadap kepuasan kerja*.¹²

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah cabang Medan, PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan beroperasi pada tanggal 04 November 2004 hal ini bermula sejak dikeluarkannya UU Nomor 10 tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya Umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi. Bank Sumut Syariah merupakan unit usaha syariah, memiliki karyawan sebanyak 33 orang, dimana terdiri dari 20 orang pegawai tetap dan 13 orang sebagai tenaga kerja alih daya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Sumut
Cabang Syariah Medan

PEGAWAI TETAP DAN TKAD		
No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan dan wakil pimpinan	2
2	Pemasaran	7
3	Penyelamatan pembiayaan	2
4	Legal dan admin	2
5	Operasional	3
6	Pelayanan nasabah	4

¹¹ Friane Livi Pangemanan, et. al., *Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (2017). h. 7.

¹² Farha, et. al., "*Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. X*". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 1, No. 2, (2017), h. 213

7	Pelayanan prioritas	2
8	Driver	3
9	Satpam	5
10	Cleaning service/ office boy	3
	Jumlah	33

Sumber : Data bank Sumut Syariah Medan

Tentunya setiap karyawannya dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. Bank Sumut Syariah Cabang Medan memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (senin - jumat) dan jam kerja pada pukul 08.00 – 17.00. Besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Adapun ketika akhir bulan perusahaan melakukan tutup buku dengan istilah “*Closing*” rata – rata setiap karyawan menghabiskan waktu di kantor hingga pukul 22.00 atau bisa lebih. Hal ini diketahui dari pengamatan peneliti saat brifing pagi yang disampaikan pimpinan cabang dengan beberapa karyawan Bank Sumut Syariah. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*.

Akibat *burnout* menurut Jackson adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Kualitas kerja yang menurun akibat *burnout* dapat mengakibatkan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.¹³

¹³ Nadya Novia Dewi, “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 6.

Setiap karyawan Bank Sumut cabang Syariah Medan di tuntut untuk menghadapi berbagai karakter nasabah dengan ramah, sopan, rendah hati, selalu tersenyum serta mereka juga dituntut harus menguasai teknologi yang semakin pesat. Adapun terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini terlihat dengan absensi karyawan Bank Sumt cabang Syariah Medan seperti yang di tunjukkan pada tabel absensi berikut ini :

Tabel 1.2
Tingkat absensi karyawan

Bulan	Absensi (Izin atau Sakit)
Oktober 2020	25
November 2020	29
Desember 2020	26
Januari 2021	24
Februari 2021	27
Maret 2021	31

Sumber : Data bank Sumut Syariah Medan

Dari fenomena dan terdapatnya kontradiksi hasil kedua penelitian yang diacantumkan diatas, menjadikan alasan peneliti untuk meneliti judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari paparan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga SDM dituntut untuk mampu mencapai tujuan dan target perusahaan.

2. Ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat SDM dalam mencapai target perusahaan, yaitu: Skil atau keahlian, *Worklife balance*, *Burnout*, fasilitas kerja, lingkungan perusahaan, kepuasan kerja, dan lain lain.
3. Tuntutan kerja yang padat membuat sebagian karyawan mengalami kelelahan psikis, fisik, dan mental yang kadang mencapai titik stres.
4. Program *worklife balance* bisa menjadi solusi bagi karyawan dalam menyeimbangkan dunia kerja dan dunia diluar kerja.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu meluas dan agar penelitian ini terarah maka penelitian ini perlu dibatasi. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh “*Work life Balance* (variabel bebas/ X1) dan *Burnout* (variabel bebas/ X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Variabel terikat/ Y)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan *Work life balance* dan *Burnout* secara simultan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan

2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh signifikan *Work life balance* dan *Burnout* secara simultan di Bank Sumut Cabang Syariah Medan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (SE) Prodi perbankan syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh oleh penulis dalam perkuliahan.
2. Bagi umum
Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dibidang pendidikan mengenai topik yang telah dibahas
3. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi penelitian atau literatur untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi Perbankan
Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perusahaan untuk lebih memperhatikan *Work Life Balance* dan dapat mengantisipasi terjadinya *Burnout* pada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.¹⁴ Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan atau pegawai melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap relatif yang cenderung pada rasa suka atau tidak suka terhadap sesuatu. Berdasarkan defenisi tersebut, Newstrom menjelaskan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan atau pegawai adalah melaksanakan pekerjaan dengan perasaan dan emosional yang menyenangkan diungkapkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan itu. Sebaliknya, karyawan merasa tidak puas dengan perasaan dan emosional yang tidak menyukai melaksanakan pekerjaan itu yang diungkapkan dengan rasa tidak senang (kesal).¹⁵

Menurut kovach, kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan bagi seseorang, sebagai akibat dari sesuainya nilai nilai diri dengan pekerjaan yang telah di aplikasikan dengan baik. Pengertian tersebut artinya, terdapat reaksi afektif dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya.¹⁶ Menurut Luthan, Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Dari kedua defenisi diatas, penulis mendefenisikan kepuasan kerja sebagai penilaian seseorang terhadap suatu pekerjaan baik itu penilaian yang baik ataupun buruk. Sehingga kepuasan kerja tersebut bisa berupa positif dan negatif.

¹⁴ Danang, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015) h. 211

¹⁵ Hussein Fattah, *kepuasan kerja & kinerja pegawai*, (Yogyakarta: penerbit Elmatera, 2017), h. 65

¹⁶ Raja Oloan Tumanggor, *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 124

Sedangkan Menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.¹⁷ Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :¹⁸

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya.

¹⁷ Husein umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 36

¹⁸ Nadya Novia Dewi, “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 21- 22

Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Teori kebutuhan

Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi:

- 1) Kebutuhan fisiologis : kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman : mencakup antara lain yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial : mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan : mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Pada beberapa teori yang telah di paparkan dari berbagai sumber, dalam penelitian ini peneliti memilih teori Kepuasan Kerja dari Handoko. “kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya”.

2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan.¹⁹ Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:²⁰

a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dapat dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Dispositional/genetic components* (Komponen Genetik)

¹⁹ Irna Handayani, *Faktor Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 40 No. 1, (2016), h. 142.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) h. 417

Beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

3. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron terdapat tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:²¹

a. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuisisioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner kuisisioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi dipekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

c. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 502

mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari. Dengan kata lain, interviews adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:²²

a. Pekerjaan itu sendiri

Dimana pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Gaji

Dimana upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi atau perusahaan

c. Kesempatan promosi

Dimana setiap karyawan mendapat kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan

d. Pengawasan

Dimana terdapat penyelia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

e. Rekan kerja

Dimana terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

5. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kerja adalah pengerahan tenaga (baik pekerjaan jasmani ataupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Dalam konteks islam, kerja tidak hanya bersifat fisik tetapi juga non fisik. Oleh sebab itu, disamping kerja fisik, kerja menggunakan otak seperti belajar, berpikir kreatif, memecahkan masalah, menganalisis, dan mengambil kesimpulan harus disebut dengan kerja.²³

²² Friane Livi Pangemanan, et. al., *Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (2017). h. 3

²³ Azhari Akmal Tarigan, *Pengantar Teologi Ekonomi*, (Medan: FEBI UINSU Press, 2014), h. 178- 179

Dalam islam kerja dinilai sebagai ibadah apabila seseorang melakukannya dengan niat ikhlas karena Allah. Seseorang orang yang menghadirkan Allah dalam pekerjaannya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, karena akan datang rasa bersyukur. Islam membedakan antara pemenuhan kebutuhan dan pemenuhan kepuasan, jika dalam memperoleh kepuasan orang lebih melihat kepada manfaat yang di dapatkan, dalam memenuhi kebutuhan orang lebih memperhitungkan biaya yang harus dikeluarkan.²⁴ Dengan menjadikan kerja sebagai ibadah akan membuat kualitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena akan merasa diawasi oleh Allah SWT sehingga kehati-hatian akan terjaga.

Allah suka kepada hambanya yang pekerja keras baik kerja secara fisik maupun non fisik. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan ridha dan ikhlas maka kepuasan kerja akan di dapatinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:²⁵

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

Artinya : “Jikalau mereka benar benar ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul- Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,”

Al-Banna menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung

²⁴ Muhammad Yafiz, et. al, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, (Medan: FEBI UINSU Press, 2016), h. 50

²⁵ KEMENAG, Q.S At-Taubah (9): 59, Diakses pada (quran.kemenag.go.id), Tanggal (10 april 2021).

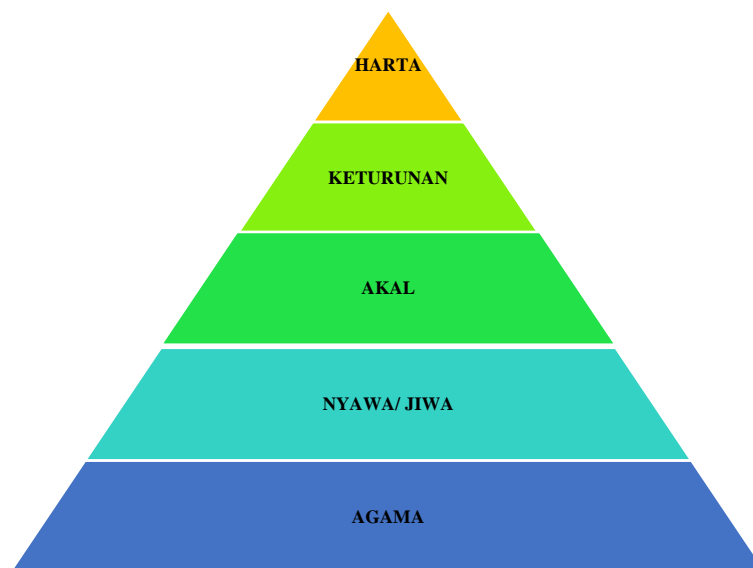
jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*.

Dalam suatu hadits, Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering” (HR. Ibn Majah).

