



Pengaruh Beban Kerja dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere

Sisilia Arni^{1*}, Imanuel Wellem², Paulus Juru³

¹⁻³Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Korespondensi penulis: arniketra7@gmail.com*

Abstract. *The research background was the pre-survey results which showed that the employees performance at Pintu Air Credit Union of Maumere Branch had not been optimal. This study aimed to (1) determine the description of employee performance, workload, and quality work of life and (2) to determine the influence of workload, and quality work of life on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study was employees Pintu Air Credit Union of Maumere Branch, totaling 30 people. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics i.e. multiple linear regression. Hypothesis testing was done through F test and t-test. The descriptive analysis revealed the variables of employee performance, workload, and quality of work life were in the good category. The statistical results of the t-test showed that partially, the Workload variable had a significant negative influence on employee performance while the Quality of Work Life had a significant positive influence on employee performance. The statistical results of the F test showed that simultaneously, the variables of Workload and Quality of Work Life had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employee performance at the Pintu Air Credit Union of Maumere Branch by 17.567%.*

Keywords: *Employee Performance, Quality of Work Life, Workload*

Abstrak. Latar belakang penelitian ini adalah hasil pra survey yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, beban kerja dan *quality work of life*. (2) untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, dan *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere, berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan karyawan, Beban Kerja dan *Quality of Work Life*. *Quality Work of Life* dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *Quality of Work Life*. *Quality Work of Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan *Quality of Work Life*. *Quality Work of Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere sebesar 17,567%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Quality of Work Life*, Beban Kerja

1. LATAR BELAKANG

Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan

melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

KSP Kopdit Pintu Air berada di Rotat, Desa Ladogahar, Kecamatan Nita, Kabupaten Sikka. Koperasi ini didirikan pada tanggal 01 April 1995, dengan Badan Hukum Nomor : 02/PAD/BH/XXIX/VIII/2012 (Ameylia 2023:337) dan mempunyai beberapa kantor cabang/Unit di Kabupaten Sikka dan juga wilayah lain di Indonesia. KSP Kopdit Pintu Air memiliki 1 (satu) kantor pusat dan 9 (sembilan) kantor cabang yang berada di Kabupaten Sikka. Salah satunya yaitu KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere yang berada di Jalan Diponegoro, Kotauneng, Kecamatan Alok, Kabupaten.

KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere juga mempunyai tujuan yang harus dicapai dalam menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat bagi anggotanya baik sebagai produsen maupun konsumen. Kegiatan operasional lainnya yaitu mengembangkan misi sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan pengembangan Usaha Kecil Menengah, dimana didalam semua aktivitas lembaga tersebut mempunyai tujuan untuk memperoleh laba yang digunakan untuk menjaga kelangsungan hidup dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. ”Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar” (Mangkunegara, 2009: 1). Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istiantara, 2019: 95).

Menurut Mangkunegara (2013:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Output* perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan.

Kinerjakaryawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu Pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Karyawan di Ksp. Kopdit Pintu Air Cabang Maumere maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i> (kualitas)	0	0	4	8	16	48	16	64	4	20	140	200	70,00
2	<i>Quantity</i> (Kuantitas)	0	0	0	0	1	3	29	116	10	50	169	200	84,50
3	<i>Timeliness</i> (Ketepatan waktu)	0	0	4	8	5	15	23	92	8	40	155	200	77,50
4	<i>Cost effectiveness</i> (Efektivitas biaya)	0	0	0	0	13	39	23	92	4	20	151	200	75,50
5	<i>Need for supervision</i> (Kebutuhan untuk supervisi)	0	0	1	2	3	9	23	92	13	65	168	200	84,00
6	<i>Interpersonal Import</i> (Dampak Interoersona)	0	0	0	0	0	0	9	36	31	155	191	200	95,50
Jumlah												974	1200	81,17

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Kopdit Pintu Air belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 974 dari skor ideal 1200 atau dengan persentase 81,17%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 18,83% yang menjadi permasalahan kinerja karyawan di Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.

Dari hasil wawancara dengan manajer KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere (Bapak Bernadus Noviyanto), menyatakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan ketepatan waktu, tidak efektif menggunakan anggaran, serta belum mampu bekerja sendiri tanpa pengawasan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Sudiharto (2001;22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Sudiharto pun mengemukakan beban kerja merupakan salah

satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Menurut Yusuf dalam Lukito & Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Berdasarkan wawancara dengan Manejer dan Supervisor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere (Bapak Bernadus Noviyanto) dan (Ibu Yupline Ale) menunjukkan kondisi sebagai berikut sesuai dengan indikator yaitu: Kurangnya konsentrasi kerja karena pekerjaan yang sangat kompleks dan merasa frustrasi karena tuntutan performansi atau penampilan tugas. Yang dimana indikator beban usaha mental dan tekanan psikologis ini sangat penting untuk mengukur beban kerja karyawan.

