

---

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. APPAREL ONE INDONESIA 1 SEMARANG**

Oleh :

**Iriana Rahma Nugrahani**

Program Sarjana Universitas Stikubank

[nanairiana97@gmail.com](mailto:nanairiana97@gmail.com)

**Bambang Suko Priyono**

Universitas Stikubang Semarang

[suko.pri@gmail.com](mailto:suko.pri@gmail.com)

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 July - 2022*

*Accepted 25 July - 2022*

*Available Online*

*31 July - 2022*

**Abstract**

*This study deals with how the influence of the quality of work life, workload and empowerment on the performance of employees of PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang. The purpose of the study: to determine the effect of the quality of work life, workload and empowerment on employee performance partially and simultaneously. This research was conducted on 105 employees who were used as research samples through a questionnaire with the research method using multiple linear regression analysis. The results of the study: there is negative and insignificant effect on the quality of work life on employee performance partially, there is a negative and insignificant effect on workload partially on employee performance, there is a positive and significant influence on empowerment partially on employee performance, there is a significant effect on quality of life work, workload and empowerment of employee performance simultaneously.*

*Keyword :*

*Quality of Work Life,  
Workload, Empowerment,  
Performance.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini menghadirkan tren pertumbuhan yang pesat. Teknologi yang semakin canggih dan modern dari tahun ke tahun membuat pola perilaku, pola pikir dan sikap berpengaruh ketika menghadapi masalah. Agar sebuah perusahaan berhasil, mereka dituntut untuk mampu mentransformasikan atau menghasilkan ide-ide baru. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan manajer yang dapat melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan bisnis (Bangun. 2012:4).

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam proses manajemen dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang efisien juga akan memastikan bahwa karyawannya kooperatif, berkomitmen, dan rasa puas. Menurut

(Mangkunegara A. A., 2013:67), kinerja adalah seorang pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas.

PT. Apparel One Indonesia 1, merupakan perusahaan garment yang berada di Kawasan Industri Wijaya Kusuma yang memproduksi brand "Adidas". Untuk menghasilkan produk yang bagus dan berkualitas, PT. Apparel One Indonesia 1 membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Hasil pra-survey penelitian kepada 20 orang karyawan pada PT. Apparel One Indonesia 1 guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja**  
**PT. Apparel One Indonesia 1**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	%ya	%tidak
a. Kualitas					
1	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas di perusahaan.	8	12	40%	60%
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.	6	14	30%	70%
b. Kuantitas					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.	13	7	65%	35%
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.	14	6	70%	30%
c. Pelaksanaan Tugas					
5	Saya tidak menunda pekerjaan	10	10	50%	50%
6	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas	9	11	45%	55%
d. Tanggung Jawab					
7	Saya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang dibebankan	9	11	45%	55%
8	Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	10	10	50%	50%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi kualitas menunjukkan 70% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit dan 60% hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Selain itu hasil pra-survey juga menunjukkan 55% karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas, serta 55% karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang. Hasil pra-survey tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Apparel One Indonesia mengalami masalah.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, kompensasi,

pemberdayaan, komitmen, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, konflik kerja, dan lain-lain. Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan maupun adanya riset gap penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil topik yang berkaitan dengan “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apparel One Indonesia 1”

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Hadari Nawawi (2008:23) kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan Walton RE, (1973) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.

Terdapat empat (4) indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton RE, (1973) yaitu:

- a) Pertumbuhan dan pengembangan
- b) Partisipasi
- c) Sistem imbalan yang diberikan bersifat inovatif
- d) Lingkungan pekerjaan

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan di setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja setiap karyawan berbeda tergantung tugas yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh organisasi. Menurut Moekijat (2004:56) beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam satu bagian tertentu. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Koesomowidjojo (2017), ada beberapa dimensi yang menentukan besarnya pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan, antara lain:

1. Kondisi kerja
2. Penggunaan jam kerja
3. Target yang harus dicapai

## Pemberdayaan

Pemberdayaan karyawan pada dasarnya menghasilkan karyawan yang produktif dan loyal. Program pemberdayaan karyawan harus dapat memberikan karyawan tanggung jawab dan keterampilan kerja yang lebih besar. Menurut Khan (1997), pemberdayaan adalah hubungan interpersonal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Sedangkan menurut Mulyadi (2000:103), pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat dijelaskan dengan inisiatif sendiri atau dipicu oleh orang lain. Memberdayakan karyawan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjalankan fungsi manajemen dalam skala tanggung jawab individu dan kolektif.