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (*maqashid asy syariah*) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja.²⁶

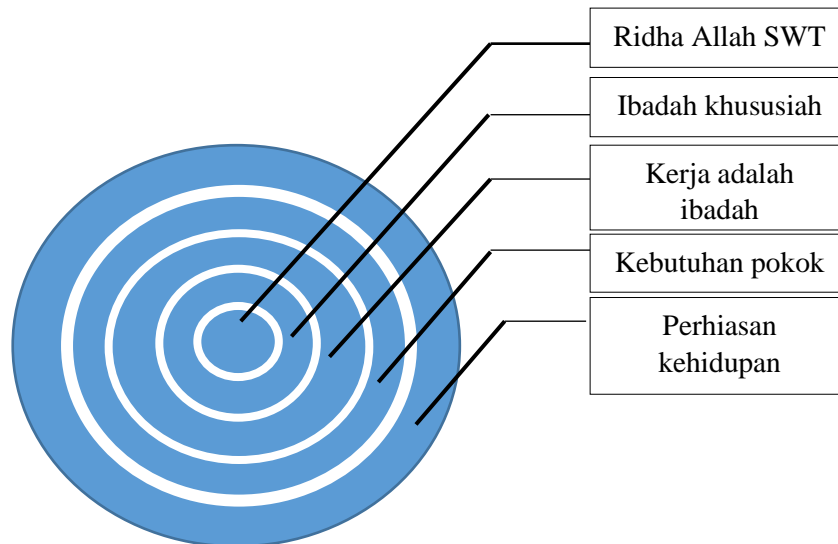


Gambar 2.1 Hierarki *maqashid syariah*

Bentuk hierarki dalam gambar diatas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam Islam diawali dengan memenuhi kehendak agama karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah

²⁶ Deden Misbahudin Muayyad, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 (2016), h. 80- 81.

mendapatkan ridha dari Allah yang didapatkan melalui ibadah, pekerjaan, pemenuhan kebutuhan pokok, dan pemenuhan perhiasan hidup seperti yang tergambar dalam gambar berikut ini.



Gambar 2. 2 Model Perpaduan Kerja dalam Islam

Model perpaduan kerja diatas dibentuk untuk mencapai kepuasan hakiki. Apabila hasil dari pekerjaan baik itu berupa upah, pujian, penghargaan dan lainnya yang diterima berdasarkan nafsu serta diiringi sifat tamak niscaya kepuasan dalam menerima hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Oleh karena itu, Islam secara umum mengajarkan kita untuk selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah, dan memandang dunia adalah ladang menuju akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki.²⁷

B. Work life balance

1. Pengertian *Work life balance*

Work life balance adalah keseimbangan hidup antara waktu luang, keluarga, agama dan kerja. Karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Menurut Sturges dan Guest, *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi

²⁷ *Ibid.*, h. 82

pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

Menurut Louise P. Parkes and Peter H. Langford, *Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam jurnalnya Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*Work Life Balance*) terletak dalam kaitannya dengan aspek lain dari lingkungan kerja untuk membantu manajer mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan strategi keseimbangan dalam konteks organisasi yang lebih luas. Greenhaus, Collins, dan Shaw mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.²⁸

Dari beberapa defenisi yang dikemukakan diatas, peneliti lebih condong ke teori *Work life balance* dari Louise P. Parkes and Peter H. Langford “*Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya”

2. Komponen komponen *Work Life Balance*

Menurut Hudson, *work life balance* meliputi beberapa aspek yaitu :²⁹

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu).

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

²⁸ Sri Widiati, *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe*, (Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business. Vol. 1 No. 1, 2019), h. 3

²⁹ Paula McDonald, Lisa M. Bradley, *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice 20:20 series*, (Australia: Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited, 2005), h. 3

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan jam kerja diatur dalam dua sistem, yaitu:³⁰

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu: atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan).

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, dkk., ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu :³¹

a. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan Work Life Balance. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

b. Karakteristik Keluarga

³⁰ DISNAKER, *UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, (<https://disnakertrans.ntbprov.go.id>), (06 april 2021).

³¹ Ilma Iftahul Ula, dkk., *Hubungan Antara Career Capital dan Work-Life Balance Pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik*, *Jurnal Psikoislamika*, Vol. 12 No. 1, (2015), h. 16

Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi work life balance.

c. Karakteristik Pekerjaan

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

d. Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Work Life Balance.

4. *Work Life Balance* Dalam Islam

Work life balance adalah kemampuan manusia dalam menyeimbangkan antara dunia kerja dan kebutuhan pribadi. Dunia pekerjaan sekarang ini memang penuh dengan tuntutan dan perubahan. Bagi seorang pekerja, ruang lingkup antara dunia kerja dan kebutuhan pribadi sangat rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi dari mulai bekerja, keluarga, sosial, dan pribadi yang semuanya diperlukan pengendalian dalam menghadapinya. Dalam islam “keseimbangan” sudah dijelaskan dalam Al-Qur’an pada surat Al Mulk Ayat 3 :

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِنْ تَفْوُتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ

Artinya : “Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. tidak akan kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang pada ciptaan Tuhan yang maha pengasih. Maka lihatlah sekali lagi, adakah kamu lihat sesuatu yang cacat?”.³²

³² KEMENAG, QS. Al Mulk (67): 3, Diakses pada (quran.kemenag.go.id), Tanggal (10 april 2021).

Berdasarkan ayat diatas, jelas bahwa Allah menciptakan sesuatu itu dengan seimbang. Hanya saja manusia yang tidak bisa menyeimbangkan atas semua penciptaan Allah diatas bumi ini. Allah kembali berfirman dalam surat Al Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.³³

Ayat tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek baik rohani, pekerjaan, keluarga ataupun pribadi. Islam sendiri menghimbau umatnya untuk mencapai keseimbangan dari berbagai macam aspek kehidupan yang melingkupinya.

C. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis, dalam tulisannya berjudul “*Staff Burnout*” yang dimuat di *Journal of Social Issues* edisi tahun 1974. Istilah *burnout* digunakan oleh Freudenberger untuk menunjuk pada kondisi stres dan kelelahan luar biasa yang dialami oleh sukarelawan pada klinik gratis di New York yang bekerja menangani ketergantungan obat.³⁴

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Ahli lain mengemukakan bahwa *burnout* mencerminkan suatu reaksi emosional pada orang-orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. Dari sini terlihat bahwa *burnout* lebih banyak dialami oleh

³³ KEMENAG, Q.S. Al Insyirah (94): 7, Diakses pada (quran.kemenag.go.id), Tanggal (10 april 2021).

³⁴ Lailani, et.al., *Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja*, (Jurnal Benefit, Vol. 9, No. 1, 2005), h. 86

orang-orang yang pekerjaannya melayani orang lain dan bekerja dengan orang banyak.³⁵

*Burnout is state of physical, emotional and mental exhaustion, having burnout is a deeper, more overwhelming state than stress. Burnout is when there are too many demands and these are constant. A person with burnout is 'empty' and they have an inability to feel sympathy and empathy for others, losing sensitivity to personal emotions. Burnout causes physical and mental disorders and a person may have chronic tiredness, cognitive dysfunction, sleep disorders and can develop depression with physical symptoms which may include cardiovascular and other serious problems.*³⁶

Burnout adalah keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental, dimana *Burnout* keadaan yang lebih mendalam, lebih membebani daripada stres. *Burnout* terjadi ketika ada banyak tuntutan dan berkepanjangan. Seseorang dalam keadaan *burnout* 'kosong' dan mereka memiliki ketidakmampuan untuk merasakan simpati dan empati kepada orang lain, kehilangan kepekaan terhadap emosi pribadi. *Burnout* menyebabkan gangguan fisik dan mental dan seseorang mungkin mengalami kelelahan kronis, disfungsi kognitif, gangguan tidur dan dapat mengembangkan depresi dengan gejala fisik yang mungkin termasuk masalah kardiovaskular dan masalah serius lainnya.

Menurut Poerwandari, *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat *psikobiologis* (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.³⁷

³⁵ Haryanto F. Rosyid, *Burnout: penghambat produktifitas yang perlu dicermati*, (Buletin Psikologi, No. 1, 1996), h. 20

³⁶ Julia Adams and Angie Sheard, *Positive Social Work: The Essential Toolkit for NQSWs*, (Britania: British Library, 2017), h. 76

³⁷ Ensan Artha R.S., "*Hubungan Antara Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja Dan Persepsi Beban Kerja Dengan Burnout*", (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014), h. 16

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.³⁸

Kejenuhan kerja (*Burnout*) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit.³⁹

2. Karakteristik *Burnout*

Ada 11 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu:⁴⁰

- a. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
- b. Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
- c. Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
- d. Tidak sabar dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.

³⁸ Nadya Novia Dewi, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 38

³⁹ Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, “Kejenuhan Kerja (*Bournot*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian asuhan Keperawatan”, (*Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2, 2012), h. 168.

⁴⁰ Rita Andarika, “*Burnout pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial*”, (*Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1, 2004,) h. 3.

- e. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
- f. Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
- g. Mengalami disorientasi: kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
- h. Keluhan psikosomatis: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
- i. Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
- j. Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
- k. Penyangkalan; merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

3. Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau physical exhaustion, kelelahan emosional atau emotional exhaustion, dan kelelahan mental atau mental exhaustion, serta rendahnya penghargaan diri atau low of personal accomplishment:⁴¹

a. *Physical Exhaustion* (kelelahan fisik)

⁴¹ Muchlisin Riadi, *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*, didapat dari (<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html>), tanggal (03 Maret 2021).

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

b. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional)

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. *Diminished personal accomplishment* (kurangnya aktualisasi diri)

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

d. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

4. Akibat yang ditimbulkan *Burnout*

Beberapa akibat *burnout* bagi individu dan organisasi antara lain :⁴²

a. Individu

⁴² Nadya Novia Dewi, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 43- 44

Menurut Jackson, akibat *burnout* bagi individu adalah memburuknya kualitas hubungan rumah tangga, masalah kesehatan dan hubungan yang buruk dengan rekan sekerja. Kemudian Rostiana menjelaskan beberapa akibat *burnout* bagi individu yang disebut dengan manifestasi *burnout* diantaranya adalah meningkatnya penggunaan kopi dan alkohol, munculnya problem dalam hubungan seksual, masalah kesehatan secara fisik seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, kehilangan selera makan, napas yang pendek dan gangguan tidur.

b. Organisasi

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Orang-orang yang menderita *burnout* boleh jadi mencari peran administratif di mana mereka dapat berlindung pada pekerjaan diantara tumpukan surat-surat dan dokumen. Selain itu menurut Maslach dan Jackson, *burnout* dapat menimbulkan penurunan kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan oleh staff. Dimana pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja pun akan ikut menurun.

5. *Burnout* Dalam Islam

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini

merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri.

Allah berfirman dalam surat Al ‘Ankabut ayat 2-3 :⁴³

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ. وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ
الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi? (2) Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.”(3)

Sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja akibat *burnout* bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat. *Burnout* yang berujung stres sangat dilarang dalam islam, karena stres seharusnya tidak ada pada seorang muslim. Karena setiap beban kerja yang diberikan kepada manusia sudah sesuai dengan kemampuannya sendiri.

Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam beliau bersabda :

مَا يُصِيبُ الْمُسْلِمَ مِنْ نَصَبٍ وَلَا وَصَبٍ وَلَا هَمٍّ وَلَا حُزْنٍ وَلَا أَذًى وَلَا غَمٍّ حَتَّى الشُّوْكَةِ يُشَاكُّهَا إِلَّا
كَفَّرَ اللَّهُ بِهَا مِنْ خَطَايَا

Artinya: Tidaklah seorang muslim tertimpa suatu kelelahan, atau penyakit, atau kekhawatiran, atau kesedihan, atau gangguan, bahkan duri yang

⁴³ KEMENAG, Q.S Al ‘Ankabut (29): 2-3, Diakses pada (quran.kemenag.go.id), Tanggal (10 april 2021)

melukainya melainkan Allah akan menghapus kesalahan-kesalahannya karenanya.”(HR. Al-Bukhari No 5642).⁴⁴

Dari hadis diatas menjelaskan bahwa setiap muslim yang ditimpa kelelahan atas suatu pekerjaan itu merupakan ujian dari Allah SWT. Dimana dengan kelelahan tersebut menjadi jalan bagi seorang muslim untuk menggugurkan dosa dosanya.

D. Kajian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

No	Peneliti/Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Junaidin, et. al. (2019) Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)	Penelitian kuantitatif	Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dimana terdapat satu variabel X dan dua Variabel Y	Variabel penelitian sama, terdiri dari <i>work life balance</i> , <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja	- <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> karyawan - <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

⁴⁴ Ikhsanuddin, *Allah Tau Kamu Mampu*, (Depok: Redaksi Sahabat Pelajar Cerdas, 2020), h. 7

					<p>- <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>Burnout</i></p>
2	<p>Friane Livi Pangemanan, et. al.(2017)</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Objek penelitian pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sedangkan dalam</p>	<p>Variabel peneliti sama</p>	<p>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>- <i>Burnout</i> berpengaruh</p>

			penelitian ini di Bank SUMUT Syariah Medan		negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Muhammad Arrozak, et. al. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang	Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan penetes telur, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berada	Variabel yang digunakan dalam penelitian sama.	Work-Life Balance dan Burnout berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Work-Life Balance berpengaruh

			pada lembaga keuangan atau bank.		positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Burnout tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4	Indri Iswardhani, et. al. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	Alat yang digunakan dalam menguji penelitian Indri adalah software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0 sedangkan dalam penelitian ini mengguna	Variabel yang digunakan dalam penelitian sama.	work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, work-life

			kan SPSS 20.		balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh burnout.
5	Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieq, (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulun g Kota Malang)	Penelitian Kuantitatif	Penelitian hanya meneliti dua variabel saja yaitu pengaruh <i>Work life balance</i> (X) terhadap Kepuasan kerja (Y)	Varibel terikat (Y) sama dengan penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata sebesar 43,1%

6	Uki Yonda Asepta, (2017), Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOMSEL	Penelitian Kuantitatif	Pada Penelitian ini variabel X2 nya adalah pengembangan karir	Variabel X1 dan Y sama dalam penelitian ini yaitu <i>Work life balance</i> dan kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif <i>work life balance</i> dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dan <i>Work-life balance</i> dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.
---	--	------------------------	---	---	--

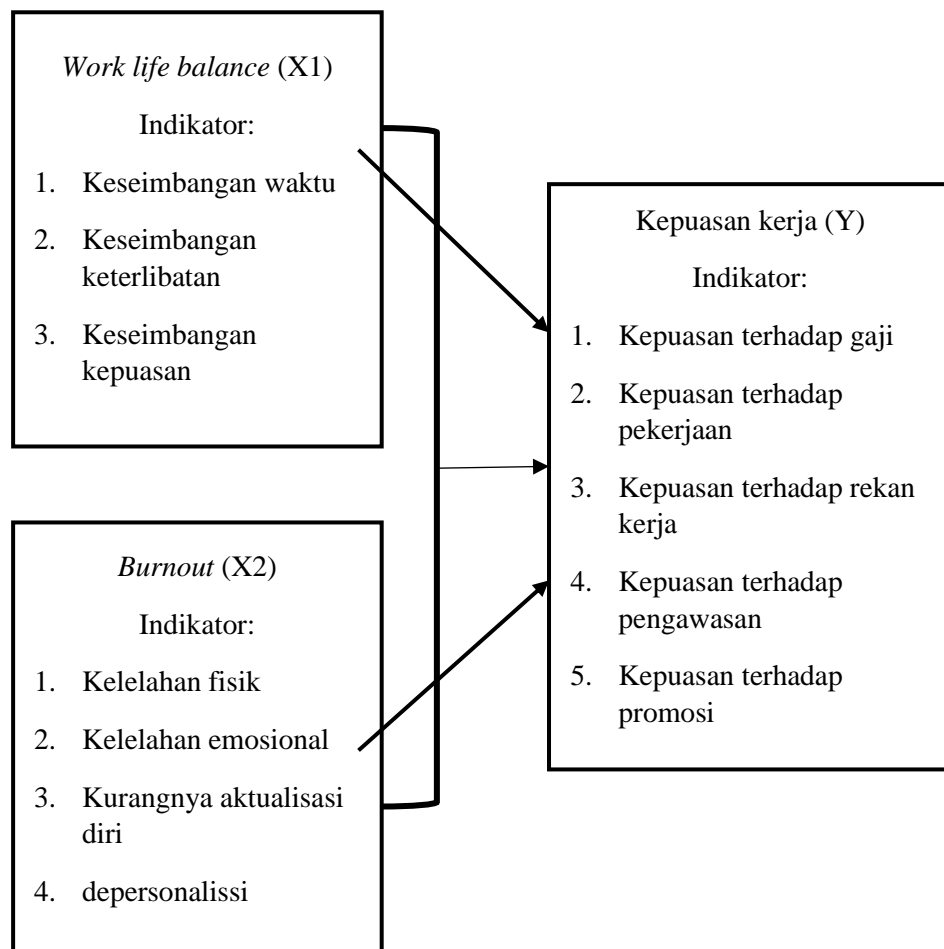
7	Isra Hayati dan Suci Fitria, 2018, Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan	Penelitian Kuantitatif	Hanya terdapat dua variabel saja yaitu <i>Burnout</i> (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Memiliki variabel independen yang sama yaitu <i>Burnout</i>	Burnout mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.
8	Sofiliya Rauda. Skripsi. (2020). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang	Penelitian Kuantitatif	Variabel X2 dalam penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja sedangkan dalam penelitian ini adalah <i>Burnout</i>	Variabel X1 dan Y memiliki kesamaan dengan penelitian ini.	<i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 51,4% terhadap kepuasan kerja karyawan

9	Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih. (2019). Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)	Penelitian Kuantitatif	Dalam penelitian tersebut hanya menggunakan dua variabel saja dan analisis yang digunakan analisis regresi sederhana berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan tiga variabel dan analisis regresi berganda	Ada kesamaan variabel X dan Y dalam penelitian tersebut. Yaitu work life balance dan kepuasan kerja.	work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah. Semakin tinggi work life balance, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya. Jika worklife rendah maka kepuasan kerja rendah.
---	--	------------------------	---	--	--

E. Kerangka Teoritis

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting bagi suatu masalah.⁴⁵

Pada penelitian ini penulis mengambil variabel independen yaitu *work life balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang menjadi pedoman dalam suatu penelitian untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 2.3 indikator variabel

⁴⁵ Nur Ahmadi bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan: Febi Press, 2016), h. 2.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan ini harus dibuktikan melalui data empiris (fakta lapangan). Hipotesis dapat benar atau terbukti dan tidak terbukti didukung oleh faktafakta dari hasil penelitian lapangan.⁴⁶

Menurut pendapat Mason dan Bramble bahwa dalam merumuskan hipotesis hal hal yang diperhatikan oleh peneliti adalah (1) hipotesis disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (deklaratif); (2) menjabarkan dua variabel atau lebih; (3) harus bisa diuji; (4) tidak ada ambigu dalam variabel yang dibuat; (5) suatu dugaan dalam memecahkan permasalahan.⁴⁷

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas, dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hipotesis Penelitian

H1	H0: <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
	Ha: <i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
H2	H0: <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
	Ha: <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
H3	H0: <i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
	Ha: <i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

⁴⁶ Sofiliya Rauda, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang” (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2020), h. 29.

⁴⁷ Dian Kusuma Wardani, *Pengujian Hipotesis: (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif)*, (Jombang: LPPM Universitas K.H A Wahab Hasbullah, 2020), h. 15

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.⁴⁸

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sering digunakan oleh mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhirnya. Kemudahan dalam penelitian tersebut terindikasi adanya awalan hipotesis penelitian yang dibangun untuk selanjutnya memudahkan mahasiswa membuktikan hipotesis tersebut dengan berbagai prosedur penelitian yang terstruktur.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan, jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut supriyanto, penelitian *explanatory* adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.⁴⁹

Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara dua variabel atas situasi dan fenomena yang terjadi. Maknanya adalah penelitian yang menjelaskan sebab akibat dan hubungan antar variabel suatu fenomena yang terjadi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Syariah cabang Medan yang berada di Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatra Utara 20212. Waktu penelitian pada bulan februari-mei 2021.

⁴⁸ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Febi UINSU Press, edisi pertama, 2016), h.7.

⁴⁹ Nadya Novia Dewi, “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 51

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁰ Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di Bank SUMUT Syariah Medan yaitu sebanyak 33 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁵¹

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Sampling Jenuh*, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵² Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Bank SUMUT Syariah Medan sebanyak 33 orang.

D. Data Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Eksternal

Data eksteral adalah data yang diambil dari luar tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data eksternal berupa jurnal-jurnal terdahulu, kutipan-kutipan, dan sumber yang berasal dari buku yang menyangkut tentang judul penelitian ini.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 80

⁵¹ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 64.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 85

b. Data Internal

Data internal adalah data yang diambil dari dalam tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini data internal didapat dari Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.⁵³ Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Bank Sumut Syariah Medan

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.⁵⁴ Dalam penelitian ini data sekunder berupa profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dll.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. *Kuesioner* (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁵ Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.⁵⁶

2. Wawancara

⁵³ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Depok: rajawali Press, 2019), h. 103.

⁵⁴ *Ibid.*, h. 102.

⁵⁵ *Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang* (Skripsi, Uin Raden Fatah Palembang, 2020), h. 39

⁵⁶ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Depok: rajawali Press, 2019), h. 151.

Wawancara adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai.⁵⁷

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan skor dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.1
Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah ciri atau sifat yang mengandung nilai nilai yang berbeda. Variabel juga berarti pengelompokan sifat sifat atau ciri ciri (atribut) secara logis, dimana sifat atau ciri nya adalah karakteristik atau kualitas yang menggambarkan suatu objek.⁵⁸ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent)

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 46

1. Variabel Independent

Variabel independent (X) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu *Work life balance* dan *Burnout*. *Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.⁵⁹ Adapun indikator untuk pengukuran *Work life balance* yaitu: Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, dan Keseimbangan kepuasan. Sedangkan *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.⁶⁰ Adapun indikator untuk pengukuran *Burnout*, yaitu: Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kurangnya aktualisasi diri, dan depersonalisasi.