Beberapa karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere menyenangi pekerjaannya namun memiliki beban kerja yang cukup berpengaruh, beban kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah beban usaha mental dan tekanan psikologis. Beberapa yang lainnya memiliki tingkat kecintaan yang rendah terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari aspek-aspek yang di inginkan tidak terpenuhi.

Selain Beban Kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja Karyawan pada kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere adalah *Quality of Work Life*. *Quality Work of Life (QWL)* merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001:53). Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein, 2001: 59).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *Quality of Work Life (QWL)* (Siagian, 2009). Untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mengurangi turnover karyawan dengan cara mengembangkan QWL

(Pramdhana, 2013).

Berdasarkan wawancara dengan Manejer dan Supervisor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere (Bapak Bernadus Noviyanto) dan (Ibu Yupline Ale) menunjukkan kondisi sebagai berikut sesuai dengan indicator yaitu: Kurangnya kepekaan untuk mengetahui kondisi perkembangan organisasi dan keterpaksaan dalam menjaalankan pekerjaan. Yang dimana indikator tentang menerima informasi dan senang dalam bekerja merupakan dua hal penting dalam suatu organisasi.

Beban Kerja dan *Quality of Work Life* sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di X1 terhadap kinerja karyawan dan X2 terhadap kinerja karyawan. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauhmana hubungan atau pengaruh beban kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*researchgap*) seperti terlihat pada table berikut.:

Tabel 2 Ringkasan *researchgap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Sugiharjo & Aldata. (2018)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Soelton <i>et al</i> (2018); Nabawi (2020).
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Lukito & Alriani. (2019), Rindorindo <i>et al</i> (2019), Kurniawan & Al Rizki (2022)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Nurwahyuni, S. (2019).
2	Pengaruh <i>quality of work life</i> (X2) terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Liesdamaiyanti, (2020), Quentinnisa, (2021), Farmi, <i>et al</i> (2021), Wibowo & Priyono. (2022), Badaruddin (2021), Luthfi <i>et al</i> (2022)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Hermawati, <i>et al</i> (2019); Gunawan & Fauzianingsih. (2018)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	-
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	-

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *quality of worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *researchgap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh beban kerja dan *quality of worklife* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari pengertian kata *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tata cara melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan dalam mengemban suatu tanggung jawab individu dalam penyelesaiannya. Selain itu, Hasibuan (2016:138) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Prapti, 2017:8).

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Beban Kerja

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. (Sutarto, 2006: 122). Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut. Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang

merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Quality of Work Life

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *quality of work life* (QWL) dijelaskan oleh Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya. Menurut Ristanti (2016:54), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (dalam Irhammah, 2019:1140) menyatakan, "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Husna (2017:291) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau karyawan. Menurut Ashari et.al (2020:186) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Hipotesis Penelitian

H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Quality of work life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Beban Kerja dan *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere yang berjumlah 30 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel variabel Kinerja Karyawan adalah 82,44% dengan kategori sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel Beban kerja adalah 71,53% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel *Quality of Work Life* adalah 79,57% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel beban kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Beban Kerja	-3,182	0,004	Berpengaruh Signifikan
	Quality of Work Life	2,197	0,037	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Beban kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,812 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Beban kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Beban kerja semakin menurun maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Quality of Work Life (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,197 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Quality of Work Life berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya jika variabel *quality of work life* semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas beban kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499,727	2	249,863	11,967	0,000
	Residual	563,740	27	20,879		
	Total	1063,467	29			
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Quality of Work Life						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Beban kerja (X_1) dan Quality of Work Life (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja (X_1), dan Quality of Work Life (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,685	0,470	0,431	4,56938
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Quality of Work Life				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Beban kerja dan Quality of Work Life mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere sebesar 47%. Sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere

Menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,812 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Beban kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Beban kerja semakin menurun maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Soelton *et al* (2018); Nabawi (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere perlu meningkatkan Kinerja Karyawannya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere adalah 82,44%, sehingga terdapat *gap* sebesar 17,56%. Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja Karyawan maka KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere harus mampu memperbaiki Beban kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya di atas persentase persepsi variabel 71,53%. (masih terdapat *gap* sebesar 28,47%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini: Beban Usaha Mental dan Tekanan Psikologis (73,67% Baik). Waktu Kerja (73,11% Baik). Tuntutan Tugas (71,67%)

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere .

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat berharga untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. (Wibowo & Priyono, 2022:240).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,197 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Quality of Work Life berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Quality of Work Life semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : *Liesdamaiyanti, (2020), Quentinnisa, (2021), Farmi, et al (2021), Wibowo & Priyono. (2022), Badaruddin (2021), Luthfi et al (2022)* Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Karyawan maka KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere harus mampu meningkatkan Quality of Work Life. Meskipun Quality of Work Life termasuk kriteria cukup tinggi (79,27%), namun masih terdapat gap sebesar 20,43%. Gap ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya berada di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: Peluang (77,67% Baik). Umpan Balik (76,67% Baik). Senang Dalam Bekerja (78,00% Baik). Menerima informasi (78,00% Baik)

Pengaruh Beban kerja dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Prapti, 2017:8). Menurut Afandi (2016:68) mengatakan: “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya naikturunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Beban kerja (X_1) dan Quality of Work Life (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja (X_1), dan Quality of Work Life (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban kerja dan Quality of Work Life secara simultan terhadap Kinerja Perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : *Sugiharjo dan Aldata (2018)*, *Cascio (2006)*, *Arrosyd, dkk (2016)*. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Quality of Work Life dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Beban kerja adalah 71,53% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Quality of Work Life adalah 79,57% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 82,44% dengan kategori sangat baik.

Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) : Variabel Beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila variabel Beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Variabel Quality of Work Life (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila variabel Quality of Work Life semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Beban kerja (X_1) dan variabel Quality of Work Life (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere .

Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Quality of Work Life mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere sebesar 47%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Kepada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere di sarankan untuk : Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki Beban kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki Quality of Work Life Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para karyawan yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfreda, A. A., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Biaya Operasional Dan Simpanan Dalam Memaksimalkan Sisa Hasil Usaha Pada KSP Kopdit Tuke Jung Nele. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 30-43.
- Aquinaldo, T. N., Gheta, A. P. K., & Juru, P. (2024). Analisis Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3810-3814.
- Badaruddin, B. (2021). Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 19-34.
- Bunga, F. M., Obon, W., & Meylano, N. H. (2024). The Effect of Emotional Branding and Experiential Marketing on Chosik (Chocolate Sikka) Purchasing Decisions in Sikka Regency. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)* ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS, 5(8), 61-75.
- Bure, M. R., Wisang, I. V., & Juru, P. (2024). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengembangan Karir Dan Motifasi Kerja, Studi Kasus Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6600-6606.
- Buu, A. L., Dekrita, Y. A., & Rangga, Y. D. P. (2024). Implementasi Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 156-167.
- Chuesta, R. N. B., Sanga, K. P., & Gheta, A. P. (2024). Peran Agency Theory Terkait Manajemen Risiko Kredit dalam Upaya Meminimalisir Kredit Bermasalah pada KSP Kopdit Obor Mas Kanca Pasar Alok. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1354-1359.
- Da Rato, E. Y., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Analisis Perencanaan Laba Dengan Penerapan Titik Impas Pada Perumda Air Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Da Silva, Y. O., Temu, T. J., & Lamawitak, P. L. (2024). Knowledge Management-Based Efforts To Improve MSME Performance (Credit Union Intervention for MSME Actors in Sikka Regency). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(4), 429-434.
- Daud, A., Dj, A. A., Adianita, H., & Mado, Y. J. (2024). The Influence of Participative Leadership Style on Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2192-2200.

