

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA TBK.
KANTOR CABANG BARRU**

SKRIPSI



**MUH. AGIL SAPUTRO
105721118020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA TBK
KANTOR CABANG BARRU**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH. AGIL SAPUTRO

NIM: 105721118020

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

“ Only you can change your life. Nobody else can do it for you ”

Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tau hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepuk tangan, Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Bapak Ahmad Rodji dan Ibu St. Wasia yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.

Keempat kakak saya tersayang Muhammad Ridwan Muttaqin, Rezki Indah Sari, S.Pd, Muh. Farid Afandi, S.E, dan Muhammad Fikri Ramadhan yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

Nama Mahasiswa : Muh. Agil Saputro

NIM : 105721118020

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Drs. Asdi, M.M
NIDN: 0026126103

Pembimbing II,

Sitti Marhumi, S.E., M.M
NIDN: 0901126906

Mengetahui,



Dekan,
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

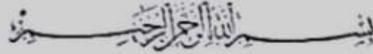
Ketua Program Studi
Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh. Agil Saputro, Nim : 105721118020, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445H
20 April 2024 .M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, M.M
2. Muh. Nur. R, SE., M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Hj. Nurinaya, ST., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

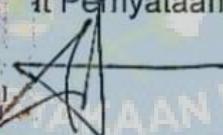
Nama : Muh. Agil Saputro
Stambuk : 105721118020
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

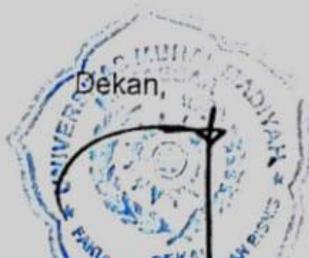
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 April 2024

at Pernyataan,

METERAI TEMPEL
E0AJX004227290

Muh. Agil Saputro
NIM: 105721118020

Diketahui Oleh,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen,


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Agil Saputro
NIM : 105721118020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 29 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Mun. Agil Saputro
NIM: 105721118020

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor cabang Barru” terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ahmad Rodji dan ibu St. Wasia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa-doa tulus yang selalu di langitkan. Terima kasih kepada saudara-saudara ku Muhammad Ridwan Muttaqin, Rezki Indah Sari, S.Pd, Muh. Farid Afandi, S.E, dan Muhammad Fikri Ramadhan yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak.

Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah

Makassar.

2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. Asdi, M.M, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. DG Maklassa, S.Pd.,M.M yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal Lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Kepada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru penulis mengucapkan terima kasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Kepada pemilik Nim 105721108720 terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, pikiran, waktu maupun moril kepada penulis.
13. Keluarga Besar Sobat HS yang senantiasa memberikan *support* dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terakhir, terima kasih teruntuk kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kahirat, Wassalamu'alaikum Wr.wb

Makassar,

Penulis

ABSTRAK

MUH. AGIL SAPUTRO. 2024. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk. Kantor Cabang Barru. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing : oleh Asdi dan Sitti Marhumi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Sampel ini diambil dari PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social science (SPSS)* versi 21 mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu kualitas kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja lebih di tingkatkan lagi dan beban kerja lebih diperhatikan sebab kedua hal ini menjadi faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

MUH. AGIL SAPUTRO. 2024. *The Influence of Quality of Work Life and Workload on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Barru Branch Office. Thesis. Departement of Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Asdi and Sitti Marhumi.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the influence of the quality of work life and workload on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Barru Branch Office. This sample was taken from PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Barru Branch Office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem under study. Data collection was carried out by observing and distributing questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the result of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 21 regarding the influence of the quality of work life and workload on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Barru Branch Office which was discussed in the previous chapter, the author draws the conclusion that the quality of work life and workload have a positive and significant effect on employee performance. The quality of work life is further improved and workload is given more attention because these two things are determining factors for good or bad employee performance.

Keywords: Quality of Work Life, Workload, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8

B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Definisi Operasional Variabel	41
G. Metode Analisis Data	43
H. Uji Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
B. Penyajian Data	55
C. Analisis dan Interpretasi	68
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	35
Gambar 4.1	Struktur Oragnisasi Bank BRI.....	50



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2	Instrument Skala Likert.....	42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.4	Hasil Pengukuran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.	58
Tabel 4.5	Hasil Pengukuran Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.6	Hasil Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Validasi Kualitas Kehidupan Kerja (X_1).....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X_2).....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja karyawan (Y).....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.12	Hasil Uji t Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	78
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner.....	82
Lampiran 3	Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 21.....	85
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian.....	89
Lampiran 5	Surat Penelitian.....	91
Lampiran 6	Surat Balasan Penelitian.....	93
Lampiran 7	Hasil Turnitin.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Tenaga kerja yang kompeten dan terampil merupakan asset berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorong, daya, dan karya (rasio rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimana pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadai bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan dan pengelolaan karyawan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi dan manajemen hubungan karyawan.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Ambarwati (2019) “Mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Hadari Nawawi dalam Ambarwati (2019) mengemukakan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi. Semula SDM merupakan terjemahan dari “*Human Resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Man Power*” (Tenaga Kerja). Sebagian orang menyertakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian, dsb.) dengan adanya sumber daya manusia, kinerja seseorang bisa terstruktur dengan baik. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan didukung dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Menurut Kasmir dalam Wijaya dan Fauji (2021) “kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas,

efisiensi, dan inovasi di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan beban kerja menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan.

Menurut Andre Ayal (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan serta kewajiban memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang seperti sarana prasana yang memadai dan ruangan kerja yang nyaman. Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan yang patut diperhatikan oleh perusahaan atau instansi, karena dalam pengelolaan yang baik juga dapat meningkatkan sebuah komitmen pegawai terhadap organisasi. Organisasi yang memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik akan mewujudkan perasaan puas terhadap karyawan, merasa termotivasi, dan berdedikasi yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap kinerja mereka. Perusahaan yang berinvestasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan juga dapat mengalami manfaat jangka panjang dalam bentuk pengurangan tingkat absensi, *turnover* karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan menyenangkan.

Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan beban kerja merujuk pada tugas dan tanggungjawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh

karyawan. Peningkatan beban kerja dapat menjadi sebuah tantangan bagi karyawan karena dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik mereka. Penting untuk memahami dampak beban kerja terhadap karyawan, karena jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi pada penurunan kualitas kerja, peningkatan tingkat stres, dan masalah kesehatan mental. Beban kerja yang berlebihan juga berdampak negatif pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas, meningkatkan tingkat absensi dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang dimana karyawan ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan oleh karyawan yang diperlakukan sebagaimana mestinya dan kebutuhannya terpenuhi, seperti lingkungan kerja yakni ruangan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang memadai. Namun, pada realitanya kondisi ruangan yang tersedia di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru masih jauh dari tata ruangan kerja yang nyaman, sebab ruangan tersebut cukup padat sedangkan karyawan yang dipekerjakan cukup banyak. Selain itu berkas-berkas nasabah tidak memiliki ruangan khusus sehingga mengharuskan berkas tersebut ditempatkan di ruangan kerja karyawan, dimana hal ini menyebabkan keterbatasan ruang gerak karyawan dan

dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Permasalahan lain dari lingkungan kerja yang peneliti temukan di PT. Bank rakyat Indoensia Tbk. Kantor Cabang Barru ialah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum optimal sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi-kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil observasi awal diidentifikasi bahwa lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru belum sepenuhnya diterapkan secara optimal. Para karyawan ditempatkan dalam kondisi yang kenyamanannya tidak terjaga dan terpenuhi, padahal para karyawan sangat memerlukan suatu kondisi tersebut di lingkungan kerja sehingga karyawan mampu mencapai keberhasilan kerja dengan performa yang baik pula.

Beban kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru cukup tinggi terutama dalam priode tertentu seperti akhir bulan atau tahun fisikal, yang dimana pada priode tersebut bank harus menyusun laporan keuangan, termasuk neraca, laporan laba rugi dan laporan keuangan lainnya serta pencapaian target, tentu ketika memasuki priode tersebut karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi yang dimana berdasarkan observasi penulis, karyawan melakukan lembur hingga jam 23:00 wita. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan, mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah akan tetapi membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terfosir dalam bekerja. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang

Barru. Tingginya beban kerja yang ada membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan beban kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja dan beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menggali hubungan antara kedua faktor ini, Terdapat kebutuhan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja dan beban kerja dapat saling mempengaruhi dan berdampak pada kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya telah memberikan pandangan awal tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian masih terbatas pada aspek-aspek tertentu atau lingkup populasi yang terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kota Barru.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori-teori yang relevan sehubungan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dalam

mengelola kualitas kehidupan kerja dan beban kerja karyawan dengan bijaksana untuk mencapai produktivitas yang optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat membawa perubahan pada sumber daya manusia. Perubahan tersebut mengakibatkan adanya tambahan pekerjaan yang lebih tinggi pada sumber daya manusia, sehingga setiap individu harus lebih meningkatkan potensi kinerja. Tuntutan yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja yaitu, pola dan sistem kerja yang harus dilakukan karena adanya perkembangan teknologi dan pengetahuan tersebut. Karyawan akan mengalami kelelahan dengan kehidupan yang semakin modern dengan perkembangan teknologi.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Ambarwati (2021), mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sadili Samsuddin dalam Rahman (2022) mengemukakan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dengan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.”

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu peranan yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian sumber daya manusia sampai kepada tahapan pemberdayaan. Tujuannya adalah untuk kesejahteraan karyawan dan membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengembangkan suatu organisasi dengan kualitasnya sebagai karyawan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsuddin dalam Yuli (2023), tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 4, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia supaya perusahaan dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis kepada kebutuhan dan tantangan masyarakat. Merespon dan memberi dampak positif kepada permasalahan di masyarakat dengan kegiatan nyata seperti memberikan pelatihan, pengembangan, mendukung kegiatan sosial dan lain sebagainya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan ini adalah tujuan internal untuk kepentingan perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan melalui strategi atau cara-cara tertentu untuk meningkatkan produktivitas SDM.

