

**Evaluasi Kesesuaian Tugas, Beban Kerja, Penjadwalan Waktu Kerja, dan Regulasi Pemerintah Terhadap Kinerja Relawan SPPG (Studi Kasus Pada SPPG di Pugung Raharjo, Lampung Timur)**

**Sartika Agustin<sup>1</sup>, Fitriyani<sup>2</sup>, Trisnowati Josiah<sup>3</sup>**

Email: [sartikaaag@gmail.com](mailto:sartikaaag@gmail.com)<sup>1</sup>, [fitriynii02@gmail.com](mailto:fitriynii02@gmail.com)<sup>2</sup>, [trisnowatij@gmail.com](mailto:trisnowatij@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung

**Abstract**

*The Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) program represents a volunteer-based public service initiative that plays an important role in supporting community nutritional fulfillment. The success of this program largely depends on the performance of volunteers as operational implementers in the field. However, volunteer management still faces several challenges, including disproportionate task distribution, high workload, less structured work scheduling, and the dynamics of government regulations. This study aims to evaluate the influence of task suitability, workload, work scheduling, and government regulations on the performance of SPPG volunteers in Pugung Raharjo, East Lampung. This research employs a mixed methods approach with a sequential explanatory design, in which quantitative analysis is followed by qualitative exploration to deepen the interpretation of the findings. The research population consisted of all active SPPG volunteers totaling 49 individuals, selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and field observations and analyzed using partial tests (*t-test*), simultaneous tests (*F-test*), and thematic analysis for qualitative data. The results indicate that task suitability and workload have a positive and significant effect on volunteer performance, while work scheduling and government regulations do not have a significant partial effect. However, simultaneously, the four variables significantly influence volunteer performance, with a coefficient of determination of 85.6%. These findings suggest that effective volunteer management, particularly in task allocation and workload management, plays a crucial role in improving the performance of SPPG volunteers. This study recommends improving volunteer management systems, especially in work ratio arrangements, shift systems, and operational support to enhance the sustainability of community nutrition services.*

**Keywords:** *Volunteer Performance, SPPG, Job Fit, Workload*

**Abstrak**

Program Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) merupakan salah satu bentuk pelayanan publik berbasis relawan yang berperan penting dalam mendukung pemenuhan gizi masyarakat. Keberhasilan program ini sangat bergantung pada kinerja relawan sebagai pelaksana operasional di lapangan. Namun, pengelolaan relawan masih menghadapi berbagai kendala, seperti pembagian tugas yang kurang proporsional, tingginya beban kerja, penjadwalan waktu kerja yang belum optimal, serta dinamika regulasi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah terhadap kinerja relawan SPPG di Pugung Raharjo, Lampung Timur. Penelitian menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain *sequential explanatory*, yaitu analisis kuantitatif yang dilanjutkan dengan pendalaman kualitatif. Populasi penelitian adalah seluruh relawan aktif SPPG sebanyak 49 orang dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi lapangan, kemudian dianalisis menggunakan uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta analisis tematik

untuk data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian tugas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan, sedangkan penjadwalan waktu kerja dan regulasi pemerintah tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan relawan yang efektif terutama terkait pembagian tugas dan pengaturan beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja relawan SPPG. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan sistem manajemen relawan, khususnya dalam pengaturan rasio kerja, sistem shift, serta dukungan operasional guna meningkatkan keberlanjutan pelayanan gizi masyarakat.