- Dekrita, Y. A., Afrianti, M., Della, M. F. C., Devance, M. R., Seka, G. F., Nunuhitu, P. C., ... & Bunga, M. A. V. (2024). Pentingnya Pengetahuan Dan Kesadaran Pajak Bagi Umkm Dalam Rangka Menciptakan Pembangunan Ekonomi Yang Berkelanjutan Di Desa Bangkoo, Kecamatan TaliburA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 9942-9947.
- Dekrita, Yosefina A., and Emilianus E. K. Goo. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktik*. Eureka Media Aksara, 2024
- Elni, Y., Wellem, I., & Wulandari, C. A. (2024). Analisis Proses Pemberian Pinjaman Dalam Mitigasi Risiko Kredit Sebagai Solusi Kredit Macet Pada Ksp Kopdit Pintu Air. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3579-3585.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84-93.
- Febronia, V., & Goo, E. E. K. (2024). Prosedur Pengajuan Dan Realisasi Kredit Pada KSP Kopdit Hiro Heling Cabang Utama. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 67-76.
- Florantino, A., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2024). Efektifitas Perencanaan Penanganan dalam Upaya Percepatan Pengentasan Permukiman Kumuh. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 563-568.
- Florida, M. I., Rengga, A., & Luju, E. (2024). Analisis Anggaran Kas Dalam Meningkatkan Likuiditas Pada Ksp Kopdit Pintu Air Rotat Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4358-4368.
- Goo, E. E. K. (2024). Pengaruh Total Assets Turn Over Terhadap Return On Assets Pada KSP Kopdit Pintu Air. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 86-91.
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh quality of work life dan motivation terhadap employee performance (Studi kasus pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala Repositori IMWI*, 1(2), 28-41.
- Hastuti, Y., Sanga, K. P., & Kurniawan, A. P. (2024). Implementasi Sistem Daperma (PT. Pandai) Pembayaran Klaim Asuransi dalam Pelunasan Hutang Anggota Meninggal Dunia pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1280-1290.
- Hermawati, A., Suhermin, S., & Suci, R. P. (2019). Efek implementasi quality of work life terhadap kinerja sumber daya manusia terintegrasi (Studi kasus usaha mikro kecil dan menengah di Kota Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 28-33.
- Istiantara, D. T. (2019). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2). Madiun : Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun

- Kaswan.(2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Liesdamaiyanti, O. S. (2020). Pengaruh beban kerja dan quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Malang. Skripsi tidak diterbitkan. Malang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Lorang, M. H. D., Obon, W., & Yulianti, M. (2024). Peran Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3682-3686.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24-35
- Luthfi, M., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022, January). Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management*. 2(1), 774-750.
- Mado, Y. J., Irwansyah, R., Kasnowo, K., Irdhayanti, E., & Khairunnisa, K. (2024). The Influence of Organizational Culture on Service Quality with Compensation as a Moderate Variable. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1638-1648.
- Mangkunegara, A P, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: Remaja Rosakarya.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Maristela, T. N., Mitan, W., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Usaha Penjahit Rumahan dengan Pendekatan Analisis SWOT: Studi Kasus pada Usaha Jahit Ibu Mersi di Desa Habi. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20(2), 01-10.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1-9.

- Nuwa, C. A. W., Luju, E., Wisang, I. V., & Fatima, T. A. (2023). Pengaruh pengelolaan dana desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa Ilin Medo Kecamatan Waiblama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 705-713.
- Prilosadoso, B. H., Salampessy, M., Yahya, A. S., Afrizal, D., & Mado, Y. J. (2024). Socialization of Improving the Quality of Public Services Through Digital-Based Integrated Village Governance in Villages. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(4), 1025-1030.
- Qibtiah, M. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Quentinnisa, A. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rino, R. Y., Dekrita, Y. A., & Da Silva, Y. (2024). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Pada Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem di Kabupaten Sikka. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5637-5652.
- Samosir, M. S., Dekrita, Y. A., & Wulandari, C. A. (2022). Trend Kinerja Keuangan Koperasi Kredit Simpan Pinjam: Perspektif Arus Kas Operasi (Studi pada Koperasi Primer di Puskopdit Swadaya Utama Maumere). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), 397-408.
- Sangu, Y. F. E., Wellem, I., & Tonce, Y. (2024). Peran Kelitbangan Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Desa Berbasis Kajian Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4165-4169.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. (2018). How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 17(5), 2289-1560.
- Subu, F. K., Rengga, A., & Juru, P. (2024). Analisis Rasio Keuangan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Ksp Kopdit Pintu Air Tahun 2017–2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4230-4238.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.

- Sugo, Y. N., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2024). Peran BAPELITBANG dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Pajak Hotel dan Pajak Restoran Di Kabupaten Sikkap. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 345-354.
- Titin, T., Dilliana, S. M., Tonce, Y., Tanur, E. A., & Winarti, T. (2024). Increasing Village Community Knowledge Through Socialization of the waste Independent Village Program. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 262-268.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210-6217.
- Valentino, G. R., Rengga, A., & Nuwa, C. A. W. (2024). Peran Bapelitbang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Tinjau Dari Retribusi Parkir Daerah Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4159-4164.
- Wela, P. R., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Peran Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sikka Melalui Retribusi Penjualan Produk Cokelat Sikka Pada Unit Pelaksana Teknis Sikka Innovation CentrE. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3947-3951.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere, *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(2), 86-106.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, M. K., & Priyono, B. S. (2022). pengaruh quality of work life dan self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 237-249.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82-88.
- Yacob, W., Dekrita, Y. A., & Mone, M. M. M. (2024). Peran Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sikka Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3952-3957.