Menurut Khan dalam E Suryanto (2011), ada lima dimensi pemberdayaan Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Keinginan (*Desire*)
2. Kepercayaan (*Trust*)
3. Kredibilitas (*Confident*)
4. Akuntabilitas (*Accountability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik merupakan tolak ukur bagi suatu organisasi yang dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya. Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja, yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara A. A., 2013: 67), kinerja adalah seorang pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

## Pengembangan Hipotesis

### Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filosofi yang ditetapkan oleh manajemen ketika mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filosofi, kualitas kehidupan kerja adalah pandangan manajerial tentang orang, pekerjaan, dan organisasi. Faktor kunci dalam pengambilan

keputusan, terutama yang terkait dengan pekerjaan, karier, pendapatan, dan nasib pekerjaan mereka. Menurut Cascio (2006: 24), "*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work*", diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesehatan fisik dan mental mereka ditempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Nur Hasmalawati (2018) yang mencatat bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Bella Ali (2021) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan baik sebagian maupun seluruhnya. Berdasarkan penelitian di atas maka diajukan hipotesis 1 yaitu:

H<sub>1</sub> : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Adityawarman et al., 2016). Beban kerja adalah sekumpulan atau kuantitas kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Jika kemampuan seorang pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka perasaan bosan akan muncul. Di sisi lain, jika kapasitas pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka lebih banyak terjadi kelelahan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Kinerja karyawan dengan beban kerja berkaitan dengan satu sama lain, karena jika didalam suatu perusahaan ataupun organisasi salah dalam menentukan posisi yang tepat untuk karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dalam penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, & Ajeng Aquinia (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada juga penelitian K R Rolos, Jeky, dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian yang telah disebutkan maka diusulkan hipotesis 2 yaitu:

H<sub>2</sub> : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

## Hubungan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, perlu dilakukan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pemberdayaan. Menurut Kahn (2007:54) dalam Susarni (2016:8), pemberdayaan sumber daya manusia adalah upaya yang harus dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Kemampuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memenuhi tantangan yang berkembang pesat, efisien dan produktif harus dilakukan secara terus menerus agar sumber daya manusia tetap produktif. Pemberdayaan merupakan bentuk pengembangan bawahan (Sedarmayanti, 2014).

Dengan cara ini pemberdayaan dapat meningkatkan kompetensi dan rasa memiliki, dan meningkatkan akuntabilitas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nurlina (2020), yang mencatat bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. M. Asnawi (2020) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian di atas, maka diajukan Hipotesis 3, yaitu:

H<sub>3</sub>: Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Kerangka Pemikiran Teoritis

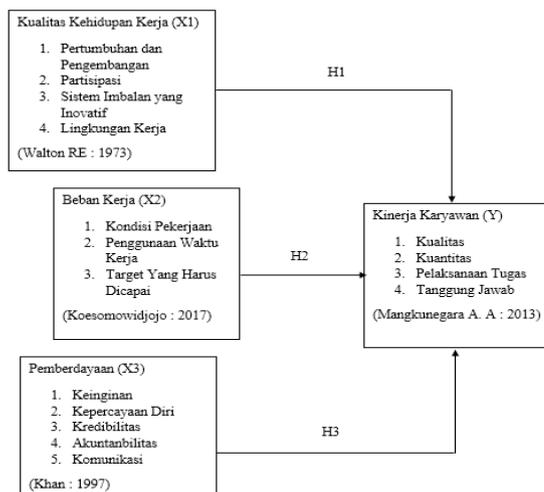
Berdasarkan hipotesa yang telah dirancang, peneliti mengajukan model penelitian untuk menjawab rumusan masalah diatas, sebagai berikut :