**Kata Kunci:** Kinerja Relawan, SPPG, Kesesuaian, Beban Kerja

## PENDAHULUAN

Program pelayanan publik berbasis relawan menjadi salah satu strategi pemerintah dalam memperluas jangkauan serta meningkatkan efektivitas pelayanan publik (Tuakra, 2025), khususnya pada wilayah dengan keterbatasan sumber daya aparatur. Relawan berperan sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam memastikan program sosial dapat terlaksana secara langsung di tingkat akar rumput. Pada konteks pelayanan gizi masyarakat, relawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) memiliki tanggung jawab penting dalam kegiatan edukasi, pendampingan, distribusi layanan, serta pemantauan kondisi gizi masyarakat di desa/kelurahan. Namun demikian, keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh keberadaan relawan, melainkan sangat bergantung pada kinerja mereka sebagai pelaksana teknis di lapangan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan relawan masih menghadapi berbagai kendala manajerial. Pembagian tugas sering kali belum proporsional (Wahbi et al., 2023), serta penjadwalan waktu kerja kurang terstruktur (Nufus, 2024). Selain itu, dinamika dan ketidakjelasan regulasi pemerintah kerap menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan operasional. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta komitmen relawan terhadap program. Jika situasi ini tidak dikelola secara sistematis, maka efektivitas pelayanan publik berbasis relawan akan sulit tercapai secara optimal.

Secara teoretis, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Konsep kesesuaian tugas (*person-job fit*) menjelaskan bahwa karakteristik pribadi dan pekerjaan kerja bersama untuk menentukan hasil individual (Lutfiyah et al., 2020). Sementara itu, beban yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama-sama dapat menurunkan efektivitas kinerja, sebagaimana dipaparkan oleh *World Health Organization*. Penjadwalan kerja yang baik berfungsi menjaga keseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan (Yanjani et al., 2025), sedangkan regulasi pemerintah memberikan pedoman, kepastian hukum, serta standar operasional dalam pelaksanaan program. Dengan demikian, faktor manajerial dan regulatif menjadi komponen penting yang secara langsung memengaruhi kualitas kinerja relawan.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas kinerja sumber daya manusia maupun relawan, sebagian besar masih menekankan aspek motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, sementara kajian yang mengintegrasikan faktor kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah secara simultan dalam konteks relawan pelayanan gizi di tingkat lokal masih terbatas. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif untuk memahami determinan kinerja relawan dari perspektif manajerial dan kebijakan. Dengan demikian, terdapat gap empiris sekaligus konseptual yang perlu diisi melalui penelitian yang lebih terfokus pada pengelolaan operasional relawan.

Urgensi penelitian ini terletak pada peran strategis relawan sebagai ujung tombak keberhasilan Program SPPG. Tingginya kompleksitas tugas dan keterbatasan sumber daya berpotensi menurunkan kualitas layanan apabila tidak didukung oleh sistem pengelolaan kerja yang tepat. Evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja relawan menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan program, meningkatkan efektivitas pelayanan, serta memberikan rekomendasi kebijakan berbasis bukti bagi pemerintah daerah. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan empat variabel - kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah - terhadap kinerja relawan SPPG dalam konteks pelayanan gizi masyarakat di tingkat desa, sehingga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik berbasis relawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah terhadap kinerja relawan SPPG, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi faktor dominan yang paling memengaruhi kinerja relawan di wilayah Pugung Raharjo, Lampung Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan relawan yang lebih efektif dan berkelanjutan

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Relawan**

Kinerja relawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pelayanan publik yang mencerminkan efektivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap standar operasional (Dessler, 2020; Robbins & Judge, 2020). Dalam program SPPG, kinerja relawan menjadi indikator utama keberhasilan implementasi pelayanan karena berkaitan langsung dengan distribusi layanan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja relawan dipengaruhi oleh faktor manajerial internal seperti pembagian tugas, pengelolaan beban kerja, dan sistem koordinasi. Secara internasional, Kang (2024) menegaskan bahwa kontribusi relawan terhadap kinerja organisasi sangat bergantung pada kejelasan peran dan efektivitas manajemen internal.

### **Kesesuaian Tugas dan Kinerja Relawan**

Kesesuaian tugas (*person-job fit*) merujuk pada kecocokan antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan. Teori *person-job fit* menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian, semakin optimal performa individu dalam organisasi.

Dalam konteks relawan SPPG, pembagian tugas yang jelas dan sesuai kompetensi memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara efektif. Penelitian Hartini (2017) membuktikan bahwa kesesuaian penugasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Güntert et al. (2022) juga menegaskan bahwa desain tugas yang tepat meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja.

Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Artinya, penempatan relawan sesuai kemampuan menjadi faktor determinan utama dalam meningkatkan performa pelayanan SPPG.