Dalam penerapannya, biasanya perusahaan atau manajemen sumber daya manusia memiliki divisi yang tugasnya untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kontribusi sumber daya manusia dan menetapkan kriteria SDM. Penerapannya dapat berupa program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja.

d. Tujuan Individual

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan suasana kerja yang baik di perusahaan dengan cara-cara tertentu dengan mengedepankan hak individu, kebutuhan karyawan sebagai individu dan lain-lain. Hal ini perlu dilakukan agar hubungan perusahaan dengan karyawan harmonis sehingga produktivitas karyawan meningkat.

3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018), dalam organisasi tenaga kerja “sumber daya manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan”. Adalah sebagai berikut:

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap yang memberikan modal untuk memperoleh pendapatan. Besarnya pendapatan yang diterima tersebut tidak menentu, sesuai dengan laba yang dihasilkan oleh perusahaan yang diberikan oleh pihak investasi.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dari suatu perusahaan karena tanpa adanya seorang karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terwujud. Karyawan juga berperan aktif dalam membuat sebuah rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sehingga seorang karyawan dapat menjalankan struktur organisasi dari perusahaan. Hal ini, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan efektif dan efisien.

c. Pimpinan

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengatur dan mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai kebutuhan perusahaan. Ciri-ciri dari kepemimpinan adalah bersikap tegas dan bertindak konsisten, berlaku adil dan jujur serta bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat ahli di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa komponen manajemen sumber daya manusia terdiri atas 3 hal, yaitu pengusaha memiliki peran memberikan modal walaupun tidak selalu memberikan keuntungan, karyawan sebagai penggerak yang berada pada sebuah organisasi dan sebagai aset penting untuk menjalankan tujuan dari organisasi, pimpinan adalah orang yang

mempergunakan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang ada pada organisasi.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali dalam Yuzarnin (2022) Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, sehingga perencanaan sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dari perusahaan. Perencanaan ini meliputi: menetapkan program keorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi yang terstruktur dengan baik akan membantu mewujudkan tujuan organisasi secara baik dengan efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi dapat tercapai.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun dari pekerjaan masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memnuh kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda antara karyawan yang baru dengan karyawan lama yang ada dalam lingkungan kerja perusahaan membutuhkan waktu untuk mencapai suatu tujuan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemelihara yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan

kebutuhan Sebagian besar karyawan atau kebutuhan perusahaan.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Dalam kondisi ini karyawan mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai pada kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa adanya paksaan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya yang diajukan oleh seorang karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan kinerja karyawan yang baik serta mampu menilai dari loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli tentang fungsi dari manajemen sumber daya manusia sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah

untuk melakukan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian yang berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas kehidupan Kerja

Penggunaan istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life*) pada awalnya ditemukan dalam literatur yang ditulis Suttle pada tahun (1997), dalam literasi tersebut dijelaskan bahwa *Quality Work of Life* merupakan ukuran kemampuan suatu organisasi dalam upayanya memenuhi kebutuhan pribadi secara mendasar *Quality Work of Life: Teori dan implementasinya* pada seluruh anggotanya, yang berupa pemberian kesempatan dan pengalaman bermakna di tempat kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan kondisi keseluruhan dilingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang mencerminkan bagaimana karyawan merasa dan berinteraksi dalam lingkungan kerja, termasuk faktor fisik, psikologis, dan sosial. Pandangan pertama menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari

tujuan organisasi. Kemudian pandangan selanjutnya pengertian kualitas kehidupan kerja menurut ahli yaitu:

Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Selain itu, Andre Ayal (2019) mengemukakan salah satu faktor kualitas kehidupan karyawan yaitu lingkungan kerja. Adapun yang termasuk lingkungan kerja ialah sarana prasana yang memadai dan ruangan kerja yang nyaman.

Dengan pendapat para ahli bahwasanya, kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.

2. Jenis-jenis Kualitas kehidupan Kerja

Menurut Walton dalam Sugana (2019). Jenis-jenis kualitas kehidupan kerja yaitu”:

a. Kompensasi yang memadai dan adil

Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenaga kerjaan.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

c. Konstitusi dalam organisasi kerja

Kesepakatan dasar dalam pembentukan organisasi yang mungkin pada awalnya tidak tertulis, namun dituangkan dalam bentuk tertulis atau format khusus lainnya seiring perkembangan zaman.

d. Integritas sosial dalam organisasi kerja

Menyatukan keinginan karyawan yang memiliki tujuan serta visi misi organisasi. Hal ini penting sekali agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan aman. Bila kondisi ini tidak jelas, bisa berakibat konflik antara karyawan dengan pihak manajemen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan dimensi yang menjadi dasar untuk melihat kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, konstitusi dalam organisasi kerja, integrasi sosial dalam organisasi kerja.

3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nur Ainun (2019: 43), "Indikator dalam kualitas kehidupan kerja" yaitu :

a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan, kompetensi, dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

b. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

c. Sistem Imbalan yang Inovatif

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

d. Lingkungan Kerja

Yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Yunarsi dalam Priyanto (2018), "beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang diselesaikan oleh suatu perusahaan secara sistematis dengan jangka waktu yang tertentu

untuk memperoleh informasi yang efektif dan efisien kerja dari suatu perusahaan". Sedangkan beban kerja menurut Kasmir dalam Endratno (2023) "beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar". Selanjutnya dinyatakan Harini dalam Budiasa (2021:30), bahwa "beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki".

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Menurut Budiasa (2021) beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) dalam bukunya yang berjudul “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa beban kerja adalah kerja seorang karyawan dip perusahaan, terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan seperti beban kerja diatas normal, beban kerja normal, beban kerja dibawah normal adalah sebagai berikut:

a. Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau tingkat pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Sehingga menjadikan seorang karyawan mengalami kelelahan dan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

b. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sama dari jam kerja tersedia atau tingkat pekerjaan yang sama dengan kemampuan kerja karyawan.

c. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih kecil dari waktu jam kerja yang tersedia atau tingkat pekerjaan lebih rendah dari kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan dari pendapat ahli diatas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis beban kerja terdiri atas 3 hal, beban kerja diatas normal adalah waktu pengerjaan beban kerja yang banyak dari waktu jam kerja, beban kerja normal adalah pekerjaan yang

dilakukan sesuai dengan waktu kerja dan kemampuan dari seorang karyawan, beban kerja dibawah normal adalah waktu kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan yang diberikan sebelumnya oleh manajemen sehingga dapat diselesaikan dengan baik karena lebih ringan dari kemampuan kerja karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, dari organisasi atau perusahaan tentunya memiliki harapan sehingga beban kerja yang dijalani seorang karyawan tidak membebani dan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan pada umumnya. Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah besarnya nilai dari beban kerja terhadap suatu nilai yang didapatkan dari waktu kerja. Karyawan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang karyawan akibat yang terjadi karena adanya reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, kondisi tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan kerja, dan juga faktor persepsi dari karyawan.

Usia, postur tubuh dan kondisi kesehatan adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap beban kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Contohnya, pada perusahaan pasti akan memberdayakan seorang karyawan

yang masih berusia antara 20-35 tahun, sebagai bagian dari operator perusahaan tekstil. Hal lain yang menjadi bagian yang mempengaruhi suatu beban kerja karyawan adalah postur tubuh tentu akan menjadi suatu persyaratan utama dalam bekerja.

Dengan hal ini, mengingat persyaratan pekerjaan dari perusahaan adalah minimal tinggi badan laki-laki 160 cm. Dengan demikian, beban kerja dari karyawan yang kurang dari persyaratan akan mengalami beban kerja pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Cepat atau lambat karyawan akan tertekan jika postur tubuh yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga faktor ini menjadi beban kerja karyawan dan akan mengakibatkan penurunan kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja atas pekerjaan, upah lingkungan kerja, juga penting dari faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa tidak cocok dengan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan, akan berpengaruh sehingga pekerjaan yang dilakukan serta dijalani dengan terasa berat dan akan berakibat tidak baik pada karyawan karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan efektif.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam lingkungan kerja perusahaan akan mempengaruhi beban kerja dari karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah berasal dari luar tubuh karyawan seperti berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, jika lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang panas, berdebu, asap, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan atau ruang produksi. Hal demikian sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dan kebisingan akibat dari suara mesin atau produksi yang timbul selama dalam proses pekerjaan, tentunya akan membuat ketidaknyamanan.

2. Tugas - Tugas Fisik

Tugas yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan perlengkapan dan peralatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari karyawan. Contoh yang sering terjadi bagi perusahaan adalah karyawan lama bekerja disuatu perusahaan tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan menggunakan mesin-mesin dan alat produksi yang baru dan berbeda dari mesin yang sudah lama digunakan.

Perusahaan yang melakukan hal demikian, tentunya harus siap dalam menghadapi perubahan kinerja karyawan yang akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan mesin baru dalam perusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan kerja dalam mengoperasikan mesin baru.

