JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

e-ISSN: 2985-3834 (Online - Elektronik)
Volume.4 | Nomor.1 | Januari | 2026 | PP : 11-21
DOI: https://doi.org/10.56314/jumabi.v4i1.351

Pengaruh *Quality Work Of Life* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima

Sasmita[1], Firmansyah Kusumayadi*[2], Rahmatia[3]
[1,2,3]Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

***Corresponding author**
E-mail:
firmansyah90.stiebima@gmail.com

Article history
Received *: 2025-07-17*
Revised *: 2026-01-28*
Accepted *: 2026-01-28*

Copyright © 2026 Author.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Quality Work Of Life dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima dengan menggunakan tekhnik total sampling. Tekhnik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Tekhnik analisis data mengunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 30 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial quality work of life terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan quality work of life dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima.

Kata kunci: *Quality Work of Life, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan di Indonesia memang menunjukan trand penurunan. Berdasarkan survey yang di lakukan oleh jobstreet, sebanyak 73% karyawan di indonesia mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka. Penyebab

utama dari ketidakpuasan ini adalah ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, sehingga 54% karyawan merasa terpaksa bekerja tidak sesuai dengan pendidikan mereka. Selain itu, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balence*) juga menjadi faktor penting, dengan 85% karyawan mengaku tidak memiliki keseimbangan yang baik dalam hal ini. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di indonesia adalah gaya kepemimpinan atasan dengan 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Selain itu, rendahnya upah dan kurangnya kesempatan promosi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan.

Adapun beberapa teori yang terjadi di 3 variabel di atas antara lain; *quality word of life*, beban kerja dan kepuasan kerja: Wirawan, 2015 Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek–aspek pekerjaannya danpenerapan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life*. (*QWL)* memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Wirawan bahwa *QWL* terkait dengan kepuasan kerja dan *QWL* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Widya Ningsi Saputro (2014) yang menemukan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasil Penelitian Ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukan oleh Wirawan (2015) yang menyatakan *QWL* dapat meningkatkan kinerja, (Dessler, 2013) *Quality of Work Life* atau yang disingkat dengan *(QWL)* disebut juga dengan kualitas kehidupan kerja, ada beberapa pengertian *Quality of Work Life (QWL)* menurut beberapa ahli, yaitu Dessler mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Fattah (2017, 68). kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, Menurut Wexley & Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya, Sementara Handoko (2015, 193) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekar merupakan layanan permodalan berbasis kelompok untuk perempuan pra-sejahtera pelaku usaha ultra

mikro. Beberapa tokoh kunci di PNM adalah; Direktur Utama Arif mulyadi, yang juga merupakan salah satu tokoh yang masuk dalam daftar 24 tokoh penghargaan satu atap. Adapun informasi lain dari Permodalan Nasional Madani (PNM) yaitu: Menyediakan informasi tentang program dan proyek PNM Mekar, Menerima dan menenggapi pertanyaan dan keluhan dari masyarakat, Mengkoordinasikan kegiatan komunikasi dan informasi antara PNM Mekar dengan masyarakat, Membantu meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam program dan proyek PNM Mekar.

Adapun masalah *Quality Work Of Life* di PNM Mekar itu sendiri seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana kurang tersedianya fasilitas operasional seperti motor untuk penagihan ke nasabah, kurangnya wifi internet dan printer untuk mendukung aktivitas pekerjaan, kondisi ruangan dan ventilasi udara yang cukup pengap, interaksi sosial beberapa karyawan ditempat kerja yang kurang baik sesama karyawan maupun dengan atasannya. Adapun masalah Beban Kerja di PNM Mekar antara lain seperti kondisi pekerjaan yang kurang nyaman dengan sesama tim rekan kerja, adanya pengunaan waktu kerja berlebihan diluar jam kerja (lembur) tetapi tidak disertai dengan bonus lembur dan tingginya target yang harus dicapai sesuai persyaratan kantor. Masalah Kepuasan Kerja beberapa karyawan masih menurun dikarenakan masalah masih kurangnya fasilitas kerja, kurangnya interaksi beberapa karyawan dan atasan serta kurangnya pemberian bonus ketika ada tambahan jam kerja.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan selama bulan juni tahun 2025. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima dengan menggunakan tekhnik total sampling. Metode Analisis data pada penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 30 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
		X1.1	0,740	0,300	Valid

