

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *JOB BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Imanuel Wellem

Program Studi Manajemen – Universitas Nusa Nipa Maumere
e-mail: imanuel.wellem@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 3 Oktober 2023

Received in revised form 17 Oktober 2023

Accepted 23 Oktober 2023

Available online 31 Oktober 2023

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine and analyze the effect of job burnout on employee performance; (2) knowing and analyzing the effect of quality of work life on employee performance; (3) Know and analyze the effect of Quality of Work Life on employee performance moderated by job burnout. The population in this study is the Regional Revenue Agency of Sikka District, numbering 57 people. Because the population is limited, this study was conducted by census or saturated sampling. Data was collected through questionnaires and analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) models with the help of SmartPLS. The results of the hypothesis test show that (1) there is a negative and significant influence between Job Burnout on employee performance, (2) there is a positive and significant influence between Quality of Work Life (QWL) on employee performance, (3) job burnout is able to moderate the effect of quality of work life on employee performance significantly.

Keywords: Employee Performance, Job Burnout, Quality of Work Life

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap Kinerja pegawai; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap Kinerja pegawai; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh *job burnout*. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, berjumlah 57 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SmartPLS. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Burnout* terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai, (3) *job burnout* mampu memoderasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: kinerja, kelelahan kerja, kualitas kehidupan kerja.

1. PENDAHULUAN

Pendapatan asli daerah (PAD) sebagai salah satu sumber penerimaan daerah yang mempunyai peranan penting dalam pembangunan. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan otonomi daerah dimana peranan PAD diharapkan dan diupayakan dapat menjadi penyangga dalam membiayai kegiatan pembangunan daerah.

Pemerintahan pusat melalui otonomi daerah memberi wewenang kepada Pemerintahan Daerah untuk sepenuhnya mengatur rumah tangganya sendiri termasuk dalam hal pengelolaan keuangan untuk membiayai keperluan daerah. Sehubungan dengan pajak, pemerintahan daerah dapat memperoleh pendapatan dari sektor pajak melalui pungutan – pungutan yang dikumpulkan dan dikelola oleh pemerintah daerah itu sendiri (Pasulu & Wokas, 2015: 1009). Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran kunci dalam pengumpulan pendapatan daerah melalui pemungutan pajak dan retribusi. Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka memiliki dampak langsung terhadap pencapaian target pendapatan daerah serta efektivitas penyelenggaraan layanan publik. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah suatu hal yang sangat penting.

Kinerja kerja adalah elemen sentral dalam psikologi industri dan organisasi, yang mencerminkan tindakan, perilaku, dan hasil terukur yang melibatkan kontribusi karyawan dalam organisasi (Davidescu *et al.*, 2020:10). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality*, *Quantity*, *Time Lines*, *Cost Effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan hasil ini untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner sementara 15 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil kuisisioner pra-survei kinerja pegawai

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	11	11	6	12	11	33	2	8	0	0	64	150	42,67
2	<i>Quantity</i>	6	6	11	22	6	18	7	28	0	0	74	150	49,33
3	<i>Time Lines</i>	6	6	8	16	11	33	5	20	0	0	75	150	50,00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	8	8	10	20	7	21	5	20	0	0	69	150	46,00
5	<i>Need For Supervision</i>	8	8	8	16	10	30	4	16	0	0	70	150	46,67
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	5	20	25	125	145	150	96,67
Jumlah												497	900	55,22

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber :Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 55,22%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 44,78% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah yang pertama *Quality* (Kualitas) (42,67%), yang kedua *cost Effectiveness* (46,00%) dan yang ketiga *Need for supervision* (Pengawasan) 46,67%. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya beberapa pegawai belum mampu menggunakan anggaran secara efektif pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah *Job burnout*. Kejenuhan kerja adalah suatu kondisi yang dipicu oleh kerentanan berkepanjangan terhadap stres di tempat kerja. Hal ini menimbulkan banyak biaya bagi organisasi dan karyawan itu sendiri (Lubbadeh, 2020: 7). Kondisi stres di tempat kerja adalah keadaan stres kronis yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan, kelelahan emosional, dan perasaan keterpurukan yang mungkin dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. *Job burnout* dapat menghambat kinerja pegawai, mengurangi motivasi mereka, dan bahkan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah, tingkat beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target pendapatan, serta kompleksitas tugas-tugas pajak dapat membuat pegawai menjadi rentan terhadap *job burnout*.

*Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout
Sebagai Variabel Moderasi (Immanuel Wellem)*

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja karyawan adalah *Quality of Work Life*. QWL yang diukur dengan kepuasan karyawan dalam memenuhi beragam kebutuhan melalui perolehan dan pelestarian sumber daya pribadi (Nauman *et al.*, 2021: 2). *Quality of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial, peluang pengembangan, serta kontrol yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Quality of Work Life (QWL) merujuk pada kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, QWL mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja, sistem penghargaan, peluang pengembangan, dan dukungan sosial. Kualitas kehidupan kerja yang baik di BPD dapat menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan penerimaan pajak dan retribusi daerah.

Job burnout dan *Quality of Work Life (QWL)* sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh <i>Job burnout</i> terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Parashakti & Ekhsan (2022)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Marici (2021), Suriyawan. (2021), Billah & Wahyuati. (2022).
2	Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Liesdamaiyanti, (2020), Quentinnisa, (2021), Farmi, <i>et al</i> (2021), Wibowo & Priyono. (2022), Luthfi <i>et al</i> (2022).
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Hermawati, <i>et al</i> (2019); Gunawan & Fauzianingsih. (2018)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian. Penting untuk memahami bahwa hubungan antara QWL, *job burnout*, dan kinerja pegawai bisa sangat kompleks. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara QWL dan kinerja, serta hubungan antara *job burnout* dan kinerja. Namun, belum banyak penelitian yang mendalam yang menginvestigasi bagaimana *job burnout* bertindak sebagai moderasi dalam hubungan antara QWL dan kinerja pegawai, khususnya di konteks Badan Pendapatan Daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana QWL dapat memengaruhi kinerja pegawai Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari *job burnout*.

Kualitas QWL yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kebahagiaan, dan kesejahteraan pegawai Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, jika seorang pegawai mengalami *job burnout*, hal ini dapat memperlemah hubungan antara QWL dan kinerja pegawai tersebut

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) dalam Transilvanus *et al* (2019: 141) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Istilah Kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* yang artinya hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (2015) menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

2.2. Job Burnout

Job Burnout adalah beban emosional yang dirasakan oleh karyawan karena adanya beberapa kendala yang mengganggu pikirannya. Salah satu hal yang memicu timbulnya *job burnout* adalah kelelahan fisik karena pekerjaan dan beberapa tugas yang tidak kunjung selesai bahkan adanya tambahan pekerjaan dari pimpinan sehingga pikiran mulai terganggu (Khustina & Laily, 2019: 3). George (2005) dalam Almaududi. (2019: 194), menjelaskan tentang gejala-gejala burnout, yaitu: (1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*); (2) Kelelahan mental (*mental exhaustion*); (3) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*); (4) Penghargaan diri yang rendah (*low of personal accomplishment*).

Beban kerja yang dirasa terlalu berat atau berlebihan akan memicu terjadinya burnout kerja yang dikenal dengan *job burnout syndrome*. Kejenuhan kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Salah satu penyebab terjadinya Burnout yang dirasakan karyawan dapat disebabkan oleh besarnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. (Parashakti & Ekhsan, (2022: 367). Setyawati (2010) dalam Khustina & Laily. (2019: 5) mengemukakan bahwa kelelahan kerja adalah penurunan kesiagaan atau kesiapan fisik dan ingatan yang melemah terhadap stress psikososial dalam satu periode dan dalam waktu tertentu, kelelahan kerja cenderung dapat menurunkan motivasi, prestasi, dan kinerja karyawan.

Burnout dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Orang yang merasa terlalu lelah dan stres di tempat kerja mungkin tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk menjaga kualitas kehidupan pribadi mereka. Ini dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup dan, akibatnya, mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja

2.3. *Quality of Work Life (QWL)*

Winardi (2008:14) menyatakan bahwa: "*quality of work life*" adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja. Cascio (2001: 59) menyatakan bahwa peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Selanjutnya Wibowo, (2009) dalam Qibitiah, (2014: 46) mengungkapkan bahwa lingkungan dengan *quality of work life* tinggi ditandai oleh karakteristik berikut : (1) peluang, (2) partisipasi, (3) menerima informasi, (4) umpan balik, (5) senang dalam bekerja, (6) pekerjaan yang bermakna, (7) keamanan kesempatan kerja.

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

2.4. Hipotesis Penelitian

- H1 : *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H2 : *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : *job burnout memoderasi pengaruh quality of work life* terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 57 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyalakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model konstruk. Outer model dengan indikator *reflective* dievaluasi dengan melalui *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity* dan *Composite* untuk blok indikatornya.