2. Variabel Dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini variabel dependentnya adalah kepuasan kerja karyawan Bank SUMUT Syariah Medan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja dapat berupa positif dan bisa juga dalam bentuk penilaian yang negatif.⁶¹

Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap pengawasan, dan Kepuasan terhadap promosi.

⁵⁹ Sri Widiati, *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe*, (Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business. Vol. 1 No. 1, 2019), h. 3

⁶⁰ Haryanto F. Rosyid, *Burnout: penghambat produktifitas yang perlu dicermati*, (Buletin Psikologi, No. 1, 1996), h. 20

⁶¹ Husein umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 36

Tabel 3.2
Defenisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i>	kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan 	Likert
<i>Burnout</i>	kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kurangnya aktualisasi diri 4. depersonalisasi 	Likert
Kepuasan Kerja	hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap pengawasan 5. Kepuasan terhadap promosi 	Likert

G. Teknik Analisis Data

Untuk mengolah data-data yang diperoleh, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti diagram, grafik, mean, modus, dll.⁶² Dalam penelitian ini penulis mengolah data menggunakan aplikasi SPSS 20.0 dan microsoft excel 2013.

2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁶³ Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan setiap butir dan skor total. Untuk mencari validitas sebuah item, dengan mengkorelasikan skor item dengan total-total item tersebut. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

⁶² Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (FEBI UINSU Press, Edisi Pertama, 2016), h. 79.

⁶³ Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014), h. 51

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁶⁴ Hal – hal pokok yang dapat disampaikan dalam uji reliabilitas sebagai yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh pertanyaan.
- c. Jika nilai $\alpha > 0,60$ disebut reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebuah pengujian regresi yang baik harus memenuhi asumsi. Untuk itu harus dilakukan pengujian asumsi klasik yang merupakan tahapan penting dalam proses analisis regresi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, dan uji heterokedastisitas. Dengan memenuhi uji asumsi klasik, maka nilai koefisien regresi dari model yang diestimasi dapat mendekati nilai yang sebenarnya.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov Smirnov. Hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

H_0 = data residual berdistribusi normal ($Asym.Sig > 0,05$)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal ($Asym.Sig < 0,05$).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika

⁶⁴ *Ibid.*, h. 47

varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dapat dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.⁶⁵ Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*):

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 artinya terjadi multikolinieritas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier pengujian pada SPSS dengan menggunakan perbandingan nilai eta dan r square. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai eta > r square.⁶⁶ Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika antara variabel X dan Y tidak linier.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

⁶⁵ Imam Ghozali, *Apakah Analisis Multivariate Dengan Program (Edisi Ketujuh)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.105.

⁶⁶ Website SPSS Indonesia, *Cara Melakukan Uji Linearitas Dengan Program SPSS*, Diakses pada (<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html>), Tanggal (10 april 2021).

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun digunakannya alat analisis regresi linear ditujukan untuk memperediksikan nilai variabel terikat dan menjelaskan pengaruhnya. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara bersamaan. Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk melihat analisis linear berganda yaitu:

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

Dengan keterangan yaitu sebagai berikut :

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

e = *Standard Error*

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Work-life Balance*

X2 = *Burnout*

5. Pengujian Hipotesis

Model regresi linear berganda yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f ,uji t dan uji koefesien determinasi.

a. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*work-life balance* dan *Burnout*) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) =0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) f hitung > f tabel berarti Ho ditolak atau Ha diterima.
- 2) f hitung < f tabel berarti Ho diterima atau Ha ditolak.

Uji f juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X1). Apakah *work-life balance* (X1), dan *Burnout* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R maka hubungan antara variabel X dan Y semakin erat.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumut

1. Sejarah Umum Berdirinya Bank Sumut Syariah.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) atau disingkat PT Bank Sumut didirikan pada tanggal 04 november 1961 berdasarkan akta notaris Roesli Nomor 22 Tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Daerah (BUMD). Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah. Pendirian PT BPDSU diprakarsai oleh Adnan Nur Lubis (anggota DPRD Gotong Royong Sumatera Utara). James Warren Harahap (Direktur Bank Pembangunan Daerah Asahan) dan H. Abu Bakar (Pengusaha Swasta).

Berdasarkan akta notaris Roesli Nomor 22 tanggal 4 november 1961 perihal Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (PT BPDSU) bahwa modal dasar PT BPDSU ditetapkan sebesar 100 juta (uang lama). Selama masa pra-operasi seluruh kegiatan PT BPDSU dipusatkan di Hotel Melati Kamar 27-28 di Jalan Amaliun Medan. Beberapa bulan setelah pendirian, pada tanggal 28 Februari tahun 1962, keluarlah surat izin Menteri Keuangan RI No. BUM 9-1- 25/II tentang izin usaha PT BPDSU terhitung mulai menjalankan usahanya dengan modal disetor sebesar 25 Juta.

Terhitung mulai 15 Maret 1962 PT BPDSU mulai menjalankan kegiatan usahanya dengan menyewa satu lantai dari rumah toko gedung tua milik Sutan Naga di Jalan Palang Merah Nomor 62 dengan tulisan huruf besar "SUTAN NAGA" dimana lantai II masih dipergunakan oleh pemilik sebagai kantornya. Papan merek yang menunjukkan BPDSU berkantor diruko tersebut hanya berupa papan tulis dengan kapur. Pada pertengahan tahun 1967 setelah BPDSU berlaba, gedung yang disewa tersebut dibeli dan beberapa waktu kemudian dikembangkan lagi ke nomor

64 dan 66. Pada tanggal 16 april 1999, berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 2 tahun 1999 bentuk Perusahaan Daerah BPDSU diubah menjadi Perseroan Terbatas, dengan sebutan PT Bank Sumut. Perubahan tersebut dituangkan dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 38 tahun 1999 Notaris Alina Hanum Nasution, S.H., dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Nomor C-8224 HT.01.01HT 00, serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 54 Tanggal 6 Juli 1999.

Pada tanggal 7 Mei 1999 dalam rangka program rekapitulasi perbankan, maka ditandatangani perjanjian rekapitulasi antara Pemerintah Republik Indonesia yang diwakili oleh Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia dengan Komisaris dan Direksi PT Bank Sumut. Dengan inti perjanjian Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara menambah modal sebesar Rp 76 Miliar dan Departement Keuangan turut menyertakan modal sebesar Rp 303 Miliar. Karena pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka 15 desember 1999 melalui akta momor 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp 500 Miliar. Modal pemerintah pusat ini akan dikembalikan atau dibeli kembali oleh Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi dan Kabupaten /Kota se- Sumatera Utara. Teknologi pembukuan dan informasi juga terus berkembang, dimana pada awalnya seluruh administrasi masih dilakukan dengan sistem manual. Pengembangan selanjutnya dengan menggunakan mesin Auditronic730 dimulai sistem yang berbasis komputer, yang dilanjutkan dengan mikro komputer merek Monroe Mini komputer uang.

Presiden direktur PT Bank Sumut pertama kali dijabat oleh Drs. Diapari Panusunan Siregar, dengan Ketua Dewan Pengurus dijabat oleh Radja Djunjungan Lubis. Kemudian posisi pimpinan berganti menjadi James Warren Harahap (1964-1965), Baginda Pane (1965-1966), W.M.D Hutabarat (1966-1967), Ihutan Ritonga (1967- 1984), Yahfin Siregar (1984-1991), Armin (1991-1999), Abdul Rahman (1999-2000), Gus Irawan Pasaribu (2000-2013). Edie Rizliyanto (2015-2019), Muchammad

Budi Utomo (2019-sekarang). Bank Sumut termasuk dalam jajaran BPD yang memiliki aset terbesar, saat ini asetnya telah mencapai Rp 27 Triliun dengan dukungan 200 unit kantor yang berdiri dari Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Cabang Unit Mikro serta payment point, dengan cakupan wilayah kerja hingga DKI Jakarta (Cabang Atrium Senen, Cabang Melawai, dan Cabang Pembantu Tanah Abang).

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan di 8 kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIB'S Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional perbankan yang menguat pada prinsip Syariah. Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan telah disepakati.

PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan beroperasi pada tanggal 04 November 2004 hal ini bermula sejak dikeluarkannya UU Nomor 10 tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya Umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan

ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Hal tersebut semakin dikuatkan oleh Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga itu haram. Sehingga minat masyarakat terhadap perbankan syariah cukup tinggi dengan melihat Produk dan Jasa layanan bank syariah yang mengacu kepada prinsip syariah yang dapat mensejahterakan seluruh kalangan masyarakat.

2. Logo PT Bank Sumut Syariah



Gambar 4.1 Logo PT Bank Sumut Syariah

a. Visi PT Bank Sumut Syariah.

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

b. Misi PT Bank Sumut Syariah.

Mengelola dana Pemerintah dan Masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.

3. Pembagian Kerja PT Bank Sumut Syariah

a) Pimpinan Cabang

Adapun tugas dari Pemimpin Cabang yaitu Mengarahkan dan mengontrol terlaksananya fungsi otorisasi aktivitas finansial dan non finansial sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sistem operasional kantor cabang dan unit kantor dibawahnya agar berjalan dengan efektif dan sesuai ketentuan, sistem pelayanan nasabah di kantor

cabang dan unit kantor dibawahnya sesuai regulasi, mengevaluasi kinerja unit kantor dibawahnya sesuai kewenangannya dalam rangka mengoptimalkan kinerja, mengevaluasi pengelolaan dana promosi dalam rangka mengoptimalkan kegiatan penjualan agar tercapainya target bisnis kantor cabang dan unit kantor dibawahnya, mengarahkan pembuatan peta potensi bisnis di produk dana dan jasa serta pembiayaan dalam rangka memastikan ketersediaan peta potensi bisnis yang akurat, merencanakan dan mengontrol pengelolaan program pemasaran dan penjualan produk dana dan jasa serta pembiayaan agar tercapainya target bisnis kantor cabang dan unit kantor cabang dibawahnya, mengarahkan strategi bisnis dan pemberian pembiayaan sesuai dengan kebijakan kepada bawahannya dan unit kantor dibawahnya dalam rangka terciptanya kualitas dana dan jasa serta pembiayaan yang sehat, serta mengarahkan program kerja dan anggaran untuk mencapai target kinerja kantor cabang dan unit kantor dibawahnya.

Selain itu seorang pimpinan cabang juga wajib merencanakan kebutuhan SDI untuk memastikan kesiapan karyawan kantor cabang dan unit kantor dibawahnya, mengarahkan kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standar Operasional Prosedur di kantor cabang dan unit kantor dibawahnya, Mengarahkan terlaksananya penerapan prinsip-prinsip GCG dalam rangkaterciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di kantor cabang dan unit kantor dibawahnya Serta mengontrol pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di kantor cabang dan unit kantor dibawahnya.

b) Pimpinan Seksi Pemasaran

Tugas dari Pemimpin Seksi Pemasaran adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan proses pemeliharaan nasabah existing dalam rangka peningkatan kepuasan nasabah.