		X1.2	0,916	0,300	Valid
		X1.3	0,836	0,300	Valid
		X1.4	0,827	0,300	Valid
1	***Quality Work of Life* (X1)**	X1.5	0,826	0,300	Valid
		X1.6	0,943	0,300	Valid
		X1.7	0,675	0,300	Valid
		X1.8	0,826	0,300	Valid
		X1.9	0,806	0,300	Valid
		X1.10	0,906	0,300	Valid
		X2.1	0,563	0,300	Valid
		X2.2	0,422	0,300	Valid
		X2.3	0,851	0,300	Valid
		X2.4	0,557	0,300	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.5	0,851	0,300	Valid
		X2.6	0,573	0,300	Valid
		X2.7	0,826	0,300	Valid
		X2.8	0,551	0,300	Valid
		X2.9	0,879	0,300	Valid
		Y1	0,821	0,300	Valid
		Y2	0,699	0,300	Valid
		Y3	0,739	0,300	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y4	0,885	0,300	Valid
		Y5	0,748	0,300	Valid
		Y6	0,905	0,300	Valid
		Y7	0,636	0,300	Valid
		Y8	0,725	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Hasil pengujian validitas variabel *quality life of work* (X1) dan beban kerja (X2) serta kepuasan kerja (Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *quality life of work* (X1) dan beban kerja (X2) serta kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini "**valid**"

b. Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel *Quality Work Of Life* (X1)	0,779	0,600	Reliabel
Variabel Beban Kerja (X2)	0,722	0,600	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	0,800	0,600	Reliabel

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan **"reliabel",** karena nilai

Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsitensi mengukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.30170418
Most Extreme Differences	Absolute		.700
	Positive		.070
	Negative		.063
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.302
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.290
		Upper Bound	.314

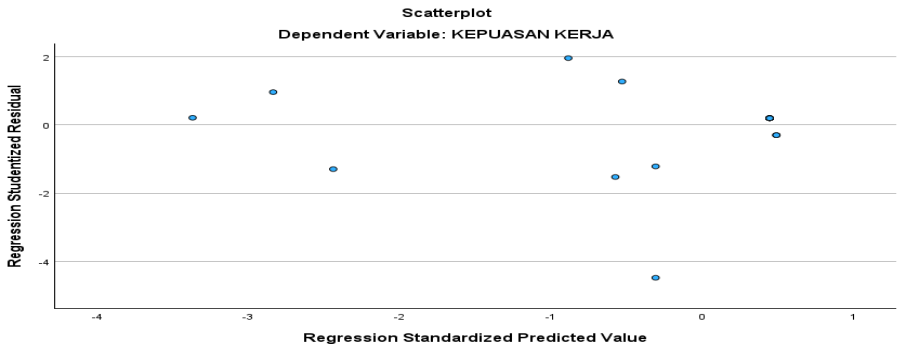
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Berdasarkan output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test
menunjukkan nilai sig sebesar 0,200[d] > 0,05. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

gambar 2 uji heterokedasitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar
diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

tidak
terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji multikolinearitas

Tabel 4 uji multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.464	.696		-6.414	<,001		
	Quality Work Of Life	.754	.039	.846	19.266	<,001	.135	7.431
	Beban Kerja	.152	.042	.159	3.628	.001	.135	7.431

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Uji Multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai **Tolerance** sebesar **0.135** (mendekati 1) dan **VIF (Variance Inflation Factor)** sebesar **7.431** (masih dalam batas toleransi meskipun mendekati ambang kritis 10). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen—***Quality Work of Life*** dan **Beban Kerja**—tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain, sehingga keduanya dapat dianggap independen dan layak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, model ini memenuhi asumsi **non-multikolinearitas**, yang memperkuat keandalan hasil analisis regresi yang dilakukan.

d. Uji autokorelasi

Tabel 5 Uji autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996[a]	.992	.992	.31160	2.431

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Quality Work Of Life*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Berdasarkan tabel di atas pada uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2.431. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau "k" = 2, sementara jumlah sampel atau "N" = 33, maka (k;N) = (2;33). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson, maka ditemukan nilai dL sebesar 1.2816 dan dU sebesar 1.5805.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2.431 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 2.431 > 1.5805 dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1.5805 = 2.4195, yakni 2.431 > 2.4195. Namun karena nilai DW berada di antara 4-dU dan 4-dL (2.4195 < 2.431 < 2.7184), secara teknis masuk dalam zona tidak dapat disimpulkan. Akan tetapi, melihat nilai DW yang mendekati 2 dan melebihi 4-dU, secara praktis dapat dianggap tidak terjadi gejala autokorelasi yang signifikan dalam model ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 analisis regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.464	.696		-6.414	<,001
	quality work of life	.754	.039	.846	19.266	<,001
	Beban Kerja	.152	.042	.159	3.628	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$Y = -4.464 + 0.754X_1 + 0.152X_2$

Berdasarkan output SPSS maka:

a. Konstanta sebesar -4.464, artinya jika variabel *quality of work life* (X_1) dan *beban kerja* (X_2) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) bernilai sebesar -4.464.

b. Koefisien regresi variabel *quality of work life* sebesar 0.754, artinya jika *quality of work life* mengalami kenaikan satu satuan, maka *quality work of life* akan mengalami peningkatan sebesar 0.754 satuan.

c. Koefisien regresi variabel *beban kerja* sebesar 0.152, artinya jika *beban kerja* mengalami kenaikan satu satuan, maka beban kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.152 satuan.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7 Uji koefisien korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996[a]	.992	.992	.31160

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Quality Life Of Work*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Berdasarkan Tabel 10 nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,996. Dapat dikatakan bahwa tingkat keeratan hubungan antara *Quality life of work* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja **sangat kuat.**

Tabel 8. Tabel Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat kuat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan pedoman di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Hubungan antara *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja adalah sangat kuat (r = 0.994).

- Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja adalah sangat kuat (r = 0.947).
- Hubungan antara *Quality of Work Life* dan Beban Kerja juga sangat kuat (r = 0.930).

Dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar **< 0.001**, maka seluruh hubungan antar variabel ini **signifikan secara statistik** pada taraf signifikansi 1% (0.01).

5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 9 Uji koefisien

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996[a]	.992	.992	.31160	2.431

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Quality Work Of Life*
b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30)

Berdasarkan tabel 12 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,992 yang berarti bahwa besarnya kontribusi *Quality of Work Life* (X1)dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 99,2%. Sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. UJI SIGNIFIKAN (UJI T-STATISTIK)

Tabel 10 Uji signifikan (Uji t-statistik)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.464	.696		.760	<,001
	Quality Work Of Life	.754	.039	.846	5.457	,001
	Beban kerja	.152	.042	.159	3.628	.001

a. Dependent variable: kepuasan kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30)

1) Pengujian Hipotesis Pertama Quality Work of life (X1)

Dari tabel 13 di atas terlihat nilai sig. Untuk Quality Work Of Life (X1) sebesar 0,01 lebih kecil dari nilai alfa (α = 0,05), (0,01 < 0,05) dan nilai t hitung yaitu 5.457 lebih besar dari nilai t tabel 2,042 (5,457 > 2,042). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Quality Work Of Life terhadap Kepuasan Kerja **(H1 diterima)**. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nur Holifah, dkk (2025) mengatakan bahwa ada pengaruh Quality Work Of Life terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada divisi sales dan marketing PT. MNC Group Jakarta.

2) Pengujian Hipotesis Kedua Beban Kerja (X2)

Dari tabel 13 di atas terlihat nilai sig. Untuk Beban Kerja (X2) sebesar 0,01 lebih kecil dari nilai alfa (α = 0,05), (0,01 < 0,05) dan nilai t hitung yaitu 3.628 lebih besar dari nilai t tabel 2,042 (3,628 > 2,042). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja **(H2 diterima)**. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nur

Holifah, dkk (2025) mengatakan bahwa ada pengaruh Quality Work Of Life terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada divisi sales dan marketing PT. MNC Group Jakarta.

7. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Uji simultan (uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.148	2	185.574	191.285	<,001[b]
	Residual	2.913	30	.097		
	Total	374.061	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Quality Work Of Life

(Sumber Data Spss Versi, 30)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 14 di atas terlihat nilai sig. Untuk Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,01 lebih kecil dari nilai alfa (α = 0,05), (0,01 < 0,05) dan nilai f hitung yaitu 191.285 lebih besar dari nilai f tabel 3,32 (191,285 > 3,32). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Quality Work Of Life dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja **(H3 diterima)**. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nur Holifah, dkk (2025) mengatakan bahwa ada pengaruh Quality Work Of Life dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada divisi sales dan marketing PT. MNC Group Jakarta

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh *Quality work of life* dan beban kerja terhadap kepuasaan kerja karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasaan Kerja Pada karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima
3. *Quality work of life* dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan PNM Mekar Cabang Asakota Kota Bima
4.

REKOMENDASI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada PNM Mekar cabang asakota kota Bima. terdapat beberapa rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Bagi PT PNM Mekar

karyawan perlu menerapkan system pengawasan yang lebih optimal dan konsisten guna meningkatkan *Quality work of life* serta penguatan beban kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan secara berkala baik berbentuk workshop maupun soft skill dan perbaikan system penghargaan lingkungan kerja seperti system insentif, promosi dan penilaian kinerja yang transparan dan berkeadilan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, *Quality work of life*, beban kerja atau kepuasan kerja internal dan juga memperluas objek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih general, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintahan lain atau sector swasta, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, agar dapat dibandingkan karakteristiknya secara luas.

REFERENSI

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). P*engaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara.*

Handayani, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Economics Bosowa, 3*(4), 87- 98. (http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/89/83 diakses 20 November 2021)

Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. Yogyakarta: BPFE.

Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Badan Penerbit.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisi Multivarian dengan Program SPSS.* (BPUNDIP).

Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi.* Universitas Indonesia: UIPress.

Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Novemaril., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi, 15* (1), 43-56.

Rizal, M. S. (2020). Analisis dampak beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 8*(3), 352-360. https://doi.org/10.30872/psikoborneo p-ISSN: 2477-2666, e-ISSN: 2477-2674

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat.

Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Ilmiah, 2*(1), 1–22.

Rolos, S. A. P. S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis,* 6(4), 19–27.

Sari, N. (2015). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jom FEKON,* 2(1), 1-13

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

V. Wiratna Surjaweni, (2024). *Metodologi Penelitian Lengkap, praktis, dan mudah dipahami, Yogyakarta Pustaka Baru Pres.*