3. Organisasi kerja

Organisasi hendaknya berpartisipasi dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang harus diemban. Karena beban kerja yang berlebihan, akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan menambah beban kerja dari karyawan dan akan mengalami penurunan kinerja akibat dari beban kerja yang tidak mampu dilaksanakan dengan baik karena membutuhkan tenaga kerja yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sehingga ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah adanya faktor internal dan faktor eksternal sehingga dapat mempengaruhi dari beban kerja karyawan sehingga dapat menyebabkan pekerjaan yang diterima oleh karyawan menjadi berat. Hal ini, dipengaruhi dengan adanya faktor eksternal yang menjadi pengaruh besar terhadap perusahaan sehingga memberikan kepada karyawan pekerjaan yang lebih.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Harini (2018:35), "Untuk mengidentifikasi hal-hal yang terjadi dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dihadapi oleh karyawan saat bekerja di perusahaan, indikator beban kerja tersebut terdapat 3 (tiga) bagian adalah sebagai berikut".

a. kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Misalnya, seorang karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya pekerjaan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan *standard operating procedure* atau konsisten dalam menjalankan *standard operating procedure* penggunaan waktu kerja yang digunakan oleh perusahaan yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menjadikan beban kerja lebih serta efek yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan berpengaruh, jika waktu penyelesaian target tidak seimbang dengan volume kerja yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pada indikator beban kerja yang dijelaskan oleh pendapat ahli sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja dari karyawan adalah kondisi pekerjaan, penggunaan

waktu kerja, dan target yang harus dicapai sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dalam Agustina (2021) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi”. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja dengan kualitas kerja tertentu, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil yang dicapai tetapi bagaimana proses pekerjaan dari karyawan berlangsung. Sedangkan menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Sulas *et al* (2021) menyatakan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaannya”.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga manajemen sumber daya manusia bekerja dengan efektif dan efisien.

2. Jenis-jenis kinerja karyawan

Menurut Kasmir dalam Wijaya (2021) “menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi “. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan”. Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins dalam Safitri (2022) “penilaian kinerja terdiri dari pendekatan kontingensi”. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana karyawan berperilaku. Kemampuan karyawan untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja yang baik.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok Ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon karyawan yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dijelaskan pada uraian diatas sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa jenis-jenis dari kinerja karyawan adalah pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil dan pendekatan kontingensi. Masing-masing pendekatan memiliki standar yang berbeda sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir dalam Fauji (2021) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja”. Sedangkan menurut Harini dalam Edward (2020) “menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor”. Yaitu: faktor individu, dan faktor lingkungan organisasi sebagai berikut:

- a. Faktor individu, secara psikologis seorang yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi. Integritas menjadi modal utama dalam mengelola dan mendaya gunakan potensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai sebuah kinerja karyawan. Faktor dari lingkungan organisasi antara lain adalah: jabatan yang jelas,

target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, peluang berkarir, fasilitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan pada faktor-faktor kinerja karyawan yang diuraikan oleh para ahli, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi, sehingga kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Rahayu (2018) , “indikator kinerja untuk mengetahui dalam mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut”.

- a. Kualitas (mutu), dilakukan dengan melihat mutu dari pekerjaan dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Sedangkan Kuantitas (jumlah), diwujudkan dengan melihat dari kuantitas dari kegiatan yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
- b. Ketepatan waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu sehingga dalam menyelesaikan tugasnya bisa maksimal dengan aktivitas pekerjaan lainnya.
- c. Efektivitas, penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang berkualitas tinggi.

Sedangkan Pengawasan, setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta bantuan dari atasan.

- d. Hubungan antara karyawan, merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa yakin, percaya diri, serta mempunyai keinginan kerja sama yang baik.

Berdasarkan pada indikator kinerja karyawan sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan terdiri atas beberapa indikator kinerja. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan serta hubungan antara karyawan yang dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Andrian Hefni (2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Kinerja Pegawai 3. Kepuasan Kerja 	Aplikasi <i>SmartPLS</i> 3.3.3	Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai
2	K.C.Langoy	Pengaruh Kualitas	1. Kualitas Kehidupan	Analisis regresi	Hasil Penelitian uji parsial menunjukkan

	G.M.Sendo w., L.O.H Dotulong (2019)	Kehidupan Kerja, Pemberdayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja 2. Pemberdayaan 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja Karyawan 	berganda	bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nur Ainun (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> a) Corrected item – total correlation b) Croanbach Alpha c) Uji Kolmogrov – Smirnov d) Uji Multikolinertitas e) Heteroskedasitisitas 	Hasil penelitian menunjukkan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu dua variabel independent juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh (2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Kompetensi Kerja 3. <i>Knowlwdge Sharing</i> 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> a) Regresi liniear berganda b) Skala Likert 	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Eka Sekar Ayu Pratiwi (2022)	Kualitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kepuasan Kerja 2. Motivasi 	Metode SEM-PLS	Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesisi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja

		Kinerja Karyawan Pada PT Bumihutani Lestari di Katingan	3. Kinerja Karyawan		tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesisi menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja serta motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
6	Siti Nurwahyuni (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	1. Beban Kerja 2. Kinerja Karyawan 3. <i>Work Life Balance</i>	Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0	Berdasarkan hasil penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>work life balance</i> , <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yang berarti semakin tinggi <i>work life balance yang</i> dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan dan <i>Work life balance</i> mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V.
7	Sulastri, Onsardi (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Kinerja	Teknik analisis berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan

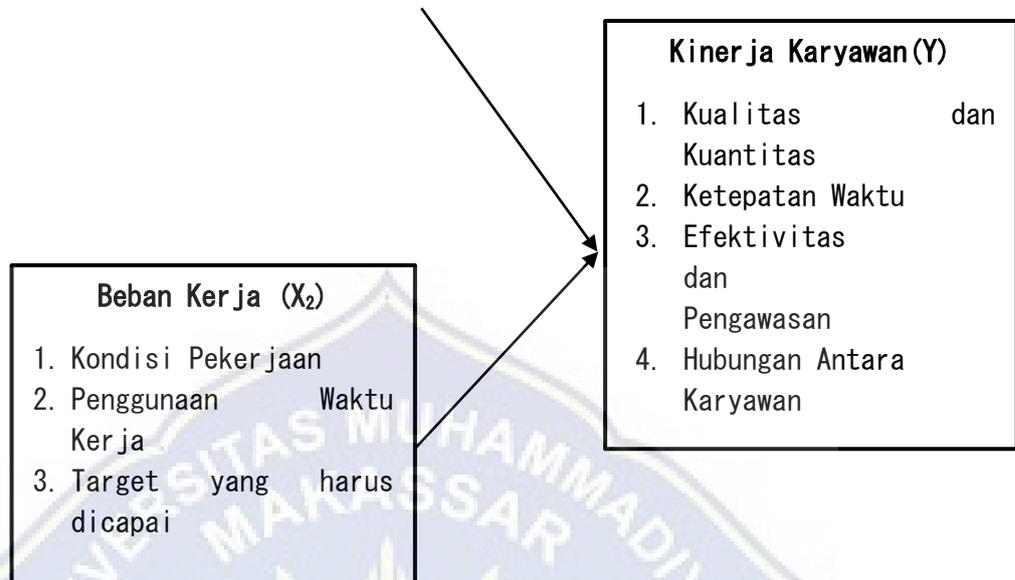
		Pada Dealer honda Astra Moto Kota Bengkulu	Karyawan		terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja dan beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh seacra signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Isyana Emita (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Beban Kerja 3. Kinerja Kerja Karyawan 	SPSS 25.0	Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif seacra parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta.
9	Iwan Pratama (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Nelayan Kelong Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Pengalaman 3. Beban Kerja 4. Kinerja Karyawan 	Kuantitatif atau statistic	Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian seacra simultan membuktikan kepuasan kerja, penagalman kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10	Chalendra Prasetya Agusti	Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Lingkungan 	Pengujian	Hasil penelitian menunjukkan, dari 3 variabel yang diuji hanya

	(2019)	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun	4. Kerja Kinerja Karyawan	regresi logistik	variabel persepsi beban kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semenatra variabel stre kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil analisa secara simultan (Uji F) variabel persepsi beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun
--	--------	--	---------------------------	------------------	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap focus penelitian. Uma Sekaran (2018) dalam bukunya *Bussines Research* mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<p>Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan dan Pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem Imbalan yang Inovatif 4. Lingkungan Kerja
--



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang diamati dalam usaha untuk memahaminya. Menurut Sekaran (2018), mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji.

1. Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

2. Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Jenis penelitian kuantitatif lebih berfokus pada penggunaan angka atau bilangan (*numeric*) dengan metodologi deduktif. Berdasarkan dengan karakteristiknya, maka penelitian kuantitatif cenderung baku meskipun mahasiswa Bersama pembimbing dapat saja melakukan penyesuaian.

Dengan demikian proses penelitian ini senantiasa menggunakan data yang berupa angka, sehingga bila terdapat data yang bersifat kualitatif akan dilakukan proses kuantitatif sehingga memudahkan dalam proses perhitungan-perhitungan. Karena penelitian ini berfokus pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang beralamat di JL. Sultan Hasanuddin No. 90 Kec. Barru, Kab. Barru, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan, dimulai pada bulan November 2023 sampai bulan Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah jenis data kuantitatif yang merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka dan daftar-daftar dokumen yang berhubungan dengan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari wawancara dan observasi langsung dari yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari informasi dalam daftar Pustaka, laporan tertulis, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi subjek dalam penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, sikap dan lain sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek maupun objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasi yaitu semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor cabang Barru. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 53 populasi yang merupakan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang data nya diperoleh dari SDM PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor cabang Barru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Evi Selvi (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul – betul mewakili. Menurut Sugiyono dalam Evi Selvi (2021) sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk mempelajari dan meneliti semua populasi serta peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel jenuh. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang berjumlah 53 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representative maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

(*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara membaca buku serta hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian.

2. Penelitian Lapangan

(*Field Research*) yaitu pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

a. Observasi

Menurut Sugiyono dalam Rahmat (2021) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari penelitian tersebut.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Kuesioner

Menurut Sugiono (2019:143) angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

d. Dokumentasi

Dokumentasi, adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang di ambil pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Tbk. Kantor Cabang Baru masing – masing variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kualitas Kehidupan Kerja	Kualitas kehidupan kerja adalah memberikan rasa aman dalam bekerja sehingga meningkatkan Harkat dan martabat	1. Pertumbuhan dan Pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem Imbalan Yang Inovatif

	karyawan.	4. Lingkungan Kerja
Beban Kerja	Beban kerja adalah tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan tepat waktu	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target Yang Harus Dicapai
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.	1. Kualitas dan Kuantitas 2. Ketepatan Waktu 3. Efektivitas dan Pengawasan 4. Hubungan Antara Karyawan

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *skala likert* dimana jawaban atau kuesioner diberikat bobot.