### **Beban Kerja dan Kinerja Relawan**

Beban kerja berkaitan dengan volume, kompleksitas, dan durasi tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas (Tarwaka, 2015). Namun, Suta & Sutriani (2025) menemukan bahwa beban kerja tinggi tidak selalu berdampak negatif apabila pembagian kerja dilakukan secara adil dan terkoordinasi. Studi internasional juga menunjukkan bahwa pengaruh intensitas kerja terhadap kinerja bergantung pada kapasitas individu dan sistem dukungan organisasi (Budiasa, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas pelayanan SPPG.

### **Penjadwalan Waktu Kerja dan Kinerja Relawan**

Penjadwalan waktu kerja merupakan pengaturan jam kerja dan sistem shift untuk mendukung efektivitas operasional (Robbins & Judge, 2020). Secara teoritis, penjadwalan yang terstruktur meningkatkan koordinasi dan efisiensi kerja. Namun, dalam organisasi berbasis relawan, motivasi sosial dan komitmen pribadi sering lebih dominan dibandingkan aturan formal waktu kerja. Dengan demikian, pengaruh penjadwalan terhadap kinerja dapat bersifat kontekstual. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Neksen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa waktu/jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya, meskipun jadwal penting secara administratif, faktor tersebut bukan determinan utama dalam meningkatkan performa relawan SPPG.

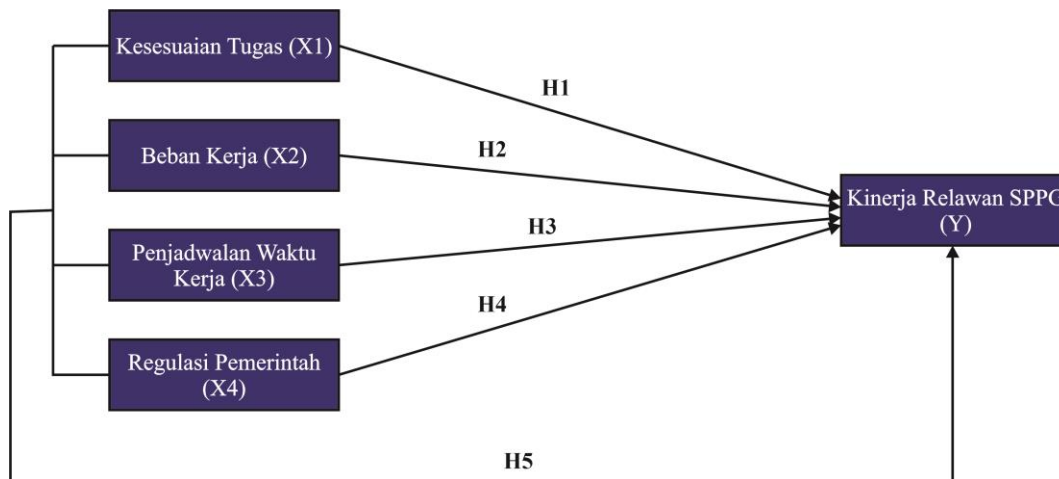
### **Regulasi Pemerintah dan Kinerja Relawan**

Regulasi pemerintah berfungsi sebagai pedoman standar dan mekanisme kontrol pelayanan publik (Mintzberg, 2017). Dalam SPPG, regulasi mengatur standar operasional dan mutu pelayanan. Penelitian Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi meningkatkan konsistensi layanan, namun pengaruh langsungnya terhadap kinerja individu sangat bergantung pada implementasi manajerial. Kang (2024) juga menyatakan bahwa sistem koordinasi internal lebih menentukan kinerja dibandingkan aturan formal semata. Hasil penelitian Fitria & Wibisono (2020) menunjukkan bahwa regulasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan

regulasi belum tentu berdampak langsung pada performa, terutama jika implementasinya tidak diikuti dengan pengawasan dan manajemen internal yang kuat.

