

PENGARUH PERSEPSI BEBAN KERJA TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN

Dewi Mulyati^{1*}, Roy Gustaf Tupen Ama², Dwi Nurul Baroroh³, Azizah Nur Arifah Awali⁴

^{1,2,3,4} Universitas Cendekia Mitra Indonesia

E-mail: dewimulyati46@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan dituntut untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seringkali perusahaan memberikan tugas yang mendesak sehingga karyawan harus lembur yang dapat mengakibatkan waktu untuk beraktivitas di luar pekerjaan menjadi berkurang. Hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Penelitian ini menganalisis pengaruh persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan. Penelitian ini mendapatkan 85 responden. Subjek penelitian ini merupakan 85 karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Java Gloves Perdana. Tujuan penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan. Pada penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan aspek atau temuan baru dalam *quality of work life* juga dapat di kendalikan oleh perusahaan agar tidak merugikan perusahaan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan SPSS 25 untuk melakukan uji statistik agar mendapatkan kesimpulan dalam mengetahui variabel dependen mana yang akan mempengaruhi variabel independen dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* dengan kriteria yang dibutuhkan yaitu memiliki waktu kerja minimal 40 jam dalam satu minggu. Temuan ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dan uji linearitas pada kedua variabel persepsi beban kerja dan *quality of work life* menghasilkan nilai KSZ yaitu pada variabel persepsi beban kerja dan *quality of work life* dengan nilai $p = 0,177$ dan $p = 0,000$. Hasil penelitian ini bahwa sumbangan efektif persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* yaitu 69 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quality of work life* pada karyawan.

Kata kunci: Persepsi Beban Kerja, Quality of Work Life, Karyawan

ABSTRACT

Employees are required to exert all their abilities in completing their work. Companies often give urgent tasks so that employees have to work overtime, which can result in reduced time for activities outside of work. This results in employees having difficulty achieving a balance between life and work. This study analyzes the influence of workload perception on the quality of work life in employees. This study obtained 85 respondents. The subjects of this study were 85 employees who work at the company PT. Java Gloves Perdana. The purpose of this study was used to determine the influence of workload perception on the quality of work life in employees. In this study, researchers hope to obtain new aspects or findings in the quality of work life that can also be controlled by the company so as not to harm the company. Researchers used quantitative methods and SPSS 25 to conduct statistical tests to obtain conclusions in determining which dependent variables will affect the independent variables in the study. The sampling technique used in this study was random sampling with the required criteria of having a minimum working time of 40 hours in one week. These findings indicate that the results of the normality test and linearity test on both variables of workload perception and quality of work life produce KSZ values, namely on the variables of workload perception and quality of work life with a value of $p = 0.177$ and $p = 0.000$. The results of this study indicate that the effective contribution of workload perception to quality of work life is 69%. The results of this study indicate that workload perception has a negative and significant effect on the quality of work life of employees.

Kata kunci: Perception of Workload, Quality of Work Life, Employee

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif di berbagai aspek, termasuk produk, jasa, biaya, dan sumber daya manusia. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dengan pergantian tingkat persaingan tinggi membuat karyawan menunjukkan loyalitas tersebut. Hilangnya loyalitas dapat disebabkan oleh kesalahan dalam perekrutan karyawan baru. *Human Resource Planning* (HRP) dituntut untuk melakukan proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang sistematis dan berkelanjutan.

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) adalah fokus pada proses atisipasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, serta merencanakan bagaimana organisasi akan memenuhi tersebut. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demandsumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM (Galus, 2014).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki peran formal dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan modal terpenting suatu perusahaan dan sekaligus merupakan sumber daya terpenting karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang paling berbeda dengan aset fisik lainnya seperti bangunan, modal, dan mesin. Adanya perbedaan aset tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Aset-aset ini memiliki kepribadian, emosi, dan perilaku dan jika dikelola dengan baik, mereka dapat memberikan energi dan pemikiran untuk kemajuan suatu organisasi.

Beban kerja merupakan suatu teknik untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang perkerjaan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Munandar, 2011).

Menurut (Munandar, 2011) persepsi beban kerja adalah suatu teknik untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang perkerjaan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Menurut (Munandar, 2011) aspek-aspek dari persepsi beban kerja yaitu beban kerja sebagai tuntutan fisik dan beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Quality of Work Life merupakan salah satu strategi organisasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan dimana hal ini berkaitan dengan motivasi dan prestasi kerja pegawai, serta mencakup aspek kehidupan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti jam dan jadwal kerja, lingkungan tempat kerja, tunjangan dan layanan, serta hubungan antar manusia (Cascio, 2006).