Tabel 3. Uji outer model

Variabel	Indikator	Cross Loadings			AVE	CR
		JB	KP	QWL		
Kinerja Pegawai	Kp1	-0,400	0,835	0,454	0,682	0,928
	Kp2	-0,291	0,781	0,403		
	Kp3	-0,455	0,828	0,448		
	Kp4	-0,361	0,832	0,315		
	Kp5	-0,382	0,831	0,391		
	Kp6	-0,337	0,845	0,347		
Job Burnout	bo1	0,905	-0,499	-0,343	0,845	0,956
	bo2	0,940	-0,428	-0,280		
	bo3	0,925	-0,365	-0,181		
	bo4	0,905	-0,345	-0,383		
Quality Of Work Life	qw11	-0,090	0,294	0,786	0,683	0,937
	qw12	-0,218	0,246	0,770		
	qw13	-0,323	0,482	0,917		
	qw14	-0,249	0,405	0,799		
	qw15	-0,108	0,322	0,756		
	qw16	-0,341	0,458	0,886		
	qw17	-0,425	0,472	0,855		

Sumber: Output SmartPLS (2023)

1. Convergent Validity

Validitas Konvergen (*Convergent validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel/butir pernyataan) dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. Butir pernyataan dianggap valid secara konvergen jika ini *loading factor*-nya lebih besar dari 0,7 (Latan dan Ghozali,2012:38). Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 3 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai loading factor > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

2. Average Variance Extracted(AVE)

Selain dengan melihat *loading factor* setiap indikator, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted(AVE)* dimana instrumen dianggap valid secara konvergen jika nilai AVE > 0,50. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE > 0,50 (Tabel 3) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah valid.

3. Discriminant Validity

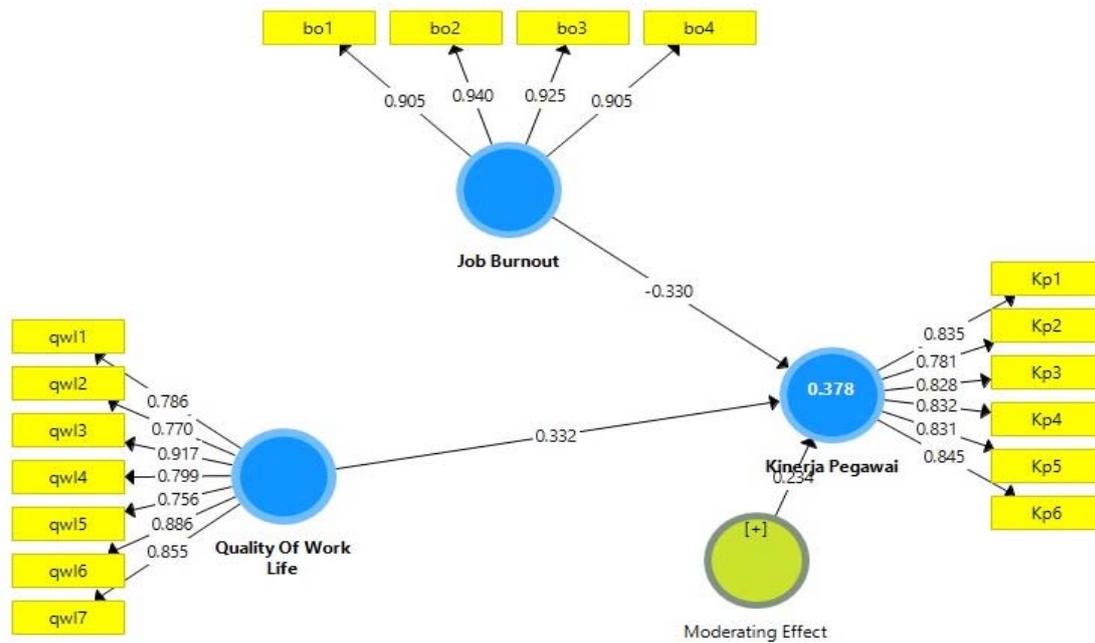
Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur (manifest variabel/butir pertanyaan) konstruk yang berbeda harusnya tidak berkorelasi tinggi. Menurut Latan dan Ghozali (2012:37) Validitas diskriminan dapat diuji dengan melihat nilai *cross loading*-nya untuk setiap variabel harus mempunyai nilai > 0,7 dan lebih besar dengan seluruh konstruk lainnya. Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa semua manifest variabel/butir pertanyaan mempunyai nilai *cross loading* > 0,7. Selain itu nilai loading factor untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai loading factor lebih besar dibanding nilai loading variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki discriminant validity yang baik

4. Composite Reliability

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *Cronbach Alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,7$. Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *composite reliability* $\geq 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah reliabel.