- 2) Merekomendasikan pemetaan potensi bisnis hasil analisa informasi market intelligence terkait produk dana dan jasa serta pembiayaan.
 - 3) Mengkoordinasikan program pemasaran produk dana, jasa dan pembiayaan agar tercapainya target bisnis.
 - 4) Melaksanakan dan mendistribusikan tugas terkait kegiatan monitoring dan supervise pembiayaan sandi 1-2 sesuai ketentuan yang berlaku.
 - 5) Mengkoordinasikan dan memonitor proses penilaian pembiayaan dan keabsahan legalitas dokumen pembiayaan untuk menjaga kualitas pembiayaan yang diberikan pada calon nasabah.
 - 6) Melakukan kegiatan pemutusan permohonan pembiayaan hasil analisis untuk menjaga kualitas pembiayaan yang diberikan pada calon nasabah.
 - 7) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kinerja.
 - 8) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standar Operasional Prosedur di unit kerjanya.
 - 9) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
 - 10) Memonitor pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
 - 11) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
 - 12) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
 - 13) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.
- c) Pimpinan Seksi Operasional

Tugas dari Pemimpin Seksi Operasional adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan pengelolaan infrastruktur untuk mendukung operasional kantor.
 - 2) Mengkoordinasikan pengadaan fasilitas kerja untuk mendukung operasional kantor.
 - 3) Mengkoordinasikan pengamanan distribusi dan untuk memastikan keamanan.
 - 4) Mengkoordinasikan administrasi kepegawaian untuk mendukung operasional.
 - 5) Mengatur rotasi tenaga ahli daya / tenaga honor untuk memenuhi kebutuhan SDI Bank.
 - 6) Mengkoordinasikan administrasi surat – menyurat.
 - 7) Mengkoordinasikan pengelolaan kebutuhan operasional unit kerja untuk mendukung operasional.
 - 8) Mengkoordinasikan kerja sama dengan mitra untuk mendukung operasional
 - 9) Menerapkan dan memonitor prinsip – prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di Unit kerja.
 - 10) Mengelola keterbukaan informasi di unit kerjanya dan menjaga rahasia jabatan bank serta rahasia bank.
- d) Customer Service

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Memberi layanan kepada pihak nasabah. Pelayanan disesuaikan dengan perusahaan atau instansi. Dalam hal ini karena di dalam instansi bank, maka layanan berupa rekening deposito, tabungan, dan lainnya yang berhubungan dengan keuangan. Tidak hanya sampai disitu saja, CS juga wajib paham dengan informasi detail layanan yang diberikan tadi.
- 2) Melayani serta memberikan solusi atas masalah dari nasabah. Bukan hanya paham detail produk layanan saja. Seorang CS juga

mesti pandai dalam menemukan solusi permasalahan produk layanan yang dialami oleh nasabah.

- 3) Membuat berbagai jenis administrasi dalam bank. Sebagai contoh misalnya, seorang CS bank sebaiknya mampu untuk mencetak buku tabungan, giro atau produk lainnya. Segala administrasi yang berhubungan dengan produk harus bisa dilakukan oleh customer service.

e) Teller Service

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Memeriksa identitas nasabah (petugas counter).
- 2) Meneliti keabsahan tanda tangan dan warkat (petugas speci-men).
- 3) Mengesahkan tanda terima setoran dalam batas wewenangnya (pejabat kas).
- 4) Membayar dan menerima uang tunai (kasir)
- 5) Menerima setoran warkat bank sendiri dan warkat bank lain (petugas counter).
- 6) Mencatat penerimaan dan pengeluaran tunai dan nontunai.

4. Proses Bisnis PT Bank Sumut Syariah

PT Bank Sumut Syariah memiliki program kerja yang akan dilakukan untuk pengembangan suatu perusahaan. Adapun yang akan dilakukan adalah:

- a. Memanfaatkan kegiatan-kegiatan yang diadakan instansi pemerintah maupun swasta dengan melaksanakan sosialisasi dan presentasi produk penghimpunan dana.
- b. Secara aktif ikut serta dalam acara yang dihadiri oleh masyarakat luas dengan membuka stand di lokasi pameran.
- c. Menjalin kerjasama dengan lembaga atau instansi pemerintah dan swasta dalam hal menghimpun dana dengan pola yang menguntungkan.

- d. Berupaya meningkatkan pembagian bagi hasil kepada pemilik dana setiap bulannya dengan cara memaksimalkan perolehan pendapatan dari ekspansi pembiayaan yang diberikan.
 - e. Membentuk tim penghimpun dana dan melakukan mapping wilayah untuk mencari potensi yang ada.
5. Produk – Produk PT Bank Sumut Syariah.
- a. Penghimpunan Dana.
 - 1) Tabungan.
 - a) Tabungan Martabe Wad'iah (Marwah).

Tabungan marwah adalah tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip wadi'ah yad-dhamanah yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (sahibul mal), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sektor riil, dengan menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) menjamin pengembalian dana titipan nasabah s.d. Rp 2.000.000.000,00. Karena merupakan titipan, bank tidak memberikan bagi hasil kepada penabung, namun bank dapat memberikan bonus dengan besar dan waktu pemberiannya tidak diperjanjikan diawal.
 - b) Tabungan Martabe Mudharabah (Marhamah)

Tabungan iB Martabe bagi hasil-tabungan marhamah merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaannya menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul maal) dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Keuntungan yang didapat dari penyaluran dana oleh

bank akan memberi bagi hasil dengan nasabah sesuai dengan nisbah yang telah disepakati.

c) Tabungan Makbul

Tabungan makbul adalah produk tabungan khusus PT Bank Sumut Syariah sebagai sarana penitipan Biaya Penyelenggara Ibadah Haji (BPIH) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan.

d) Tabungan Simpel Ib

Tabungan Simpel iB adalah tabungan untuk para pelajar dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini. Tabungan Simpel iB merupakan tabungan berdasarkan akad mudharabah muthlaqah yang sesuai dengan prinsip syariah, berdasarkan akad yang digunakan maka pihak bank dapat menginvestasikan dana yang dititipkan oleh nasabah ke sektor apapun namun tetap sesuai dengan syariat islam dan nasabah yang menitipkan dananya pada bank akan mendapatkan bagi hasil. Besarnya nisbah bagi hasil merupakan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak bank dan telah diberitahukan kepada calon nasabah di awal sebelum nasabah membuka rekening.

e) Tabungan IB Rencana

Tabungan investasi bagi nasabah yang berkeinginan untuk menabung hingga sejumlah rencana investasi yang diinginkan dalam jangka waktu tertentu untuk berbagai tujuan.

f) Tabungan iB Prioritas

Tabungan IB Prioritas adalah tabungan khusus PT Bank Sumut yang diperuntukkan bagi nasabah yang memiliki dana diatas Rp 200.000.000,00 dengan menikmati fasilitas khusus yang diberikan. Tabungan iB Prioritas dibuka sejak tanggal 27 Desember 2016.

2) Deposito

a) Deposito iB-Ibadah

Produk deposito IB-Ibadah pada prinsipnya sama dengan tabungan marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil keuntungan yang telah disepakati. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal.

b) Produk deposito iB plus

Produk deposito iB plus pada prinsipnya sama dengan deposito iB-ibadah, akan tetapi produk ini memiliki manfaat yang lebih yaitu pemilik produk ini atau nasabah akan diberikan perlindungan asuransi. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal.

3) Giro

a) Giro iB Wadi'ah

Simpanan giro wadi'ah merupakan produk penyimpanan dan yang menggunakan prinsip wadi'ah yad adh-dhamanah (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan dana titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya.

b) Giro IB Mudharabah

Giro IB mudharabah adalah investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana dan Bank sebagai pengelola dana. Dimana giro dengan akad mudharabah akan memperoleh bagi hasil bulanan dengan nisbah 25% nasabah dan 75% untuk bank.

b. Penyaluran Dana

1) Pembiayaan IB Multiguna dengan Akad Murabahah.

Murabahah merupakan akad jual beli atas barang dengan harga yang disepakati diawal, dimana bank menyebutkan harga pembelian dan margin yang diperoleh bank. Bank dapat mensyaratkan pembeli untuk membayar uang muka (urbun). Nasabah membayar kepada bank menurut harga yang diperjanjikan dan harga/pembayaran ini adat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha seperti modal kerja dan investasi, namun juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi.

2) Pembiayaan iB Modal Kerja dengan Akad Mudharabah dan Akad Musyarakah.

Pembiayaan iB modal kerja dengan akad mudharabah adalah akad kerjasama antara bank sebagai pemilik dana penuh (100%) dengan nasabah sebagai pengelola dana (memiliki keahlian) untuk melaksanakan kegiatan usaha tertentu dimana pembagian keuntungan/bagi hasil dihitung dengan menggunakan metode bagi pendapatan antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati. Jangka waktu pengembalian pokok pembiayaan dan pembagian keuntungan bagi hasil maksimal 12 (dua belas) bulan. Sedangkan Pembiayaan iB modal kerja dengan akad musyarakah adalah penanaman dana dari pemilik dana/modal (bank) untuk mencampurkan modal/dana (nasabah) terhadap suatu usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah yang telah disepakati antara nasabah dan bank. Kerugian ditanggung oleh pemilik modal/dana berdasarkan bagian dana modal masing-masing. Jangka waktu pembiayaan, pengembalian dana dan pembagian keuntungan ditentukan dalam akad.

3) KPR iB Griya

Kredit pemilik rumah IB Griya ini adalah pembiayaan yang di berikan secara perorangan untuk kebutuhan pembelian rumah

tinggal yang dijual melalui pengembangan di lokasi-lokasi yang di inginkan tanpa pilihan yang terbatas, sesuai dengan rekomendasi yang dibutuhkan.

4) KPR FLPP (Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan).

FLPP merupakan singkatan dari fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan. FLPP merupakan program besutan pemerintah untuk membantu masyarakat berpenghasilan rendah supaya bisa mengakses kredit kepemilikan rumah (KPR). Program ini dilaksanakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Rumah subsidi hanya dibangun oleh pengembang yang ditunjuk oleh pemerintah dan disesuaikan dengan setiap bank yang menjalankan produk ini, sehingga rumah subsidi memiliki hubungan kerja sama antara bank dan bagian developer, dengan demikian rumah subsidi tersebut tidak dapat diperjualbelikan secara bebas.

5) Talangan Umrah.