## MODEL PENELITIAN

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Gambar 1 di atas, penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja relawan SPPG dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan pengelolaan tugas dan sistem kerja relawan. Faktor-faktor tersebut meliputi kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah. Kesesuaian tugas berkaitan dengan tingkat kecocokan antara tugas yang diberikan dengan kemampuan (Nashrullah et al., 2025), sehingga semakin sesuai tugas yang diberikan maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Beban kerja mencerminkan jumlah serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan relawan dalam periode tertentu (Nabawi, 2019), di mana beban kerja yang proporsional dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, penjadwalan waktu kerja yang baik akan membantu relawan mengatur waktu kerja secara lebih efisien (Permadi et al., 2024), sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih optimal. Regulasi pemerintah juga berperan dalam memberikan pedoman, standar, dan arah dalam pelaksanaan kegiatan SPPG. Dalam penelitian ini, keempat variabel tersebut diuji secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja relawan SPPG, serta diuji secara simultan untuk melihat pengaruhnya secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja relawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada relawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) yang ada di Pugung Raharjo, Lampung Timur selama kegiatan operasional pelayanan gizi. Desain yang digunakan adalah *mixed methods* dengan pendekatan *sequential explanatory*,

yaitu analisis kuantitatif yang dilanjutkan pendalaman kualitatif untuk memperjelas hasil penelitian (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi penelitian mencakup seluruh relawan aktif dan teknik total sampling digunakan sehingga diperoleh 49 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dan terbuka berisi 17 pernyataan mengenai kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta kepatuhan terhadap regulasi operasional dengan skala sesuai, kurang sesuai, dan tidak sesuai. Instrumen dikembangkan berdasarkan kajian teori, diuji validitas dan reliabilitasnya. Observasi lapangan digunakan sebagai pelengkap data kualitatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Data kuantitatif dianalisis menggunakan uji parsial (*t-test*) dan simultan (*F-test*) untuk menguji pengaruh variabel terhadap kinerja relawan, sedangkan data kualitatif dianalisis secara tematik untuk memperkuat interpretasi temuan penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Sebelum memasuki analisis data penelitian, penting untuk memaparkan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan konteks terhadap data yang diperoleh serta membantu dalam memahami latar belakang subjek penelitian secara lebih komprehensif. Identitas responden dalam penelitian ini disusun berdasarkan karakteristik Relawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yang meliputi aspek-aspek demografis dan karakteristik pendukung lainnya yang relevan dengan fokus penelitian.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No.	Kategori	Item	Frekuensi (N = 49)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	22	45,8%
		Perempuan	27	54,2%
<b>Total</b>			<b>49</b>	<b>100%</b>
2	Usia	17 – 25 Tahun	19	38,8%
		26 – 30 Tahun	9	18,4%
		> 30 Tahun	21	42,9%
<b>Total</b>			<b>49</b>	<b>100%</b>
4	Asal	Lampung Timur	49	100%
		<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
5	Lama Bekerja	≤ 1 Bulan	9	18,4%
		1 < x ≤ 3 Bulan	19	38,8%
		≥ 3 Bulan	21	42,9%
<b>Total</b>			<b>49</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu usia produktif dengan komposisi gender yang relatif seimbang. Seluruh responden berasal dari wilayah yang sama, sehingga mencerminkan karakteristik komunitas yang homogen secara geografis. Dari sisi pengalaman, sebagian besar telah memiliki masa kerja lebih dari satu

bulan, yang menunjukkan bahwa responden cukup berpengalaman dan memiliki pemahaman yang memadai terhadap aktivitas atau tugas yang dijalankan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Dalam penelitian ini, variabel independen (X) meliputi kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi operasional. Adapun variabel dependen (Y) adalah kinerja relawan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		R <sub>hitung</sub>	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesesuaian Tugas (X1)	K1	0,895	Valid	0,946	Sangat Realiabel
	K2	0,616	Valid		
Beban Kerja (X2)	B1	0,589	Valid	0,946	Sangat Realiabel
	B2	0,716	Valid		
	B3	0,806	Valid		
Penjadwalan dan Waktu Kerja (X3)	P1	0,857	Valid	0,946	Sangat Realiabel
	P2	0,646	Valid		
	P3	0,827	Valid		
Regulasi Pemerintah (X4)	R1	0,642	Valid	0,94	Sangat Realiabel
	R2	0,654	Valid		
Kinerja Relawan (Y)	Y1	0,887	Valid	0,95	Sangat Realiabel
	Y2	0,834	Valid		
	Y3	0,851	Valid		
	Y4	0,714	Valid		
	Y5	0,851	Valid		
	Y6	0,589	Valid		
	Y7	0,827	Valid		