Menurut Sugiyono (2019), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3.2 *Skala Likert*

PERNYATAAN	BOBOT NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---------------------------	---

G. Metode Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistic deskriptif dalam penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

2. Uji Validitas

Menurut Siregar dalam Imron (2019) , “validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengujur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (instrument penelitian) yang dibuat valid atau tidak”. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan kebenaran dari variabel yang diteliti. Modal pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*). Untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Sofyan dalam Olivia (2019), “reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang

sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula". Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberukan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,060$.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan antara variabel X_1 yaitu (Kualitas Kehidupan Kerja) dan X_2 yaitu (Beban Kerja) dan Y yaitu (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel bebas (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel terikat (dependen).

Persamaan regresi linear berganda, analisis regresi dinyatakan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Beban Kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

e_i = *Error Term* (Kesalahan Acak)

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t adalah adalah suatu yang dapat diukur dengan kasat mata uji kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%). Berikut ini adalah uji t dan kriteria hipotesis, adalah sebagai berikut:

1) Uji hipotesis

- a) $H_0 : 0$ (kualitas kehidupan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru)
- b) $H_a : r \neq 0$ (kualitas kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru)

2) Kriteria Hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika nilai t-hitung \leq nilai t-tabel atau $P\text{-Value} \geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.
- b) Jika nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel atau $P\text{-Value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi independent dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek

1. Bank Rakyat Indonesia
 - a. Sejarah Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank yang tertua di Indonesia yang merupakan milik negara yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada tanggal 16 Desember 1895 Raden Wiriatmadja dan kawan-kawan mendirikan "*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelanshe Hofden* (Bank Priyai Purwokerto)". Kemudian tahun 1896 seorang asisten Residen Poerwokerto mendirikan "*Dopoerwoketose Hulp Spareen Lanbouw credit bank*" sebagai lanjutan dari "*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelanshe Hofden*", (Suyatno, 2001).

Pada zaman tersebut dunia perbankan sudah bersaing satu sama lain untuk mencari nasabah. Selain dari Bank priyai Poerwokerto juga terdapat *De Javasche* Bank yang beroperasi sebagai Bank Komersil. Pada tahun 1898 di dirikan Volksbanken Bank atau yang lebih dikenal dengan Bank rakyat yang didirikan atas bantuan Hindia Belanda, Ketika Bank Rakyat mengalami kesulitan, pemerintah Hindiah Belanda turut campur dalam menanganinya yaitu dengan didirikan *Dienst der Volkscreidetewesen* (Dinas Pengkreditan Rakyat).

Untuk mengendalikan dan mengembangkan usaha perbankan, pada tahun 1912 pemerintah Hindia Belanda mendirikan dibawah naungan Departemen Dalam Negeri yang berfungsi sebagai Bank sentral bagi *Dienst der Volkscreditewesen*. Pendirian Centrale Kas ini tidak juga membawa perubahan pada usaha perbankan, hal ini karena terjadi resesi dunia pada tahun 1929 samapi tahun 1939 dan akibatnya *Volks crediete wesen* tidak dapat berjalan dengan baik. Akhirnya Centrale Kas dibubarkan. Bersamaan dengan itu didirikanlah *Algemene Volkscrediet Bank* pada tahun 1934.

Setelahnya jepang masuk pada tahun 1942 Bank diganti Namanya menjadi *Syoomin Ginko* (Bank Rakyat) pada tanggal 22 Maret 1946 Bank Rakyat tidak mau bekerja sama dengan Belanda. Setelah perjanjian Royem Royen Bank Rakyat diaktifkan kembali. Pada tanggal 21 April 1951 Bank Rakyat ditetapkan menjadi Bank Menengah (ibit). Pada bulan Agustus 1965 semua bank milik pemerintah dilebur menjadi satu dan diberi nama Bank Indonesia. Dimana Bank Rakyat Indonesia masuk kedalam Bank Indonesia Unit 2. Pada tahun 1982 Dewan direksi membentuk tim tentang sejarah Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan melalui keputusan Direksi BRI NOKED : 67/DIR/12.1982 tentang berdirinya Bank rakyat Indonesia dan menetapkan bahwa 16 Desember 1985 sebagai hari lahirnya.

Bank Rakyat Indoensia menjadi Bank devisa sejak tahun 1957 dan berubah status menjadi perseroan sejak 1 juli 1992

dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (persero). Sejak tahun 2003 Bank Rakyat Indonesia melakukan penawaran dan penjualan saham kepada masyarakat dan telah berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi bank komersil terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (*customer is a king*).

2) Misi

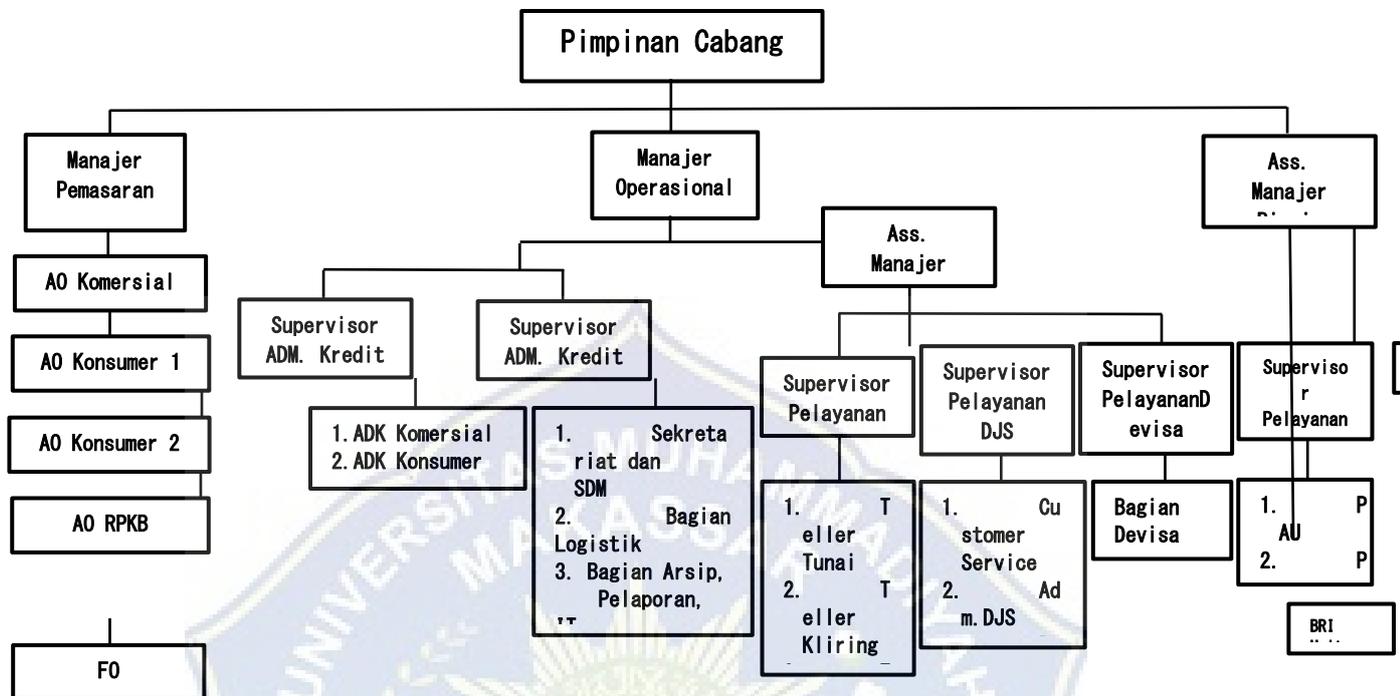
a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.

b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah, melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan semangat kerja BRI yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan terhadap SDM.

c) Melaksanakan praktek Good Corporate Governance secara berkesimbangan.

d) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

c. Struktur Organisasi

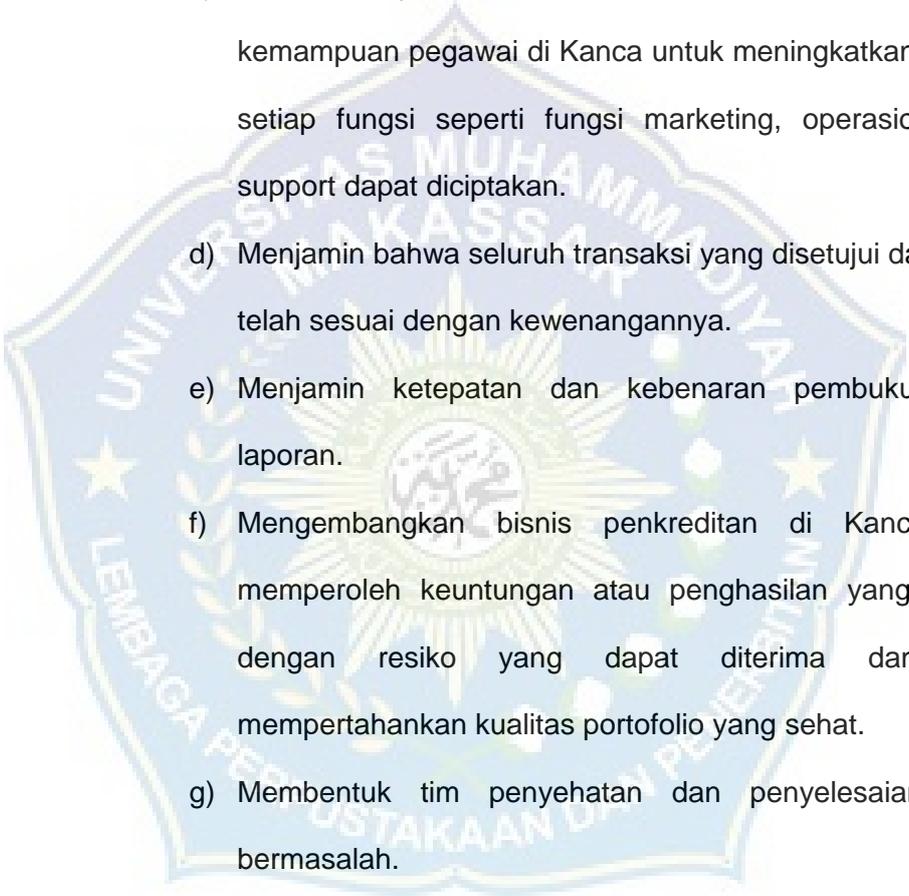


Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank

d. Job Description

Suatu Organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya, memerlukan uraian tugas yang jelas dan teratur. Dengan adanya uraian tugas yang teratur dan jelas, maka para karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaannya sehingga aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik. Adapun tugas-tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1) Pemimpin Cabang