Talangan Umrah merupakan jenis pembiayaan yang disalurkan untuk masyarakat muslim yang ingin melakukan ibadah umrah dengan sasarannya berupa PNS, Pensiun dan Umum.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan ststus perkawinan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan yang terdiri dari 33 orang baik itu yang karyawan tetap maupun tenaga kerja alih daya. Adapun karakteristik dari semua responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden, didapatkan data jenis kelamin karyawan sebanyak 33 orang sebagai berikut, yaitu :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	22	66.7	66.7	66.7
Wanita	11	33.3	33.3	100
Total	33	100	100	

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di bank Sumut syariah Medan mayoritas pria yaitu sebanyak 22 orang atau 66,7 % sedangkan wanita sebanyak 11 orang atau 33,3 %.

b. Usia

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada responden, didapatkan data usia karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	2	6.1	6.1	6.1
>25 - 30 tahun	9	27.3	27.3	33.3
>30 - 35 tahun	3	9.1	9.1	42.4
>35 - 40 tahun	14	42.4	42.4	84.8
> 40 tahun	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa dari 33 responden, sebanyak 2 orang dengan persentase 6,1 % yang berusia < 25 tahun, sebanyak 9 orang dengan persentase 27,3 % yang berusia >25 -30 tahun, sebanyak 3 orang dengan persentase 9,1 % yang berusia >30 - 35 tahun, sebanyak 14 orang dengan persentase 42,4 % yang berusia >35 – 40 tahun, dan sebanyak 5 orang dengan persentase 15,2 % yang berusia >40 tahun.

c. Pendidikan terakhir

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden, didapatkan data pendidikan terakhir karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/ Sederajat	8	24.2	24.2	24.2
S-1	23	69.7	69.7	93.9
S-2	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di bank Sumut syariah Medan berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 23 orang atau 69,7 %, dan yang kedua yaitu pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 8 orang atau 24,2 %, selanjutnya S-2 sebanyak 2 orang atau 6,1%.

d. Status

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden, didapatkan data status karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status

Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	31	93.9	93.9	93.9
Belum menikah	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di bank Sumut syariah Medan sudah menikah sebanyak 31 orang atau sebesar 93,9 % dan sebanyak 2 orang atau 6,1 % yang belum menikah.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau

menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian. Teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti diagram, grafik, mean, modus, dll.⁶⁷

Tabel 4.5
Statistic Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Total_Y	33	17	49	1264	38.30	7.539
Total_X1	33	18	29	823	24.94	3.162
Total_X2	33	8	31	611	18.52	4.381

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, terdapat 33 responden. Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum 17 dan nilai maximum 49. Nilai rata-rata kepuasan kerja (Y) sebesar 38,3 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 7,539. Variabel *Worklife Balance* (X1) memiliki nilai minimum 18 dan nilai maximum 29. Nilai rata-rata *Worklife Balance* (X1) sebesar 24,94 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 3,162. Dan Variabel *Burnout* (X2) memiliki nilai minimum 8 dan nilai maximum 31. Nilai rata-rata *Burnout* (X2) sebesar 18,52 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 4,381.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid. berdasarkan jumlah responden pada

⁶⁷ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (FEBI UINSU Press, Edisi Pertama, 2016), h. 79.

penelitian ini sebanyak 33 orang maka didapatkan r tabel = 0,344 dengan taraf signifikansi 5 %. Berikut hasil uji validitas masing masing variabel.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas Variabel kepuasan kerja (Y)

No	Item Pertanyaan	r table	r hitung	Keterangan
1	Y.1	0,344	0.900	Valid
2	Y.2	0,344	0.871	Valid
3	Y.3	0,344	0.900	Valid
4	Y.4	0,344	0.899	Valid
5	Y.5	0,344	0.810	Valid
6	Y.6	0,344	0.810	Valid
7	Y.7	0,344	0.909	Valid
8	Y.8	0,344	0.904	Valid
9	Y.9	0,344	0.905	Valid
10	Y.10	0,344	0.905	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan peneliti dinyatakan **Valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.7
Hasil uji validitas Variabel *Worklife Balance* (X1)

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0,344	0.897	Valid
2	X1.2	0,344	0.923	Valid
3	X1.3	0,344	0.810	Valid
4	X1.4	0,344	0.838	Valid
5	X1.5	0,344	0.877	Valid
6	X1.6	0,344	0.803	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Hasil uji validitas Variabel *Worklife Balance* (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan peneliti dinyatakan **Valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.8
Hasil uji validitas Variabel *Burnout* (X2)

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0,344	0.891	Valid
2	X2.2	0,344	0.899	Valid
3	X2.3	0,344	0.891	Valid
4	X2.4	0,344	0.926	Valid
5	X2.5	0,344	0.891	Valid
6	X2.6	0,344	0.853	Valid
7	X2.7	0,344	0.761	Valid
8	X2.8	0,344	0.761	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Hasil uji validitas Variabel *Burnout* (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan peneliti dinyatakan **Valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai *alpha* > 0,60 disebut reliable.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.965	10

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan program SPSS Versi 20, hasil perhitungan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,965. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *alpha* > 0,60. Maka hasilnya bisa di terima dan kuisisioner dinyatakan reliable.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas
Variabel *Worklife Balance* (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.919	6

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan program SPSS Versi 20, hasil perhitungan terhadap Variabel *Worklife Balance* (X1) sebesar 0,919. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *alpha* > 0,60. Maka hasilnya bisa di terima dan kuisisioner dinyatakan reliable.

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas
Variabel *Burnout* (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.927	8

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan program SPSS Versi 20, hasil perhitungan terhadap Variabel *Burnout* (X2) sebesar 0,927. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *alpha* > 0,60. Maka hasilnya bisa di terima dan kuisisioner dinyatakan reliable.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov Smirnov. Hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

H₀ = data residual berdistribusi normal (*Asym.Sig* > 0,05)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (*Asym.Sig* < 0,05).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00E+00
	Std. Deviation	226.304.801
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.086
	Negative	-0.091
Kolmogorov-Smirnov Z		0.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.950

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukan Kolomogorov-Smirnov signifikan $0,950 > 0,05$. Sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disenut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.129	6.905		-1.177	.248
Total_X1	0.225	0.183	0.566	1.228	.229
Total_X2	0.236	0.132	0.824	1.787	.084

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 (*work life balance* 0,229 dan *Burnout* 0,084). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Dengan melihat nilai *tolerance*

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	0.136	7.341
	Total_X2	0.136	7.341

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Dari tabel 4.14 diatas, pada kolom *Collinearity Statistic* dapat terlihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Nilai *VIF* untuk variabel *Worklife Balance* (X1) sebesar $7,341 < 10$, Nilai *VIF* untuk variabel *Burnout* (X2) sebesar $7,341 < 10$. Dan untuk nilai *tolerance Worklife Balance* (X1) sebesar $0,136 > 0,1$ dan nilai *tolerance Burnout* (X2) sebesar $0,136 > 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai $\eta > r^2$.⁶⁸ Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika antara variabel X dan Y tidak linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	R	R Squared	Eta	Eta Squared
X1	.951	.905	.982	.965
X2	-.910	.829	.962	.925

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Dari tabel 4.15 diatas diketahui bahwa pada variabel X1 (*Worklife Balance*) nilai η $0,982 > R^2$ $0,905$ dan pada variabel X2 (*Burnout*) nilai η $0,962 > R^2$ $0,829$. Maka kesimpulannya adalah analisis regresi dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara bersamaan. Regresi linear

⁶⁸ SPSS Indonesia, *Cara Melakukan Uji Linearitas Dengan Program SPSS*, Diakses pada (<https://www.Spssindonesia.Com/2014/02/Uji-Linearitas-Dengan-Program-Spss.Html>), Tanggal (10 april 2021).

berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk melihat analisis linear berganda yaitu:

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

Dengan keterangan yaitu sebagai berikut :

Y = Variabel (Kepuasan Kerja)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b = Koefisien variabel dari X1, dan X2

X1 = Variabel (*Work-Life Balance*)

X2 = Variabel (*Burnout*)

e = Standar error.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.537	13.348		-0.115	0.909
Total_X1	1.843	0.354	0.773	5.204	0.000
Total_X2	-0.330	0.256	-0.192	-1.293	0.206

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel *work life balance* (X1) adalah sebesar 1,843, *Burnout* (X2) sebesar -0,330 dan nilai constant (a) sebesar -1,537. sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -1,537 + 1,843 X_1 - 0.330 X_2 + e$$

1. Nilai constant sebesar -1,537 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Work-life balance*, dan *Burnout* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja sebesar -153,7 %.
2. *Work-life balance* (X1) memberikan nilai positif sebesar 1,843. Artinya setiap 1% perubahan *Work-life balance* (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 184,3 % dengan

asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.

3. *Burnout* (X2) memberikan nilai negatif sebesar - 0.330. Artinya setiap 1% perubahan *Burnout* (X2) akan mempengaruhi berkurangnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 33 % dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (f)

Uji f adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok. Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*work-life balance* dan *Burnout*) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak.

Uji f juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.655.085	2	827.543	151.487	0.000 ^b
Residual	163.884	30	5.463		
Total	1.818.970	32			

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui nilai F hitung adalah 152,487. Karena nilai F hitung $152,487 > F_{tabel} 3,30$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau dengan kata lain Worklife Balance (X1) dan

Burnout (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika dilihat dari nilai signifikan dari uji F sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji Parsial (t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi atau parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5 %. Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X). Apakah *work-life balance* (X1), dan *Burnout* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.537	13.348		-0.115	0.909
Total_X1	1.843	0.354	0.773	5.204	0.000
Total_X2	-0.330	0.256	-0.192	-1.293	0.206

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *worklife balance* (X1) nilai t hitung adalah 5,204 dan nilai t tabel adalah 2.042 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,204 > 2,042) maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance*

berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,005$) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti pada variabel *worklife balance* (X1) H_a diterima dan H_0 ditolak.

- 2) Variabel *Burnout* (X2) nilai t hitung adalah $-1,293$ dan nilai t tabel adalah $2,042$ sehingga t hitung $<$ t tabel ($-1,293 < 2,042$) maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan ($0,206 > 0,005$) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti pada variabel *Burnout* (X2) H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R maka hubungan antara variabel X dan Y semakin erat.