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan layak digunakan untuk mengukur konstruk penelitian. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel berada pada kategori sangat reliabel, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh variabel X (kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi pemerintah) dan variabel Y (kinerja relawan) dinyatakan valid dan reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Parsial dan Simultan

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi asumsi yang dipersyaratkan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t). Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menganalisis apakah

kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi operasional secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Melalui uji ini dapat diketahui variabel mana yang memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan perubahan pada kinerja relawan.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel Independen	Koefisien (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keputusan
Kesesuaian Tugas	0,239	2,050	0,046	Signifikan
Beban Kerja	0,395	2,436	0,019	Signifikan
Penjadwalan & Waktu Kerja	0,135	0,135	0,135	Tidak Signifikan
Regulasi Pemerintah	0,181	1,131	0,264	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa Kesesuaian Tugas dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan, karena memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Sementara itu, Penjadwalan & Waktu Kerja serta Regulasi Pemerintah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja relawan, sehingga secara individu kedua variabel tersebut belum terbukti memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan perubahan kinerja dalam penelitian ini.

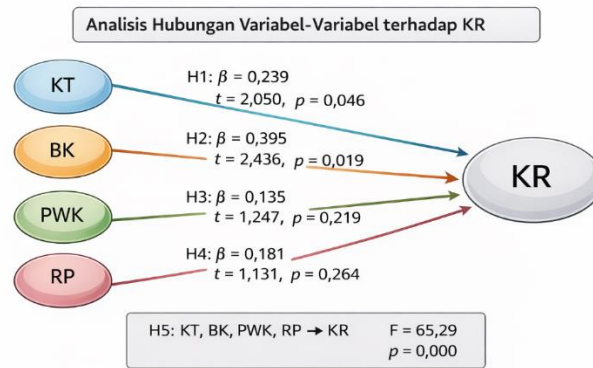
Selain pengujian secara parsial, penelitian ini juga melakukan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi operasional secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja relawan. Hasil uji F ini menunjukkan kelayakan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig
Regression	8,490	4	2,122	65,292	0,000
Residual	1,430	44	0,033		
Total	9,920	48			

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F hitung yang sangat tinggi dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Artinya, kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi pemerintah secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja relawan dalam model penelitian ini, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan signifikan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hasil pengujian hipotesis, Berikut ini adalah visualisasi yang merangkum seluruh hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).



Gambar 2. Hasil Uji Parsial dan Simultan

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, langkah selanjutnya adalah menganalisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi operasional mampu menjelaskan perubahan pada kinerja relawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925	0,856	0,843	0,18030

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,856 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 85,6% variasi kinerja relawan dapat dijelaskan oleh variabel kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi pemerintah dalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sekitar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R yang tinggi juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja relawan.

Selain dianalisis secara kuantitatif melalui pengujian statistik, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali informasi yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui angka-angka statistik, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi di lapangan.

Secara khusus, analisis kualitatif difokuskan pada variabel beban kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami persepsi, pengalaman, serta tantangan yang dihadapi

relawan dalam menjalankan tugasnya. Melalui data kualitatif, penelitian ini berupaya mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi beban kerja relawan, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif-kuantitatif, tetapi juga interpretatif dan kontekstual.