- 
- a) Mempersiapkan, mengusulkan, melakukan negosiasi, merevisi dan mengupayakan pencapaian RKA (Rencana Kerja Anggaran)
 - b) Menciptakan dan memelihara kelancaran pelayanan operasional di Cabang.
 - c) Melakukan pembinaan secara aktif dalam meningkatkan kemampuan pegawai di Kanca untuk meningkatkan kualitas setiap fungsi seperti fungsi marketing, operasional dan support dapat diciptakan.
 - d) Menjamin bahwa seluruh transaksi yang disetujui dan di sah telah sesuai dengan kewenangannya.
 - e) Menjamin ketepatan dan kebenaran pembukuan dan laporan.
 - f) Mengembangkan bisnis penkreditan di Kanca guna memperoleh keuntungan atau penghasilan yang optimal dengan resiko yang dapat diterima dan tetap mempertahankan kualitas portofolio yang sehat.
 - g) Membentuk tim penyehatan dan penyelesaian kredit bermasalah.
- 2) Remedial *Account* Managemen bertindak sebagai ketua tim di Kanca.
- a) Memantau keragaan portofolio dan menetapkan tindak lanjutnya.

- b) Melakukan pembinaan keterampilan, kemampuan dan sikap perilaku (termasuk penilaian kerja, pemberian reward dan punishment) kepada seluruh pegawai Kanca.
- c) Melayani seluruh kebutuhan BRI unit sebagai internal customer dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (misalnya dalam hal tambahan atau setoran kas unit BRI Unit, penerusan nota-nota untuk BRI Unit, penerusan transfer keluar atau masuk dan sebagainya).

3) Manajer Pemasaran

- a) Mengidentifikasi potensi ekonomi di unit kerjanya.
- b) Menyusun RPT yang menjadi tanggung jawabnya sesuai RKA, PS dan KND kanca.
- c) Menetapkan proses kredit sesuai dengan KUP BRI dan PPK Retail yang termasuk portofolionya untuk mencapai target Kanca.
- d) Memonitor AO melengkapi dokumen-dokumen kredit yang tertunda sesuai PPND.
- e) Meneliti dan memberikan rekomendasi atas usulan atau PTK yang dibuat AO untuk mengklasifikasikan pinjaman-pinjaman yang memburuk kedalam klasifikasi yang sesuai dengan kategori pinjaman tersebut.
- f) Melakukan pembinaan (termasuk penilaian kinerja) kepada pegawai yang menjadi bawahannya.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kanca.

4) Manager operasional

- a) Memastikan bahwa tidak terjadi transaksi dalam kurun waktu setelah close system sampai dengan awal hari.
- b) Memastikan bahwa semua pegawai dibawahnya telah siap di tempatnya masing-masing dan melaksanakan tugasnya.
- c) Mengesahkan dan menandatangani bukti kas atau transaksi tunai, kliring dan pemindah bukuan yang ada dalam batas kewenangannya.
- d) Mengesahkan data statis dan mengaktifkan rekening pinjaman.
- e) Melakukan konfirmasi atas transfer masuk yang invalid ke Kanca lain sesuai ketentuannya.
- f) Memastikan kebenaran pembuatan laporan yang menjadi tanggung jawabnya.
- g) Memastikan bahwa transaksi keuangan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.
- h) Menindaklanjuti keluhan-keluhan nasabah dan laporan kehilangan cek/ Bilyet Giro/ Buku tabungan dan lainnya.
- i) Melakukan tugas-tugas lain sesuai dengan instruksi dari atasannya.

5) Supervisor Administrasi Kredit (ADK)

- a) Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit di kantor cabang
- b) Memantau portofolio kredit retail sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajemen kanca.

- c) Memastikan bahwa ketaatan terhadap KUP BRI dan KKP untuk setiap permohonan kredit telah dilaksanakan dengan memberikan pendapat atau opini bahwa pemberian kredit telah sesuai dengan KUP BRI dan PPK serta kriteria yang ditetapkan telah dipenuhi.
 - d) Menginformasikan kredit-kredit yang jatuh tempo tiga bulan yang akan datang kepada pejabat pemrakarsa kredit.
 - e) Membantu melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab Komite kebijaksanaan Perkreditan di tingkat kanca.
 - f) Memastikan bahwa aspek yuridis yang berkaitan dengan kredit telah diselesaikan dan memberikan perlindungan yang memadai bagi BRI.
 - g) Menginformasikan kepada pejabat Kredit Lini tentang dokumen-dokumen kredit yang telah jatuh tempo untuk segera diperbaharui atau diperpanjang.
 - h) Memastikan bahwa semua laporan perkreditan sudah dibuat secara akurat dan disampaikan tepat waktu.
- 6) Teller Tunai
- a) Membuat aplikasi tambahan kas awal dan menerima uang dari supervisor
 - b) Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya.
 - c) Membayar uang kepada nasabah yang berhak.
 - d) Meneliti keabsahan bukti kas yang diterima.

- e) Mengesahkan dan menandatangani bukti kas atau transaksi tunai yang ada dalam batas kewenangannya.
- f) Meminta pengesahan fiat bayar kepada pejabat yang berwenang atas transaksi tunai yang melebihi batas wewenangannya.
- g) Mengelola dan menyetorkan uang fisik kas kepada supervisor baik selama jam pelayanan kas maupun akhir hari.
- h) Memelihara dan mengerjakan register Perincian sisa Kas
- i) Mengelola kwitansi pembayaran rekening listrik/ telepon/ PAM/ PBB/ SIM dan menerima pembayaran dari nasabah.

7) Teller Kliring

- a) Menerima dan meneliti keabsahan tanda setoran dan warkat kliring penyerahan dari nasabah/ UPN/ BRI Unit.
- b) Membuku tanda setoran kliring dan nota kredit atau nota debet.
- c) Menyerahkan warkat kliring ke petugas kliring.
- d) Menerima, meneliti, mengesahkan sesuai batas kewenangannya.
- e) Meminta pengesahan kepada pejabat yang berwenang atas transaksi yang melebihi batas kewenangannya.
- f) Menerima dan membuku warkat kliring penyerahan yang ditolak oleh Bank lain.
- g) Melakukan tugas-tugas lain sesuai dengan instruksi dari atasan.

B. Penyajian Data

1 Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebarkan kuesioner pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 53 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan di bawah ini.

a. Jenis kelamin

Hasil olahan data berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASI
Laki – Laki	25	47%
Perempuan	28	53%
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 53 responden, Adapun pengelompokkan dari responden yang telah dihitung yaitu responden yang berjenis kelamin laki - laki yakni 25 orang atau 47% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni 28 orang atau 53%. Maka dapat

dikatakan bahwa karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru didominasi oleh Perempuan.

b. Masa Kerja

Hasil olahan data berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASI
1 – 5 Tahun	24	45%
6 – 10 tahun	12	23%
11 – 15 Tahun	10	19%
>15 Tahun	7	13%
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 53 responden, Adapun pengelompokan dari responden yang telah dihitung yaitu responden yang bermasa kerja 1 – 5 Tahun yakni 24 orang atau 45%, responden bermasa kerja 6 – 10 tahun yakni 12 orang atau 23%, responden bermasa kerja 11 – 15 Tahun yakni 10 orang atau 19%, responden bermasa kerja >15 tahun yakni 7 orang atau 13%.

c. Usia

Hasil olahan data berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
18 - 25 TAHUN	3	6%
26 - 30 TAHUN	15	28%
31 - 40 TAHUN	21	40%

41 - 50 TAHUN	14	26%
> 50 TAHUN	0	0%
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden berusia 18 – 25 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 28%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 40%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 26%, responden berusia >50 tahun tidak ada sehingga presentasinya 0%.