Tabel 4.19
Hasil Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,954 ^a	0,910	0,904	2,337

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai R sebesar $0,954$ berarti hubungan antara *work-life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0,954$. Artinya, hubungan antar variabel tergolong erat.
- 2) Nilai R square adalah $0,910$. Hal ini berarti 91% kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* (X1) dan

Burnout (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti: kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Worklife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan. Artinya semakin tinggi indikator *Worklife balance* maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai sig. < nilai alpha yaitu (0,000 < 0,005). Maka dapat dikatakan bahwa *Worklife balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil t hitung > t tabel yaitu (5,204 > 2,042) artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini dapat diketahui bahwa *Worklife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Junaidin, et. al. (2019), Friane Livi Pangemanan, et. al.(2017), Muhammad Arrozak, et. al. (2020), dan Indri Iswardhani, et. al. (2019) dari semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan. Artinya semakin tinggi indikator *Burnout* maka akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai sig. > nilai alpha yaitu

(0,206 > 0,005). Maka dapat dikatakan bahwa *Burnout* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil t hitung < t tabel yaitu (-1,293 < 2,042) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hal ini dapat diketahui bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Friane Livi Pangemanan, et. al.(2017) yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidin, et. al. (2019) dan Indri Iswardhani, et. al. (2019), yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arrozak, et. al. (2020) yang menyatakan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 152,487 > F tabel 3,30, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau dengan kata lain *Worklife Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika dilihat dari nilai signifikan dari uji F sebesar 0,000. Karena nilai sig. 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, et. al.(2017) dan Muhammad Arrozak, et. al. (2020) yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dengan pembuktian melalui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $(5,204 > 2,042)$ dan nilai sig. $<$ nilai alpha yaitu $(0,000 < 0,005)$.
2. *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $(-1,293 < 2,042)$ dan nilai sig. $>$ nilai alpha yaitu $(0,206 > 0,005)$
3. *Work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $152,487 >$ F tabel 3,30.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank Sumut Syariah Medan
 - a. Pimpinan Bank Sumut Syariah Medan diharapkan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kerjasama dan hubungan baik antar karyawan juga kenyamanan kerja dalam perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik.

- b. Meningkatkan evaluasi kerja terhadap karyawan untuk mendorong semangat bekerja diberikan setiap hari sebelum dimulai melakukan pekerjaannya, agar karyawan bisa lebih bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Pimpinan Bank Sumut Syariah Medan diharapkan agar bisa mengadakan peluang promosi kenaikan jabatan kepada karyawan berprestasi dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Mengukur kepuasan kerja bisa menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
 - b. penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Ahmadi Bi Rahmani, Nur. 2016. *Metode Penelitian Ekonomi*. Febi UINSU Press, edisi pertama
- Batubara, Chuzaimah, et. al. 2018. *Handbook Metodologi Studi Islam*. Jakarta Timur: Prenamedia Group
- Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Darwin, Muhammad, et. al. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Fattah, H. A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Ghozali, Imam. 2013. *Apakah Analisis Multivariate Dengan Program (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, Sunarji. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Medan: FEBI UINSU Press
- Ikhsanuddin. 2020. *Allah Tau Kamu Mampu*. Depok: Redaksi Sahabat Pelajar Cerdas
- Julia Adams, Angie Sheard. 2017. *Positive Social Work: The Essential Toolkit for NQSWs*. Britania: British Library
- Muhamad. 2019. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Depok: rajawali Press
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Paula McDonald, Lisa M. Bradley. 2005. *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice 20:20 series*. Australia: Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited
- Priyanto, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariat dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Swarnalatha, C. & Rajalakshmi, S. 2016. *Work-Life Balance*. United States: Lulu Publication
- Tarigan, Azhari Akmal. 2014. *Pengantar Teologi Ekonomi*. Medan: FEBI UINSU Press
- Tumanggor, Raja Oloan. 2018. *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wardani, Dian Kusuma. 2020. *Pengujian Hipotesis: (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif)*. Jombang: LPPM Universitas K.H A Wahab Hasbullah.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yafiz, Muhammad, et. al. 2016. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Medan: FEBI UINSU Press

Referensi Jurnal dan Skripsi

- Andarika, Rita. 2004. “*Burnout pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial*”. *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1
- Artha R.S., Ensan. 2014. “*Hubungan Antara Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja Dan Persepsi Beban Kerja Dengan Burnout*”. Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya
- Asepta, Uki Yonda. 2017. “*Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang*”. *Jurnal JIBEKA* Vol.11, No.1
- Ayu Maharani, Puspa dan Akde Triyoga. 2012. “*Kejenuhan Kerja (Bournot) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian asuhan Keperawatan*”. *Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2
- Duli, Nikolaus. 2019. “*Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*”. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Farha, et. al. 2017. “*Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. X*”. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 1, No. 2.
- F. Rosyid, Haryanto. 1996. “*Burnout: penghambat produktifitas yang perlu dicermati*”. *Buletin Psikologi*, No. 1
- Handyaningrum, Irna. 2016. *Faktor Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 40 No. 1.
- Iftahul Ula, Ilma, et. al. 2015. “*Hubungan Antara Career Capital dan Work-Life Balance Pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik*. *Jurnal Psikoislamika*, Vol. 12 No. 1
- Lailani, et.al. 2005. “*Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja*”. *Jurnal Benefit*, Vol. 9, No. 1

- Livi Pangemanan, Frianeet. al. 2017. “*Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Misbahudin Muayyad, Deden. 2016. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah IP*”. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1
- Novia Dewi, Nadya. 2020. “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*”. Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Rauda, Sofiliya. 2020.“*Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*”. Skripsi, Uin Raden Fatah Palembang
- Rizka, Zasyatin. 2013 “*Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan*”. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01, No.02 Malang, 2020), h. 2-3.
- Shabrina, Dewi dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. “*Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)*”. *Jurnal Empati*. Volume 8. No. 1.
- Widiati, Sri . 2019. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe*. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*. Vol. 1 No. 1.

Referensi dari Internet

Muchlisin Riadi, *Burnout* (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya, didapat dari <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> (diakses tanggal 03 Maret 2021).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Diakses melalui <https://disnakertrans.ntbprov.go.id> (diakses tanggal 6 april 202).

Website SPSS Indonesia, *Cara Melakukan Uji Linearitas Dengan Program SPSS*, Diakses Melalui <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html>. (diakses tanggal 14 Maret 2021).

Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian.

Kepada,

Yth. Bapak / Ibu Karyawan/wati

Bank SUMUT Syariah Cabang Medan

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), mengadakan penelitian tentang **Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan**. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak / Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dan menjawab seluruh pertanyaan berikut ini dengan sebenar benarnya.

Pengisian kuisisioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak / Ibu. Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak / Ibu Saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Muhammad Ali Imran Caniago

DATA RESPONDEN

Jenis kelamin	<input type="checkbox"/> Pria <input type="checkbox"/> Wanita
Usia	<input type="checkbox"/> < 25 tahun <input type="checkbox"/> 25 – 30 tahun <input type="checkbox"/> > 30 – 35 tahun <input type="checkbox"/> > 35 – 40 tahun <input type="checkbox"/> > 40 tahun
Status	<input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Belum Menikah
Pendidikan terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S-1 <input type="checkbox"/> S-2 <input type="checkbox"/> S-3

Keterangan:

Mohon beri tanda \surd (centang) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu.

Keterangan pilihan jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Kepuasan kerja		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
2	Saya merasa senang karena penghasilan diberikan tepat waktu					
3	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
4	Saya senang karena pekerjaan saya di dukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					

6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
7	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik					
8	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					
9	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan					
10	Saya senang dengan tingkat kemajuan karyawan					

<i>Work Life Balance</i>		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas perusahaan dengan tugas pribadi					
2	Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja					
3	Saya merasa senang saat pulang dari bekerja karena masalah di perusahaan terselesaikan					
4	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga/ pribadi					
5	Saya bersemangat untuk pulang ke rumah karena pekerjaan di perusahaan berjalan dengan lancar					

6	Saya senang saat berhasil mencapai target dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi					
---	---	--	--	--	--	--

<i>Burnout</i>		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa letih ketika bangun pagi karena harus menjalankan hari di tempat kerja					
2	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya					
3	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
4	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini					
5	Saya merasa karir saya tidak akan berubah					
6	Motivasi saya untuk bekerja saat ini menurun					
7	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini					
8	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					

2. Jawaban Responden

Responden	Kepuasan kerja										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
8	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
9	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
10	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	42
11	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	42
12	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	42
13	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	40
14	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	40
15	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	40
16	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	40
17	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	39
18	2	4	4	3	5	5	4	4	3	3	37
19	2	4	4	3	5	5	4	4	3	3	37
20	2	4	4	3	5	5	4	4	3	3	37
21	2	4	4	2	5	5	4	3	3	3	35
22	2	4	4	2	5	5	4	3	3	3	35
23	2	4	4	2	5	5	4	3	3	3	35
24	2	4	4	2	5	5	4	3	3	3	35
25	2	4	4	2	5	5	4	3	3	3	35
26	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	33
27	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	33
28	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	32
29	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	32
30	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	30
31	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	29
32	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23
33	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	17

Responden	Worklife Balance						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	5	4	5	5	5	29
3	5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	3	5	5	5	28
6	5	5	3	5	5	5	28
7	5	5	3	4	5	5	27
8	5	5	3	4	5	5	27
9	5	5	3	4	5	5	27
10	5	5	3	4	5	5	27
11	5	5	3	4	5	5	27
12	5	5	3	4	5	5	27
13	5	5	2	4	5	5	26
14	5	5	2	4	5	5	26
15	5	5	2	4	5	5	26
16	5	5	2	4	5	5	26
17	5	5	2	4	5	5	26
18	5	5	2	4	5	5	26
19	5	5	2	4	5	4	25
20	5	5	2	4	5	4	25
21	5	5	2	4	5	4	25
22	5	5	2	4	5	4	25
23	5	5	2	4	5	4	25
24	5	4	2	4	4	4	23
25	4	4	2	4	4	4	22
26	4	4	2	4	4	4	22
27	4	4	2	4	4	4	22
28	4	4	2	4	4	4	22
29	4	4	2	4	4	4	22
30	4	3	2	3	4	4	20
31	3	3	2	3	4	4	19
32	3	3	1	3	4	4	18
33	3	3	1	3	4	4	18

Responden	Burnout								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	1	2	2	2	2	2	2	2	15
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	2	2	2	2	2	2	2	2	16
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
16	2	2	2	3	2	2	2	2	17
17	2	2	2	3	2	2	2	2	17
18	2	2	2	3	2	2	2	2	17
19	2	2	2	3	2	2	2	2	17
20	2	2	2	3	2	2	2	2	17
21	3	3	2	3	2	2	2	2	19
22	3	3	2	3	2	2	2	2	19
23	3	3	2	3	2	2	2	2	19
24	3	3	2	3	2	2	2	2	19
25	4	4	2	3	2	2	2	2	21
26	4	4	2	3	2	2	2	2	21
27	4	4	2	4	2	2	2	2	22
28	4	4	2	4	2	2	2	2	22
29	4	4	3	4	3	2	2	2	24
30	4	4	3	4	3	3	2	2	25
31	4	4	3	4	3	3	2	2	25
32	4	4	4	4	3	3	3	3	28
33	4	4	4	5	4	4	3	3	31