**Tabel 6. Analisis Beban Kerja Relawan SPPG**

No	Komponen Analisis	Uraian	Hasil
1	Jumlah penerima manfaat	Total penerima manfaat MBG yang dilayani per hari	3.026 Orang
2	Jumlah Relawan	Relawan aktif dalam satu siklus pelayanan	49 Orang
3	Rasio Beban Kerja	Jumlah penerima manfaat dibagi jumlah relawan	± 62 penerima manfaat/relawan
4	Waktu Persiapan	Kegiatan persiapan bahan makanan	16.00 WIB
5	Waktu Memasak	Proses pengolahan makanan	00.00 WIB
6	Waktu Pemorsian	Pembagian makanan sesuai standar gizi	03.00 WIB
7	Waktu Pencucian Ompreng	Pencucian dan sanitasi wadah makanan	12.00 WIB
8	Total Rentang Waktu Kerja	Rentang aktivitas kerja dari awal hingga akhir	± 20 Jam
9	Waktu Kerja Efektif Standar	Standar waktu kerja normal per hari	8 Jam
10	Beban Kerja (%)	(Total Waktu Kerja Aktual/Waktu Kerja Efektif) × 100%	250%
11	Kategori Beban Kerja	Interpretasi hasil perhitungan	Tinggi (dibagi dalam sistem shift)

Berdasarkan Tabel 6, secara kuantitatif jika dibandingkan dengan standar waktu kerja efektif relawan sebesar 8 jam per hari, beban kerja mencapai 250%, yang menunjukkan bahwa sistem kerja telah melebihi kapasitas waktu kerja normal sehingga diperlukan pembagian shift dan kerja tim agar pelayanan tetap berjalan optimal. Selain itu, rasio pelayanan menunjukkan bahwa 49 relawan melayani 3.026 penerima manfaat, atau sekitar 62 penerima manfaat per relawan, yang mencerminkan tingginya tanggung jawab kerja dalam seluruh proses pelayanan makanan. Temuan ini juga menjelaskan mengapa relawan tetap mengalami kelelahan fisik, meskipun indikator kesesuaian beban kerja tergolong baik, karena beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh durasi kerja, pola kerja malam, dan intensitas fisik pekerjaan, sehingga diperlukan pengaturan shift yang lebih proporsional serta dukungan tambahan untuk menjaga kesehatan dan keberlanjutan kinerja relawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Relawan ( $H_1$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Hal ini menunjukkan bahwa relawan yang diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya mampu bekerja lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan teori person-job fit yang menjelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan

akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas hasil kerja. Putra (2021) menjelaskan bahwa kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka kinerjanya pun akan mengalami peningkatan.

Secara empiris, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi individu dan pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Kristof-Brown et al. (2005) melalui studi meta-analisis menemukan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal. Selain itu, Cable & DeRue (2002) juga menjelaskan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) serta motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam konteks kegiatan Program Makan Bergizi Gratis yang ada di Kecamatan Pugung Raharjo, pembagian tugas seperti memasak, pemorsian, dan distribusi makanan memerlukan keterampilan yang berbeda. Kegiatan memasak membutuhkan kemampuan pengolahan makanan dan pemahaman terhadap standar kebersihan, sedangkan proses pemorsian memerlukan ketelitian dan kecepatan kerja agar jumlah porsi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, distribusi makanan membutuhkan kemampuan koordinasi dan ketepatan waktu agar makanan dapat tersalurkan secara merata. Oleh karena itu, ketika relawan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, kesalahan kerja dapat diminimalkan, serta koordinasi antarrelawan menjadi lebih efektif. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja relawan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Relawan (H<sub>2</sub>)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar volume pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja relawan. Beban kerja yang tinggi dapat memberikan dua kemungkinan dampak, yaitu meningkatkan produktivitas apabila mampu dikelola dengan baik, atau justru menurunkan kinerja apabila melampaui kapasitas individu. Husain (2022) menjelaskan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja individu, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana pekerjaan tersebut dikelola.

Secara teoritis, beban kerja berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang diberikan. Apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan individu, maka hal tersebut dapat menjadi stimulus yang mendorong peningkatan kinerja. Namun sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang baik, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan produktivitas. Hal ini sejalan dengan konsep ergonomi kerja yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan

dan kapasitas pekerja merupakan faktor penting dalam menjaga efektivitas dan kualitas kinerja (Tarwaka, 2015).