Berdasarkan sumber yang di peroleh dari Badan Pusat Statistik negara Indonesia pada tahun 2024 tentang *quality of work life* karyawan, dimana *presentase* 10,36% pada DKI Jakarta terendah dengan rata-rata jam kerja perminggu 45 jam. Hal ini menjelaskan bahwa jam kerja karyawan 5 dapat mempengaruhi performa dalam bekerja, jika pihak perusahaan memperhatikan dengan khusus maka *quality of work life* karyawan akan meningkat. Hal ini didukung penelitian oleh (Sapari, 2024) bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung tingkat kinerja para karyawan, dan juga jam kerja yang baik akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang memberikan hasil produksi yang baik. Diagram ini menjelaskan tentang *quality of work life* yang rendah pada Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan berapa masalah pada karyawan PT Java Gloves Perdana. PT Java Gloves Perdana merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sarung tangan. Perusahaan yang terletak di JL Solo KM 11 Kadirojo II Purwomartani Kalasan Yogyakarta, pada perusahaan tersebut dimana seorang karyawan dituntut untuk memberikan kinerjanya yang terbaik dan memajukan suatu perusahaan, dalam hal ini karyawan meningkatkan target produktivitas secara pribadi dan mengalami *quality of work life* yang rendah, dikarenakan ada tuntutan yang perusahaan berikan terhadap karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Harras, 2020) menunjukkan pembagian beban kerja pasti akan membuat karyawan kehilangan fokus terhadap pekerjaannya artinya volume, kesulitan, dan

tuntutan pekerjaan dapat membingungkan karyawan. Otak manusia juga memiliki keterbatasan tertentu, yang dapat menyulitkan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan berpikir jernih. Beban kerja juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap stres. Sebab, sekalipun tugas yang harus dilakukan sulit atau luas, karyawan harus mampu menyelesaikannya. Akibatnya, karyawan mungkin merasa sulit mengendalikan emosinya. Hal ini dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja karena dapat menimbulkan konflik dan membuat karyawan lebih sensitif. Kondisi ini tentu saja akan berdampak buruk bagi karyawan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi rekan kerja dan berujung pada kinerja kerja yang buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini, 2020) menunjukkan bahwa ketika karyawan menerima imbalan finansial yang sepadan dengan kinerja mereka di perusahaan, mereka cenderung memberikan yang terbaik kepada perusahaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas kehidupan kerja mereka. Namun, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak mencerminkan kontribusinya terhadap perusahaan, maka ia cenderung tidak dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan data yang berupa angka dan disimpulkan menggunakan prosedur pengukuran dengan perhitungan statistik (Aswar, 2017). Dalam penelitian ini metode yang digunakan berbentuk skala. Skala psikologi adalah instrumen pengukuran untuk mengkaji psikologis pada individu melalui konsep teoritis yang sudah ditentukan (Azwar, 2019). Pengukuran skala pada penelitian ini dilakukan dengan memakai aspek psikologi dengan sekian indikator perilaku yang ada didalamnya. Dalam skala ini, akan dibagi menjadi dua pernyataan, *favorable* dan *unfavorable*, dengan masing-masing tersusun atas empat opsi jawaban, diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan juga Sangat tidak Setuju (STS). Perhitungan skor untuk tiap aitem terhitung dari 4 hingga 1, untuk aitem dengan pernyataan *favorable*. Sementara aitem dengan pernyataan *unfavorabel*, perhitungan skor bergerak dari bilangan 1 hingga 4.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiono (2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Java Gloves Perdana yang berjumlah 85 orang karyawan pada tahun 2025. Sampel adalah sebagian atau wakil dari suatu populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh anggota populasi. Dan ukuran sampel adalah sebuah upaya dapat melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitiannya (Sugiono, 2019). Maka teknik pemilihan sampelnya ialah dengan *probability sampling*.

Kredibilitas

Penelitian ini melakukan uji coba skala untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Jenis validitas yang digunakan dalam skala ini adalah validitas konstruk yaitu validitas yang menyatakan sejauh mana skor-skor hasil pengukuran dengan suatu instrument itu merefleksikan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan tersebut (Suryabrata, 2005).

Validitas aitem yang dianggap memuaskan yaitu memiliki kriteria nilai 0,30, tetapi apabila jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2014). Dari ketiga batas kriteria indeks daya beda menurut Azwar maka penelitian ini akan menggunakan indeks daya beda dengan batas kriteria 0,25.