Y.5	Pearson Correlation	.545**	.785**	.821**	.639**	1	1.000**	.766**	.726**	.555**	.555**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	.545**	.785**	.821**	.639**	1.000**	1	.766**	.726**	.555**	.555**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.7	Pearson Correlation	.776**	.824**	.729**	.743**	.766**	.766**	1	.785**	.837**	.837**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.8	Pearson Correlation	.760**	.699**	.811**	.924**	.726**	.726**	.785**	1	.762**	.762**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.9	Pearson Correlation	.901**	.756**	.699**	.773**	.555**	.555**	.837**	.762**	1	1.000**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.10	Pearson Correlation	.901**	.756**	.699**	.773**	.555**	.555**	.837**	.762**	1.000**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.900**	.871**	.900**	.899**	.810**	.810**	.909**	.904**	.905**	.905**	1

Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.000	.000	.00	.00	.000	.000	
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Variabel X1

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X16	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.940**	.550**	.666**	.858**	.620**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.940**	1	.554**	.702**	.922**	.666**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.550**	.554**	1	.792**	.528**	.653**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.002	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.666**	.702**	.792**	1	.555**	.546**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.858**	.922**	.528**	.555**	1	.722**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X16	Pearson Correlation	.620**	.666**	.653**	.546**	.722**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Total_X1	Pearson Correlation	.897**	.923**	.810**	.838**	.877**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

X2.7	Pearson Correlation	.466**	.482**	.847**	.596**	.778**	.821**	1	1.000**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	.466**	.482**	.847**	.596**	.778**	.821**	1.000**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_X2	Pearson Correlation	.891**	.899**	.891**	.926**	.891**	.853**	.761*	.761*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.26304801
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.086
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.129	6.905		-1.177	.248
	Total_X1	.225	.183	.566	1.228	.229
	Total_X2	.236	.132	.824	1.787	.084

8. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.537	13.348		-.115	.909		
	Total_X1	1.843	.354	.773	5.204	.000	.136	7.341
	Total_X2	-.330	.256	-.192	1.293	.206	.136	7.341

9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	R	R Squared	Eta	Eta Squared
X1	.951	.905	.982	.965
X2	-.910	.829	.962	.925

10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.537	13.348		-.115	.909
	Total_X1	1.843	.354	.773	5.204	.000
	Total_X2	-.330	.256	-.192	-1.293	.206

11. Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1655.085	2	827.543	151.487	.000 ^b
	Residual	163.884	30	5.463		
	Total	1818.970	32			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

12. Hasil Uji Parsial t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.537	13.348		-.115	.909
	Total_X1	1.843	.354	.773	5.204	.000
	Total_X2	-.330	.256	-.192	-1.293	.206

a. Dependent Variable: Total_Y

13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.904	2.337

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

14. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

15. Tabel F

Tingkat Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	100	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	10.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.08	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.18	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

16. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

17. Surat Izin Riset Dari Fakultas

3/2/2021

<https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakaktif/MjYxNDI=>


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-2221/EB.I/KS.02/03/2021
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

02 Maret 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama	: Muhammad Ali Imran Caniago
NIM	: 0503171084
Tempat/Tanggal Lahir	: Malintang Jae, 18 September 1999
Program Studi	: Perbankan Syariah
Semester	: VII (Tujuh)
Alamat	: Malintang kecamatan bukit malintang kabupaten mandailing natal Kecamatan Bukit Malintang

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Medan City, North Sumatra 20212, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 02 Maret 2021
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Digitaly Signed

Dr. Marliyah, M. Ag
NIP. 197601262003122003

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan

<https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakaktif/MjYxNDI=>

1/2

18. Surat Izin Riset Balasan Bank



KANTOR CABANG SYARIAH:

MEDAN

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 16, Medan
Phone : (051) 4155100 - 4515100
Facsimile : (051) 4142937 - 4512662

Medan, 04 Maret 2021

Nomor : 01 /KCSy01-Ops/U./2021
Lampiran : -

Kepada Yth,
Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Di -

Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wt. Wb
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara nomor : B-2221/EB.I/KS.02/03/2021 tanggal 02 Maret 2021 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Adapun data Mahasiswa tersebut adalah :
Nama : Muhammad Ali Imran Cahaya
NIM : 0503171004
Judul Skripsi : Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
2. Disetujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia Bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wt. Wb
PT. Bank Sumut
Kantor Cabang Syariah Medan
Pemimpin Cabang

RAHMAD HIDAYAT
NIP.1232.180678.110804

19. SK Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 JL. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683 – 6622925
 Fax. (061) 6615683 Email : febi@iainsu.ac.id

Nomor : B-3682/EB I/PP.009/04/2021
 Sifat : Penting
 Lamp : 1 (satu) berkas
 Perihal : *Penunjukan Pembimbing Skripsi*

13 April 2021

Yth,
 1. Dr. Muhammad Arif, MA
 2. Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si
 Dosen Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU
 Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, dengan ini menunjuk saudara sebagai pembimbing skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : **Muhammad Ali Imran Caniago**
 Nim : 0503171084
 Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah Benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, Sedang Dalam Menyelesaikan Skripsi Dengan Judul:

"Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan"


Selanjutnya kami mengharapkan kesediaan saudara:

1. Dr. Muhammad Arif, MA untuk menjadi Pembimbing I, dengan cakupan tugas utama meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Hipotesis, Tujuan Penelitian, Landasan Teoritis, Pembahasan dan Hasil Penelitian, Daftar Isi, Daftar Kepustakaan.
2. Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si untuk menjadi Pembimbing II, dengan cakupan tugas utama meliputi Sampul Depan Skripsi, Halaman Dalam Skripsi, Lembar Pengesahan, Abstraksi, Kata Pengantar, Metode Penelitian, Kajian Terdahulu, Penggunaan Bahasa yang Efektif, Teknik Penulisan dan Tanda Baca.

Bersama ini kami lampirkan Proposal Penelitian Skripsi tersebut untuk dikoreksi sebagaimana mestinya.

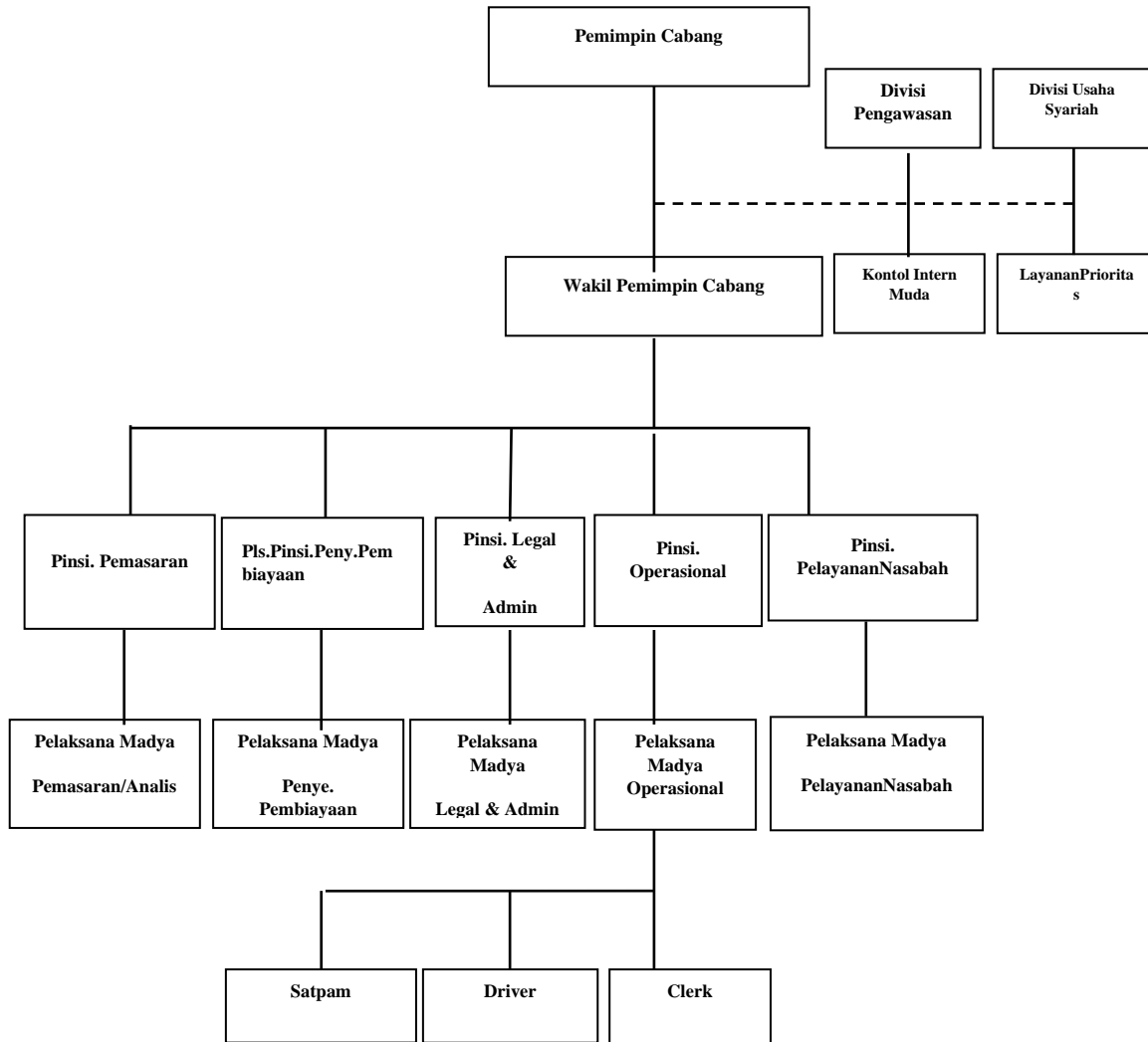
Demikian kami sampaikan untuk dipedomani, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wassalam

Ar Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kemahasiswaan

 Dr. M. Hidayah, M. Ag
 NIB 0197601262003122003

Tembusan
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

20. Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Syariah Medan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Muhammad Ali Imran Caniago
2. NIM : 0503171084
3. Tempat / Tanggal Lahir : Malintang Jae, 18 September 1999
4. Jenis Kelamin : Laki- Laki
5. Jurusan : S1 Perbankan Syariah
6. Alamat : Desa Malintang, Kec. Bukit Malintang, Kab. Mandailing Natal.

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2005 – 2011 : SD NEGERI 046 Malintang
2. Tahun 2011 – 2014 : MTS NEGERI SIABU.
3. Tahun 2014 – 2017 : MA NEGERI 3 MADINA
4. Tahun 2017 – 2021 : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Tahun 2017 - 2018 : KSEI IQEB UINSU.
2. Tahun 2019 - Sekarang : Ketua NNB PARMAS.
3. Tahun 2020 – Sekarang : Bendahara PNNB Desa Malintang.