4.2. Uji Model Struktural atau Evaluasi Inner Model

Setelah melakukan uji *outer model*, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *Rsquare* dari model penelitian.



Gambar 1 Model struktural

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel di bawah ini merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 4. Hasil pengujian *goodness of fit*

Variabel	R Square	Persentase (%)
Kinerja Pegawai	0,378	37,8

Sumber: *Output SmartPLS (2023)*

Berdasarkan table 4, menunjukkan nilai R^2 (*R-square*) untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,378 atau 37,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Job Burnout* dan *Quality Of Work Life* sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

4.3. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya, untuk menguji pengaruh, baik secara langsung maupun efek moderasi dilakukan dengan bootstrapping, langkah pengujian moderasi sesuai dengan yang direkomendasikan Hair *et al* (2017). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian hipotesis

Hubungan Variabel	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Job Burnout -> Kinerja Pegawai	H1	-0,330	2,697	0,007	Diterima
Quality Of Work Life -> Kinerja Pegawai	H2	0,332	2,897	0,004	Diterima
Job Burnout × Job Burnout -> Kinerja Pegawai	H3	0,234	2,088	0,037	Diterima

Sumber: *Output SmartPLS (2023)*

Penelitian ini menggunakan prosedur *bootstrap* untuk menguji signifikansi dari hipotesis yang diajukan. Hair *et al.* (2017) mengatakan bahwa kriteria signifikansi apabila nilai t-statistics lebih dari 1.96 dan nilai p-value kurang dari 0.05. Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruhnya mendukung hipotesis yang diajukan, dimana :

1. H1 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara variabel *Job Burnout* terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Arah hubungan negatif dapat dilihat dari nilai *Original Sample* sebesar -0,330. Signifikansi ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 2,697 (>1,96) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,007 (<0.05). Interpretasi hasil penelitian ini adalah : ada pengaruh yang

Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Moderasi (Immanuel Wellem)

signifikan antara *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai, semakin tinggi *Job Burnout*, akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Pegawai secara signifikan.

2. H2 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *Quality Of Work Life* terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Arah hubungan positif dapat dilihat dari nilai *Original Sample* sebesar 0,332. Signifikansi ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 2,897 ($>1,96$) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,004 (<0.05). Interpretasi hasil penelitian ini adalah : ada pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik *Quality Of Work Life*, akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai secara signifikan
3. H3 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan adanya interaksi signifikan antara variabel moderasi Job Burnout terhadap hubungan antara Quality Of Work Life dan Kinerja Pegawai. Interaksi signifikan ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 2,088 ($>1,96$) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,037 (<0.05). Interpretasi hasil penelitian ini adalah : *job burnout memoderasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai*.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukan variabel *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya angka t-statistik sebesar 2,697 ($>1,96$) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,007 (<0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Burnout* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka.

Beban kerja yang dirasa terlalu berat atau berlebihan akan memicu terjadinya burnout kerja yang dikenal dengan *job burnout syndrome*. Kejenuhan kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Salah satu penyebab terjadinya Burnout yang dirasakan karyawan dapat disebabkan oleh besarnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. (Parashakti & Ekhsan, (2022: 367). Setyawati (2010) dalam Khustina & Laily. (2019: 5) mengemukakan bahwa kelelahan kerja adalah penurunan kesiagaan atau kesiapan fisik dan ingatan yang melemah terhadap stress psikososial dalam satu periode dan dalam waktu tertentu, kelelahan kerja cenderung dapat menurunkan motivasi, prestasi, dan kinerja karyawan.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian Marici (2021), Suriyawan (2021), Billah & Wahyuati. (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terjadi peningkatan pada variabel ini, maka kinerja pegawai akan menurun secara signifikan dan apabila variabel ini berkurang maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

4.4.2. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukan variabel *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya angka t-statistik sebesar 2,697 ($>1,96$) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,007 (<0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka.

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

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian Liesdamaiyanti, (2020), Quentinnisa, (2021), Farmi, et al (2021), Wibowo & Priyono. (2022), Luthfi et al (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terjadi peningkatan pada variabel ini, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan dan apabila terjadi penurunan pada variabel ini maka kinerja pegawai akan berkurang secara signifikan.