Validitas yang digunakan dalam penelitian validitas ini (*content validity*). Validitas ini merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terdapat isi tes dengan analisis rasional atau

melalui *professional judgement* untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan karakteristik pelaku yang hendak diukur (Azwar, 2015). *Professional judgement* dilakukan dengan cara meminta pertimbangan kepada dosen pembimbing untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem tes tersebut mencerminkan perilaku yang hendak diukur.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program analisis data, metode yang dilakukan dengan menggunakan *alpha crombach* (Cronbach, 2015). Menurut (Azwar, 2015) kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha crombach* $\geq 0,70$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kategori skala persepsi beban kerja, ditunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori sedang 76 orang dari total keseluruhan 85 subjek dengan *presentase* 89,4%, sementara itu, hasil kategorisasi skala *quality of work life* menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu 84 orang dari total keseluruhan 85 subjek dengan *presentase* 98,8%.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KSZ	P	Keterangan
Persepsi Beban Kerja	0,086	0,177	Normal
<i>Quality of Work Life</i>	0,087	0,157	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada kedua variabel persepsi beban kerja dan *quality of work life* menghasilkan nilai KSZ yaitu pada variabel persepsi beban kerja dan *quality of work life* dengan nilai $p = 0,177$ dan $0,157$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data persepsi beban kerja dan *quality of work life* terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	F	P	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	Persepsi Beban Kerja	4,551	0,037	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas didapat nilai $F = 4,551$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara persepsi bebab kera dengan *quality of work life* merupakan hubungan yang linear.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R-Square	B	Beta	Keterangan
X-Y	0,691	-22,753	-10,122	Signifikan

Setelah melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, dilakukan uji hipotesis *Product Moment* karena dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasilnya diperoleh nilai menunjukkan bahwa besarnya angka R Square adalah 0,691. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besar pengaruh variabel persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan adalah sebesar 69,1%, sedangkan 30,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diketahui. Selanjutnya dari hasil analisis ditemukan bukti bahwa persepsi beban kerja signifikan dengan *quality of work life* dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) adalah negatife sebesar -10,122 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi beban kerja (X2) terhadap *quality of work life* adalah negatife atau mengurangi 83,2%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “persepsi beban kerja berpengaruh negatife signifikan *quality of work life*” diterima.

PEMBAHASAN

Menurut (Cascio, 2006) persepsi beban kerja merupakan team menyediakan solusi kontrol berbasis rekan untuk kontrol hierarki pekerjaan, membuat semua orang di perusahaan merasa bertanggung jawab atas operasional dan kesuksesan perusahaan, bukan hanya beberapa eksekutif senior saja. Persepsi beban kerja dapat mengganggu peran karyawan untuk mencapai produktivitas dan juga performa keterlibatan kerja mereka di tempat kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya angka R Square adalah 0,691. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap *quality of work life* pada karyawan adalah sebesar 69,1%, sedangkan 30,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diketahui, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Perdhana, 2024) yang menyatakan bahwa hipotesis diterima karena beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berbeda juga dengan penelitian (Irawati, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Hendro, 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja yang efektif, termasuk pengaturan tugas yang tepat, sumber daya yang memadai, dan strategi untuk mengelola stres dan kelelahan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, karena menunjukan ada pengaruh negatif dan signifikan persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* karyawan PT Java Gloves Perdana. Artinya, persepsi beban kerja yang dialami karyawan PT Java Gloves Perdana cukup tinggi, namun diikuti juga dengan peningkatan *quality of work life* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi beban kerja dengan *quality of work life* pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Artinya semakin rendah persepsi beban kerja maka semakin tinggi *quality of work life*. Sebaliknya jika persepsi beban kerja semakin tinggi maka semakin rendah pula *quality of work life*.

Bagi perusahaan disarankan untuk dapat memperhatikan pemberian persepsi beban kerja secara berlebihan, sehingga dapat meningkatkan *quality of work life* karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah kajian pustaka terkait *quality of work life* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam serta relevan dengan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitiannya. Serta diharapkan dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *quality of work life*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi (II). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S (2019). Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar.
- Ben Senang Galuh, (2014). Penerapan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (PNS), Jurnal Mitra Bisnis, STIE MITRA INDONESIA, Yogyakarta.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (Seventh Ed). Mc Graw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika*.
- Fabian Michele Paseki. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kanwil direktorat jenderal kekayaan negara suluttenggo malut dimanado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 1 No., 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2904>.
- Goetz, Katza.,dkk. 2013. *The Influence Of Workload and Health Behavior On Job Satisfaction of General Practitioner*. Vol 45. No. 2.
- Hendro. (2024). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen, Volume 14.
- Irawati. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt giken precison indonesia. Jurnal Inoveasi dan Bisnis. No 1, Volume 5.

- Munandar, A. S. 2001. *Stres dan Keselamatan kerja "Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2022). *Nurses quality of work life: scale development and validation*. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 371–394.
<https://doi.org/10.1108/JEAS-09-2020-0154>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4nd ed.). (M. Dr. Ir. SUTOPO. S.Pd, Penyunt.) Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Pustaka Pelajar.