## 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

Tabel 3  
Hasil Regresi Linier Berganda

No.	Model	Uji Model			Uji Hipotesis			Keterangan
		Uji R <sup>2</sup> Adj	Uji F	Sig	B Std	t	Sig	
1.	$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$	0,515	37,864	0,000	-	-	-	Berpengaruh dan signifikan
2.	X1 -> Y	-	-	-	-0,100	-0,900	0,370	H <sub>1</sub> Ditolak
3.	X2 -> Y	-	-	-	-0,122	-1,257	0,212	H <sub>2</sub> Ditolak
4.	X3 -> Y	-	-	-	0,715	6,082	0,000	H <sub>3</sub> Diterima



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu dengan ciri-ciri tertentu. Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan dengan ciri dan kualitas tertentu yang memenuhi spesifikasi peneliti dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang.

Sample merupakan bagian dari populasi. Sample diambil karena peneliti tidak memungkinkan mengambil data populasi secara menyeluruh dengan jumlah yang terbilang banyak dengan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan metode *simple random sampling*. Ukuran sampel yang ditentukan dengan estimasi kemungkinan maksimum (total kisaran 100-200 data) adalah jumlah sampel yang layak dalam sebuah penelitian (Ghozali, 2018). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 sample berdasarkan dari status pegawai tetap, dengan hal ini diharapkan dapat diambil kesimpulan untuk penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diformulasikan kedalam persamaan I sebagai berikut :

$$Y = \alpha - 0,100X_1 - 0,122X_2 + 0,715X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang pertama terlihat bahwa koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja artinya kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja artinya semakin tinggi Beban Kerja di dalam institusi, maka akan menurunkan kinerja. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin tinggi pemberdayaan maka akan dapat meningkatkan kinerja.

#### **Uji Koefisien (Uji R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,515 berarti 51,5% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Pemberdayaan. Sedangkan sisanya 48,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berarti, variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Pemberdayaan belum sepenuhnya memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja karyawan.

#### **Uji F (Goodness of Fit)**

Berdasarkan tabel 3 pada analisis regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung 37,864 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05 maka menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, beban kerja, dan pemberdayaan. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### **Uji Hipotesis**

##### **1. Pengujian hipotesis 1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji t untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,370 nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,370 > 0,05) dan thitung sebesar -0,900 sedangkan nilai beta standartdized coefficients sebesar -100. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 sehingga Hipotesis 1 ditolak.

##### **2. Pengujian hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan

nilai signifikansi sebesar 0,212 nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,212 > 0,05) dan thitung sebesar -1,257 sedangkan nilai beta standartdized coefficients sebesar -122. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 sehingga Hipotesis 2 diterima.

##### **3. Hipotesis 3 : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan thitung sebesar 6,082 sedangkan nilai beta standartdized coefficients sebesar 0,715. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 sehingga Hipotesis 3 diterima.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nur Hasmalawati (2018), Bella Ali (2021), Arifin (2012), Saputro (2014), Parmin (2014), Mukuan (2014), dan Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, jika melihat kondisi riil saat ini kualitas kehidupan kerja pada PT. Apparel One Indonesia 1 tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena para pegawai tidak banyak yang berminat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan tidak banyak yang berminat mengambil kesempatan untuk mengikuti program promosi yang diberikan perusahaan. Selain itu, para pegawai terkesan cuek dan tidak peduli jika diminta untuk berpartisipasi dalam organisasi perusahaan. Sehingga ketika perusahaan berupaya untuk meningkatkan dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja agar mampu meningkatkan kinerja, para pegawainya tidak memberikan umpan balik dengan meningkatkan kinerjanya. Karena pada dasarnya para pegawai tetap melakukan pekerjaannya seperti biasa, dimana pekerjaan yang dilakukan saat ini dipandang sebagai rutinitas sehari-hari yang tidak menuntut hasil kerja yang maksimal, sehingga peningkatan

dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja tidak tercapai dengan baik.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Adityawarman, dkk (2016); Tjiabrata, dkk (2017); Paramitadewi (2017); Halimuddin (2003); Astuti & Lesmana (2018); Nabawi (2019) dan Mahfudz (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan akan menurunkan kinerja karyawan, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Pembagian beban kerja harus seimbang agar kinerja karyawan tidak menurun.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar pada karyawan PT. Apparel One Indonesia akan meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan dan stres kerja meningkat sehingga kinerja karyawan tersebut menurun. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang antara target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja. Target yang harus dicapai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kondisi pekerjaan yang ada di PT. Apparel One Indonesia 1 pastikan seimbang antara *man power* dengan pekerjaan yang ada. Perusahaan juga harus memperhatikan penggunaan waktu kerja yang dilakukan karyawan seperti waktu istirahat yang seharusnya digunakan untuk istirahat akan tetapi banyak karyawan yang menggunakan waktu istirahat untuk bekerja, hal ini menyebabkan kelelahan berlebihan pada karyawan. Sehingga dengan hal tersebut perusahaan harus lebih memperketat atau memberi sanksi jika ada karyawan yang bekerja saat waktu istirahat.

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurlina (2020), M.

Asnawi (2020), Pratiwi (2012), dan Fadhilah (2006) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal ini pemberdayaan diyakini dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan perusahaan dapat mengetahui kepuasan kerja karyawannya. Pemberdayaan merupakan proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan kewenangan, tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Memberdayakan berarti memberi karyawan otonomi, kepercayaan dan kekuasaan untuk mengatur pekerjaan dengan sendirinya. Hasil yang diinginkan dari pemberdayaan karyawan yaitu meningkatnya tanggung jawab dan inovasi yang tinggi, serta menghadapi resiko tanpa rasa khawatir. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan pada PT. Apparel One Indonesia 1 sangat baik. Perusahaan memberikan otonomi dan kekuasaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 ditolak artinya kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar 0,370 ( $0,370 > 0,05$ ).
- b. Hipotesis 2 ditolak artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar 0,212 ( $0,212 > 0,05$ )
- c. Hipotesis 3 diterima artinya pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

## **6. REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Adhan, Muhammad, et al. *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan The Mediating Role of Organizational Commitment on the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Permanent Lecturers of Private University in Medan City*. no. 28, 2020, pp. 1–15, <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.

- Batubara, Rismayana. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan." *SP - Management*, vol. 53, no. 9, 2016, pp. 1689–99.
- Dwijayanto, Faizal, and Bambang Suko Priyono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MODERASI (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati)." *Telaah Manajemen*, vol. 16, no. 1, 2019, pp. 45–48.
- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, pp. 224–34.
- Gayatri, Galuh Dea, and Onsardi. "Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayor Kota Bengkulu)." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, vol. 1, no. 1, 2020, pp. 1–9.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kahn, (dalam Arifin 2014), Organisasi, Jilid I, edisi 5, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Lestari, Wahyu Muji, et al. "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Beban Kerja." *Bisnis Dan Ekonomi*, vol. 27, no. 2, 2020, pp. 100–10.
- Makuan Suasana, Anggy. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat Anggy Susana Mukuan Pembimbing Drs. Sontje M. Sumayku, M.Si Dan Drs. Sonny G. Kaparang, M.Si.* 2014, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5152>.
- Moekijat, M. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nisak, Khoirun, et al. "Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II Di PT. Maspion II Sidoarjo." *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 1, no. 2, 2021, pp. 47–54, <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.27>.
- Novitasari, Dyah Pitaloka, and Bambang Suko Priyono. *Pengaruh Modal Psikologi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. no. 8, 2022, pp. 3253–59.
- Rivai, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Endang Kartika. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd.Bkk Dempet Kabupaten Demak)." *Journal Of Management*, vol. 2, no. 2, 2016, p. 21.
- Sugijono. "Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemensumber Daya Manusia." *Orbith*, vol. 12, no. 3, 2016, pp. 167–77.
- Widodo, Untung, et al. "PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA RSUD Dr. M. ASHARI PEMALANG )." *Fokus Ekonomi*, vol. 15, 2021, pp. 163–87.