4.4.3. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Burnout sebagai Moderasi

Hasil uji statistik menunjukan adanya interaksi signifikan antara variabel moderasi Job Burnout terhadap hubungan antara Quality Of Work Life dan Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya angka t-statistik sebesar 2,088 ($>1,96$) dan nilai *p value* penelitian sebesar 0,037 (<0.05). Dengan demikian hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa *job burnout memoderasi pengaruh quality of work life* terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Job burnout memiliki peran moderasi yang signifikan dalam memengaruhi hubungan antara QWL dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, tingkat job burnout yang dialami oleh seorang pegawai dapat memoderasi sejauh mana pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai tersebut. Ini bisa berarti bahwa efek positif dari QWL pada kinerja pegawai dapat berkurang atau diperkuat oleh tingkat job burnout yang dialami oleh pegawai. Berdasarkan teori dari Maslach (2014), burnout memiliki hubungan yang berarah negatif dengan kualitas hidup dikarenakan burnout merupakan kondisi lelah atau kelelahan fisik yang diakibatkan stres kerja berkepanjangan mengakibatkan gangguan penurunan kesehatan fisik, kelelahan emosi serta depresi sehingga dapat membuat menurunnya kualitas hidup.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Burnout* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, (3) *job burnout mampu memoderasi pengaruh quality of work life* terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan kepada manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka untuk memperbaiki job burnout demi memperkuat pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan ini adalah:

1. Melakukan identifikasi tanda-tanda job burnout seperti adanya kelelahan fisik dan mental, kurangnya motivasi, perasaan putus asa, penurunan produktivitas, dan konflik interpersonal. Dengan melakukan identifikasi, manajemen dapat mengambil tindakan perbaikan yang paling sesuai.
2. Memfasilitasi terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dengan cara memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau mengadopsi kebijakan kerja yang lebih seimbang.
3. Promosikan dukungan sosial, memiliki dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu mengurangi tingkat burnout. Ciptakan komunikasi terbuka dan dukungan timbal balik di tempat kerja.
4. Membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan manajemen stres. Ini termasuk latihan relaksasi, meditasi, dan teknik-teknik lainnya yang dapat membantu mengatasi tekanan kerja.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat. Ini meliputi perbaikan dalam kondisi kerja, pengurangan beban kerja yang berlebihan, dan meningkatkan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Billah, A. S., & Wahyuati, A. Pengaruh disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4), 2022
- [2] Cascio, Wayne F. *Managing Human Resource. Productivity, Quality of Worklife, Profit*. Second Edition. Singapura: McGraw-Hill, Inc, 2001
- [3] Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086, 2020
- [4] Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84-93, 2021
- [5] Gunawan, W. I., & Fauzianingsih. Pengaruh quality of work life dan motivation terhadap employee performance (Studi kasus pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala Repositori IMWI*, 1(2), 28-41, 2018
- [6] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc, 2017
- [7] Hermawati, A., Suhermin, S., & Suci, R. P. Efek implementasi quality of work life terhadap kinerja sumber daya manusia terintegrasi (Studi kasus usaha mikro kecil dan menengah di Kota Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 28-33, 2019

- [8] Khustina, H., & Laily, N. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 2-18, 2019
- [9] Liesdamaiyanti, O. S. *Pengaruh beban kerja dan quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Malang*. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang, 2020
- [10] Lubbadah, T. Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15, 2020
- [11] Luthfi, M., Irfani, A., & Assyofa, A. R. Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. *In Bandung Conference Series: Business and Management*. 2(1), 774-750, 2022
- [12] Marici, V. *Pengaruh burnout (kejenuhan) terhadap kinerja Perawat Inap Bagian Umum Rumah Sakit Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan*. Skripsi: Progra Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universita Sriwijaya, 2021
- [13] Maslach, C. *Handbook on prevention of burn-out and control*. California: Mind Garden Inc, 2014
- [14] Nauman, S., Zheng, C., & Basit, A. A. How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 1-16, 2021
- [15] Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. Peran burnout sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373, 2022.
- [16] Pasulu, S. R., & Wokas, H. R. Analisis perhitungan dan pemungutan pajak restoran dan pajak hotel di dinas pendapatan daerah kota bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 2015.
- [17] Qibtiah, M. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I*. Skripsi: Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2014
- [18] Quentinnisa, A. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2021
- [19] Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Calitatea*, 24(193), 182-188, 2023
- [20] Suriyawan, K. Pengaruh motivasi kerja dan job burnout terhadap kinerja tenaga pendamping program keluarga harapan (PKH) di Dinas Sosial Kota Pontianak dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Update*, 10(3), 2021
- [21] Wibowo, M. K., & Priyono, B. S. Pengaruh quality of work life dan self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 237-249, 2022
- [22] Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008