2. Deskripsi Hasil pengukuran Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel pada penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas Kehidupan Kerja

Penelitian kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan kuesioner ini menggunakan indikator ketersediaan informasi, mudah dipahami dan sesuai, kebenaran dan keakuratan dari indikator ini digunakan 4 butir pernyataan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, yaitu:

Tabel 4.4 Hasil Pengukuran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Pertumbuhan dan Perkembangan								
1	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru melakukan pertumbuhan dan pengembangan melalui pelatihan – pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam peningkatan <i>skill and knowledge</i> .	36	17	0	0	0	53	4,67
BOBOT NILAI		180	68	-	-	-	248	-
Partisipasi								
2	Selalu melibatkan karyawan pada setiap keputusan atau peraturan yang diterapkan di lingkungan kantor.	21	32	0	0	0	53	4,39
BOBOT NILAI		105	128	-	-	-	233	-
Sistem Imbalan Yang Inovatif								
3	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dengan rutin memberikan <i>reward</i> kepada karyawan – karyawan yang berprestasi.	32	20	1	0	0	53	4,58
BOBOT NILAI		160	80	3	-	-	243	-
Lingkungan Kerja								
4	Lingkungan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Barru sangat kondusif.	22	29	2	0	0	53	4,37
BOBOT NILAI		110	116	6	-	-	232	-
RATA – RATA = 4,50								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang jawaban responden kualitas kehidupan kerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kualitas kehidupan kerja 4,50. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar pada pernyataan X_1 dengan nilai 4,67 sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata – rata terendah terletak pada pernyataan X_4 dengan nilai 4,37.

b. Beban Kerja

Penelitian beban kerja (X_2) dengan kuesioner ini menggunakan indikator ketersediaan informasi, mudah dipahami dan sesuai, kebenaran dan keakuratan dari indikator ini digunakan 3 butir pernyataan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Kondisi Pekerjaan								
1	Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru mampu menjelaskan tugasnya secara mandiri tanpa bantuan dari atasan.	26	26	0	1	0	53	4,45
BOBOT NILAI		130	104	-	2	-	236	-
Penggunaan Waktu Kerja								
2	Penerapan waktu kerja sudah sesuai dengan SOP yang berlaku	22	30	1	0	0	53	4,39

	dilingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Baru.							
BOBOT NILAI		110	120	3	-	-	233	-
Target Yang harus Dicapai								
3	Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Baru mampu mencapai setiap target yang diberikan tanpa merasa terbeban.	29	21	3	0	0	53	4,49
BOBOT NILAI		145	84	9	-	-	238	-
RATA – RATA = 4,44								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden beban kerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel beban kerja 4,44. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar pada pernyataan X₃ dengan nilai 4,49 sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata – rata terendah terletak pada pernyataan X₂ dengan nilai 4,39.

c. Kinerja Karyawan

Penelitian kinerja karyawan (Y) dengan kuesioner ini menggunakan indikator ketersediaan informasi, mudah dipahami dan sesuai, kebenaran dan keakuratan dari indikator ini digunakan 4 butir pernyataan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah
----	------------	--------------------	--------

		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Kualitas dan Kuantitas								
1	Setiap karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai dalam peningkatan dan pengembangan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.	28	25	0	0	0	53	4,52
BOBOT NILAI		140	100	-	-	-	240	-
Ketepatan Waktu								
2	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.	23	28	2	0	0	53	4,39
BOBOT NILAI		115	112	6	-	-	233	-
Efektivitas dan Pengawasan								
3	PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk. Kantor Cabang Barru melakukan pemanfaatan dan pengawasan yang baik kepada SDM untuk mendapatkan hasil yang berkualitas tinggi.	30	23	0	0	0	53	4,56
BOBOT NILAI		150	92	-	-	-	242	-
Hubungan Antara karyawan								
4	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan mampu bekerja sama satu sama lain.	26	27	0	0	0	53	4,49
BOBOT NILAI		130	108	-	-	-	238	-
RATA – RATA = 4,49								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang jawaban responden kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kinerja karyawan 4,49. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar pada pernyataan Y_3 dengan nilai 4,56 sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata – rata terendah terletak pada pernyataan Y_2 dengan nilai 4,39.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (instrument penelitian) yang dibuat valid atau tidak. Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

1) Uji Validasi Variabel kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kualitas S kehidupan u kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0.714	0,2706	VALID
	$X_{1.2}$	0.794	0,2706	VALID
	$X_{1.3}$	0.724	0,2706	VALID
	$X_{1.4}$	0.827	0,2706	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator $X_{1.1}$ sebesar 0,714, $X_{1.2}$ sebesar 0,794, $X_{1.3}$ sebesar

0,724, $X_{1.4}$ sebesar 0,827. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2706.

2) Uji Validasi Variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Beban Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0.849	0,2706	VALID
	$X_{2.2}$	0.714	0,2706	VALID
	$X_{2.3}$	0.854	0,2706	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator $X_{2.1}$ sebesar 0,849, $X_{2.2}$ sebesar 0,714, $X_{2.3}$ sebesar 0,854. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2706.

3) Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.818	0,2706	VALID
	Y.2	0.805	0,2706	VALID
	Y.3	0.847	0,2706	VALID
	Y.4	0.816	0,2706	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator Y1 sebesar 0,818, Y2 sebesar 0,805, Y3 sebesar 0,847, Y4 sebesar 0,816. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2706.

2. Uji Reabilitas

Menurut Sofyan dalam Olivia (2019), “reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

1) Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,734	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,763	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1),

Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan antara variabel X_1 yaitu (Kualitas Kehidupan Kerja) dan X_2 yaitu (Beban Kerja) dan Y yaitu (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel bebas (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel terikat (dependen).

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	4.781	2.366			2.020	.049
Kualitas Kehidupan Kerja	.300	.148	.249		2.035	.047
Beban Kerja	.510	.132	.473		3.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 4.781 + 0.300 + 0.510 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta 4.781, artinya apabila nilai variabel

X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal Turnover Intention adalah 4.781. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.

- Koefisien regresi variable Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) sebesar 0,300, artinya jika kualitas kehidupan kerja semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan sebaik juga.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,510, artinya jika beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik.

4. Uji t

Uji t adalah adalah suatu yang dapat diukur dengan kasat mata uji kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%).

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 53 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 50)$$

$$t \text{ tabel} = 2.00856$$

$$t \text{ table} = 2.00$$

Tabel 4.12 Hasil Uji t Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.781	2.366		2.020	.049
1	Kualitas Kehidupan Kerja	.300	.148	.249	2.035	.047
	Beban Kerja	.510	.132	.473	3.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa pada variable kualitas kehidupan kerja didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.035 > 2.00$) dan nilai signifikasi untuk variabel kualitas kehidupan kerja $0,047 < 0,05$ sedangkan variabel beban kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni bernilai $3.862 > 2.00$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) adalah antara nol dan satu. Jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.621 ^a	.386	.361	1.36201
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil pengelolaan regresi berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,386 artinya bahwa variable Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi dari variable Kinerja Karyawan yaitu sebesar 38,6%, dan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapati hasil variabel kualitas kehidupan kerja didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.035 > 2.00$) dan nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja $< 0,05$ ($0,047 < 0,05$) sedangkan variabel beban kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni bernilai $3.862 > 2.00$ dan nilai signifikansi untuk variable beban kerja $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrian Hefni (2022) dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi” dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Pratama (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Nelayan Kelong Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan”. Kedua penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kualitas kehidupan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, begitupun dengan beban kerja, jika beban kerja yang di tanggung karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat. Dengan diberikannya *reward* dan lingkungan kerja yang terjamin akan memicu karyawan lebih giat untuk bekerja yang tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H_1 dan H_2 menggunakan analisis regresi linier berganda secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru berpengaruh positif dan signifikan dengan kata lain H_1 dan H_2 diterima. Hal ini didukung oleh data hasil pengujian yakni pada variabel kualitas kehidupan kerja didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.035 > 2.00$) dan nilai signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja $0,047 < 0,05$ sedangkan variabel beban kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni bernilai $3.862 > 2.00$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno dalam Budiasa (2021) dalam bukunya *Beban Kerja Dan kinerja Sumber Daya Manusia* dan sesuai pula dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setiadi dan Wartini (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menjelaskan bahwa apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam buku karya Budiasa (2021) menjelaskan bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Hal ini

sejalan pula dengan yang terjadi ditempat penelitian dimana kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dalam keadaan kondusif dan berdasarkan hasil penilaian kuesioner dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjanya aman dan nyaman namun masih perlu di tingkatkan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Budiasa (2021) dalam bukunya berjudul *Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia* dan sesuai pula dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rolos, *et.al.*, (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” yang mengatakan bahwa apabila pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi beban dengan kata lain beban kerja normal ataupun berada dibawah normal sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Begitu pun sebaliknya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan atau kinerja yang dihasilkan buruk. Selaras dengan hasil penelitian ini, dimana beban kerja yang di tanggung oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru masih termasuk stabil atau beban kerja yang dihadapi masih sesuai kapasitas sehingga kinerja yang dihasilkan baik atau sesuai yang diharapkan.

B. Saran

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan sara sebagai berikut:

1. oleh karena kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka faktor tersebut perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan lagi kualitasnya. Dimensi kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor partisipasi dan lingkungan kerja yang harus di tingkatkan lagi.
2. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru agar lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya demi menunjang kemajuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Santi Sayanti. "Analisis Kinerja Pegawai pada Direktorat Sumber Daya Ditjen Dikti Kemendikbud." *Journal of applied management research (jamr)* vol. 1, No.1 (2021) hal : 36
- Agusti, Chalendra Prasetya. (2019). "Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Knator Cabang Madiun." Tesis. Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
- Ainun, Nur. (2019). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Bengkulu." Skripsi. IAIN Bengkulu
- Ambarwati, Nike. "Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pengamalan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah." Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2021
- Ayal, Andre. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonde." *Jurnal Emba*, Vol.7 No.4 (Juli 2019)
- Budiasa, I Komang. (2021). "Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia." CV. Pena Persada Banyumas
- Edward. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Keorganisasian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 8, N0. 2, Mei-Agustus 2020 (hal:71)
- Emita, Isyana. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta. *Jurnal manajemen dan bisnis*, vol.1, no. 2 Juli 2022
- Endratno, Hermin. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, N0.4 (2023) Hal 3.77
- Fauji, Diah Ayu Septi. "Determinasi Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Nganjuk." *Journal of law, administration and social science* vol.1, no 2 Desember 2021 (hal:84)
- Hastutingsih, Artha Tri. (2018). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres kerja." Skripsi. Universitas Islam Indonesia

- Hefni, Andrian. (2020) "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu)* Vol.11, No. 2, Juni 2022 (hal 425-437)
- Imron. (2019). "Analisa pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang." *Journal on software engineering vol.5, no.1*, Juni 2019 (hal:19-28)
- Langoy,K.C., Sendo,G.M.W., Dotuling, L.O.H. (2019) "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado." *Jurnal EMBA, Vol.7, No.4* Oktober 2019 (hal: 5683-5692)
- MK, RI. "Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja di akses pada 22 Oktober 2023 melalui <https://www.mkri.id/pasal-88-ayat-1-uu-ketenagakerjaan>
- Nadiroh, Lisa Khoridatul Ainun. (2022). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan, *journal management studies and entrepreneurship vol.3 no.4* (2022) hal: 2190-2199
- Nurwahyuni, Siti. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V) *jurnal ilmu manajemen, vol.7, no.1* (2019)
- Olivia, Jennifer. (2019) "Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi "Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik" terhadap Respond Aktif Khalayak." *Jurnal Lontara.Vol.7 no.1* Januari-Juni 2019
- Onsardi, Sulastri. (2020) "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu." *Journal of management and bussines (JOMB) vol.2, no.1* (2022) hal:83-98
- Pratama, Iwan. (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Nelayan Kelong Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan.
- Pratiwi, Eka Sekar Ayu, (2022) "Kualitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumihutani Lestari di katingan
- Priyanto, Hadi. "Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol.6, No.2*, 2018 (hal:163-174)
- Rahayu, Krisnawati Wiji. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
- Rahmat. "Pengaruh Penerapan Metode Pair Check terhadap Kemampuan Pemahaman membaca Peserta Didik Kelas V di Sekolah Dasar Negeri

- 37 Tungka kabupaten Enrekang.” *Jurnal Pendidikan*, vol.5 no.2 (2021) hal:791-795
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., dan Rumawas, W., (2018) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No.4.
- Safitri, Annisa Nur. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros Tbk. Semarang) *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, no.2, September 2022 (hal.16)
- Sastrawacana. (2022) “Pengertian Kuesioner Menurut Para Ahli” di akses pada 24 Oktober 2023. www.sastrawacana.id
- Selvi, Evi. (2021). “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Perangkat Desa.” *Jurnal Manajemen*-vol.13, no.2 (2021) hal: 232-236
- Silas, B., dan Lumintang,G. “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado.” *Jurnal EMBA* Vol.7, No 4 Juli 2019 Hal:4630-4638)
- Sugana. (2019). “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitemen Organisasi di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (PUSJAJAN). Skripsi. Universitas Katolik Parahyangan
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo,R.dkk “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum” Yrama Widaya. Bandung 2018
- Wijaya, D. W.E dan Fauji, D.A.S. “Determinasi Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. “*Journal Of Law, Administation, and Social Science*, Vol.1 No.2 (desember 2021) Hal:84
- Yuli. “Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli dan Secara Umum” diakses pada 22 Oktober 2023 melalui <https://Dosen.Ekonomi.com/ilmu-ekonomi>)sdm/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia
- Yuzarni, ririn “Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Bisnis Java Makam.” *Journal Of Food and Culinary* Vol.5, No. 1, Juni 2022 (hal:41-42)



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan identitas:

Nama : Muh. Agil Saputro
Nim : 105721118020
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru”, maka saya memohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kebutuhan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Muh. Agil Saputro

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan : SMA/SMK D3 S1 S2

Masa Kerja : 1 - 5 tahun 6 – 10 tahun 11-15 tahun > 15 tahun

Usia : 18-25 tahun 26 - 30 tahun 31- 40 tahun

41 - 50 tahun > 50 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah dengan teliti.
2. Berilah tanda (v) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan jawaban anda. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) kriteria pointnya adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : (5)

Setuju (S) : (4)

Kurang Setuju (ST) : (3)

Tidak Setuju (TS) : (2)

Sangat Tidak Setuju (STS) : (1)

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pertumbuhan dan Perkembangan						
1	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru melakukan pertumbuhan dan pengembangan melalui pelatihan – pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam peningkatan <i>skill and knowledge</i> .					
Partisipasi						
2	Selalu melibatkan karyawan pada setiap keputusan atau peraturan yang diterapkan di lingkungan kantor.					
Sistem Imbalan Yang Inovatif						
3	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dengan rutin memberikan <i>reward</i> kepada karyawan – karyawan yang berprestasi.					
Lingkungan Kerja						
4	Lingkungan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Barru sangat kondusif.					

2. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1	Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru mampu menjelaskan tugasnya secara mandiri tanpa bantuan dari atasan.					
Penggunaan Waktu Kerja						
2	Penerapan waktu kerja sudah sesuai dengan SOP yang berlaku di lingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.					
Target Yang harus Dicapai						
3	Karyawan PT. Bank Rakyat					

	Indonesia Tbk. Cabang Barru mampu mencapai setiap target yang diberikan tanpa merasa terbebani.					
--	---	--	--	--	--	--

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas dan Kuantitas						
1	Setiap karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai dalam peningkatan dan pengembangan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.					
Ketepatan Waktu						
2	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.					
Efektivitas dan Pengawasan						
3	PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk. Kantor Cabang Barru melakukan pemanfaatan dan pengawasan yang baik kepada SDM untuk mendapatkan hasil yang berkualitas tinggi.					
Hubungan Antara karyawan						
4	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan mampu bekerja sama satu sama lain.					

LAMPIRAN 2 Tabulasi Kuesioner

VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

No	Kondisi Kerja (X1.1)	Penggunaan Waktu Kerja (X1.2)	Target yang harus dicapai (X1.3)	Total
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	4	4	4	12
10	5	5	5	15
11	4	4	4	12
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	4	3	4	11
15	4	4	4	12
16	4	4	5	13
17	4	5	4	13

VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)

No	Pertumbuhan dan Pengembangan (X2.1)	Partisipasi (X2.2)	Sistem Imbalan Yang Inovatif (X2.3)	Lingkungan Kerja (X2.4)	Total
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	4	5	4	18
16	5	4	5	4	18
17	4	4	4	4	16

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Kualitas dan Kuantitas (Y.1)	Ketepatan Waktu (Y.2)	Efektivitas dan Pengawasan (Y.3)	Hubungan Antara Karyawan (Y.4)	Total
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	5	17
16	4	5	5	5	19
17	5	4	5	4	18

18	4	5	4	13
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	5	5	5	15
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	3	11
27	4	5	4	13
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	2	4	4	10
31	4	4	3	11
32	5	4	4	13
33	4	4	3	11
34	4	5	4	13
35	5	4	5	14
36	5	4	5	14
37	5	4	5	14
38	5	4	5	14
39	5	4	5	14
40	4	5	5	14
41	4	4	5	13
42	4	5	5	14
43	5	5	5	15

18	5	4	4	4	17
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	4	3	4	16
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	4	16
26	5	4	5	4	18
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	4	4	5	3	16
32	5	4	4	4	17
33	4	4	5	3	16
34	5	4	5	4	18
35	5	4	4	5	18
36	4	5	5	4	18
37	5	4	5	4	18
38	5	4	5	4	18
39	5	5	4	4	18
40	5	5	4	4	18
41	5	4	4	5	18
42	5	4	5	4	18
43	5	5	5	5	20

18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	3	4	4	15
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	5	17
26	4	4	4	4	16
27	5	4	5	5	19
28	5	4	4	5	18
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	4	3	4	4	15
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	5	5	4	18
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	5	4	4	17
39	5	4	5	4	18
40	4	5	5	4	18
41	4	4	5	4	17
42	5	4	5	4	18
43	4	5	5	4	18

44	5	5	5	15
45	5	5	4	14
46	5	4	5	14
47	5	4	5	14
48	5	5	5	15
49	5	4	5	14
50	5	5	5	15
51	4	4	4	12
52	4	4	5	13
53	5	4	5	14

44	5	4	4	4	17
45	4	4	4	4	16
46	5	5	4	4	18
47	5	5	5	5	20
48	5	4	5	4	18
49	5	4	5	5	19
50	5	4	5	4	18
51	5	4	5	5	19
52	4	5	5	5	19
53	5	5	5	5	20

44	5	4	4	4	17
45	5	5	5	5	20
46	5	5	4	4	18
47	5	4	5	4	18
48	5	4	4	5	18
49	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	4	4	5	5	18
53	5	4	5	5	19



LAMPIRAN 3 Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 21

1. Uji Validasi

a) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.387**	.637**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.387**	1	.399**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003	.000
	N	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.637**	.399**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.849**	.714**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

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

b) Variabel Beban Kerja

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.391**	.377**	.465**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.004	.005	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.391**	1	.416**	.628**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.377**	.416**	1	.403**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.003	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.465**	.628**	.403**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000
	N	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.714**	.794**	.724**	.827**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53

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

c) Variabel Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.465**	.622**	.625**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.465**	1	.618**	.518**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.622**	.618**	1	.555**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.625**	.518**	.555**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.818**	.805**	.847**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

2. Uji Reabilitas

a) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	3

b) Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	4

c) Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji Determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kualitas Kehidupan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.361	1.36201

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kualitas Kehidupan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.227	2	29.113	15.694	.000 ^b
	Residual	92.754	50	1.855		
	Total	150.981	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kualitas Kehidupan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.781	2.366		2.020	.049
	Kualitas Kehidupan kerja	.300	.148	.249	2.035	.047
	Beban Kerja	.510	.132	.473	3.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 4 Dokumentasi Penelitian

a. Kantor Tampak Depan

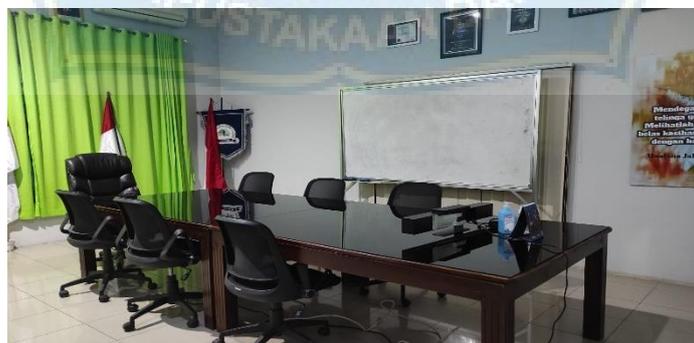


Dok. Tampak Depan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

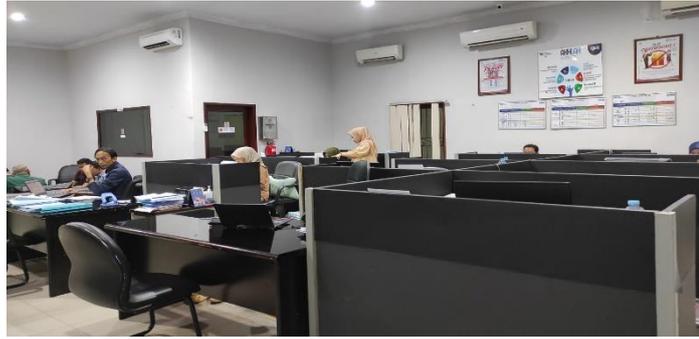
b. Kantor Tampak Dalam



Dok. Tampak Dalam PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru



Dok. Ruang Rapat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru



Dok. Ruang Kerja PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

**c. Pengisian Kuesioner kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.
Kantor Cabang Barru**



LAMPIRAN 5 Dokumentasi Surat Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 29474/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Tbk. Kantor cabang Barru

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2767/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 14 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MUH. AGIL SAPUTRO
Nomor Pokok	: 105721118020
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

“ PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA TBK. KANTOR CABANG BARRU ”

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 November 2023 s/d 17 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 15 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 29474/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20231115783617



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



LAMPIRAN 6 Dokumentasi Balasan Surat Penelitian

LAMPIRAN 6 Hasil Turnitin



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muh Agil Saputro
Nim : 105721118020
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

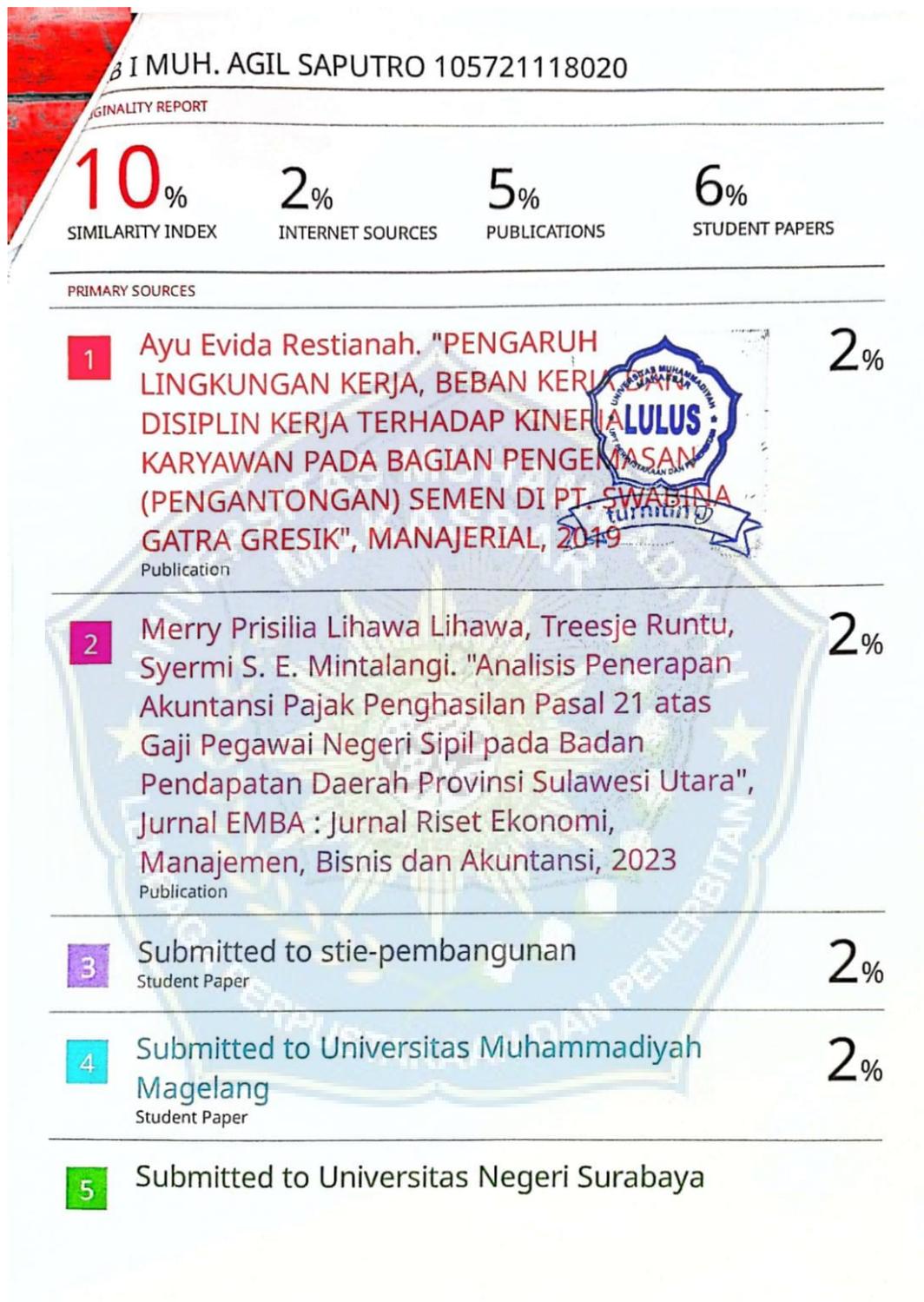
Makassar, 21 Maret 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Wahid Wahid, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id



BAB II MUH. AGIL SAPUTRO 105721118020

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

16%

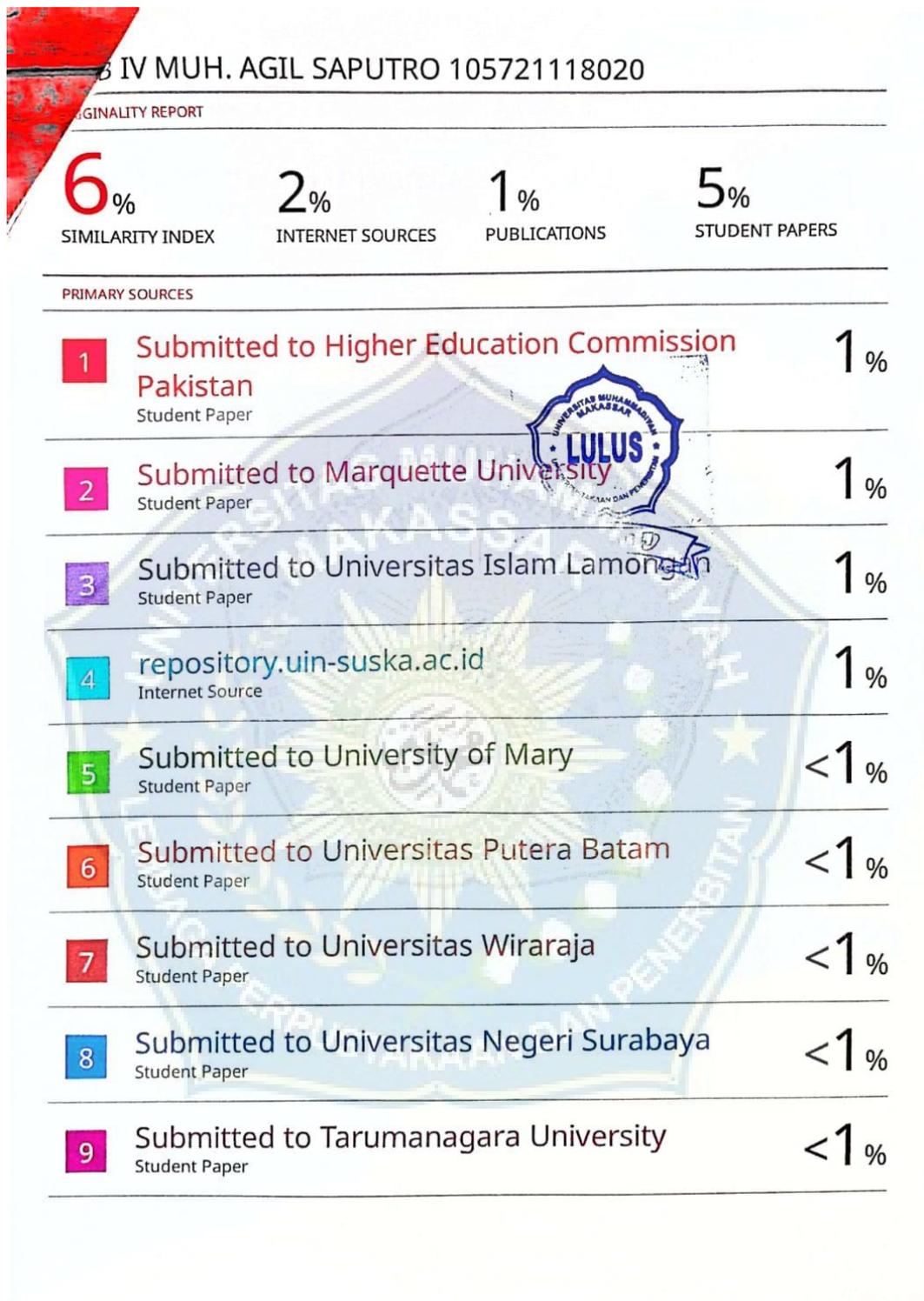
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	3%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	3%
3	dosenekonomi.com Internet Source	3%
4	www.coursehero.com Internet Source	2%
5	repository.iainpare.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
7	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes OnExclude matches < 2%Exclude bibliography On





	docplayer.info Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
12	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



AB V MUH. AGIL SAPUTRO 105721118020

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source



4%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BIOGRAFI PENULIS



Muh. Agil Saputro yang akrab disapa Agil Lahir di Barru pada tanggal 05 Juni 2002 dari pasangan suami istri bapak Ahmad Rodji dan Ibu St. wasia. Peneliti adalah anak ke kelima dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumahan BTN Hibridah, Jl. Jendral Sudirman, Kelurahan Sumpang Binangae, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 33 Barru lulus tahun 2014, SMP Negeri 1 Barru lulus tahun 2017, SMA Negeri 1 Barru lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