Secara empiris, penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja individu. Ridwan (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi tetap dapat dikategorikan sesuai apabila didukung pembagian kerja yang adil. Dalam kondisi tersebut, individu tetap dapat bekerja secara produktif karena tanggung jawab pekerjaan terbagi secara merata. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam menjaga kinerja, terutama dalam organisasi yang melibatkan banyak aktivitas operasional.

Dalam konteks kegiatan SPPG di Kecamatan Pugung Raharjo, jumlah penerima manfaat yang mencapai ribuan orang setiap hari menyebabkan volume pekerjaan relawan menjadi sangat besar. Relawan tidak hanya terlibat dalam proses memasak, tetapi juga dalam persiapan bahan makanan, pemorsian, distribusi, hingga pencucian peralatan setelah kegiatan selesai. Aktivitas yang berulang dan membutuhkan tenaga fisik tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang jelas. Oleh karena itu, pengelolaan pembagian kerja menjadi sangat penting agar setiap relawan memiliki tanggung jawab yang seimbang dan tidak mengalami kelelahan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja.

### **Pengaruh Penjadwalan dan Waktu Kerja terhadap Kinerja Relawan (H<sub>3</sub>)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penjadwalan dan waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Hal ini dapat dijelaskan karena relawan bekerja berdasarkan komitmen sosial dan tanggung jawab terhadap kegiatan, bukan semata-mata berdasarkan jadwal kerja formal. Kegiatan berbasis relawan, keterlibatan individu lebih dipengaruhi oleh motivasi sosial (Saputra et al., 2025) dan komitmen pribadi (Alpiah et al., 2025) dibandingkan aturan waktu kerja formal. Relawan tetap berpartisipasi meskipun jam kerja berlangsung pada waktu yang tidak biasa.

Secara teoritis, karakteristik organisasi berbasis relawan memang berbeda dengan organisasi kerja formal. Dalam organisasi relawan, fleksibilitas waktu kerja seringkali lebih tinggi karena relawan tidak terikat pada kontrak kerja yang ketat. Hal ini menyebabkan jadwal kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja. Individu tetap akan menjalankan tugasnya selama memiliki komitmen terhadap tujuan kegiatan yang dijalankan. Oleh karena itu, meskipun terdapat pengaturan jadwal kerja, faktor motivasi sosial, rasa tanggung jawab, serta kepedulian terhadap keberhasilan program seringkali lebih berperan dalam mendorong kinerja relawan.

Dalam konteks kegiatan SPPG di Kecamatan Pugung Raharjo, relawan tetap bekerja sejak sore hingga dini hari untuk mempersiapkan makanan yang akan didistribusikan pada hari berikutnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa relawan tetap berpartisipasi aktif meskipun jam kerja berlangsung pada waktu yang tidak biasa. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan kegiatan lebih dipengaruhi oleh komitmen relawan terhadap tujuan program dibandingkan oleh faktor jadwal kerja itu sendiri. Meskipun demikian, sistem penjadwalan kerja yang dimulai sejak sore hingga siang hari berikutnya

menunjukkan adanya pola kerja bergilir yang cukup terstruktur untuk memastikan seluruh tahapan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Robbins & Judge (2020), penjadwalan kerja yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan koordinasi kerja serta mengurangi potensi konflik antarindividu dalam organisasi. Namun dalam praktiknya pada kegiatan SPPG, kendala utama yang memengaruhi pelaksanaan jadwal kerja bukan berasal dari sistem penjadwalan itu sendiri, melainkan dari faktor operasional seperti keterlambatan bahan baku. Keterlambatan distribusi bahan makanan menyebabkan relawan harus menyesuaikan kembali waktu kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi et al. (2024) yang menyatakan bahwa manajemen logistik memiliki peran penting dalam menentukan kelancaran operasional suatu program pelayanan publik. Oleh karena itu, meskipun penjadwalan kerja telah dirancang dengan baik, faktor eksternal seperti kelancaran pasokan bahan baku tetap menjadi aspek yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan.

#### **Pengaruh Regulasi Pemerintah terhadap Kinerja Relawan (H<sub>4</sub>)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan berbasis relawan, kinerja individu lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi operasional di lapangan dibandingkan dengan aturan formal yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam praktiknya, relawan cenderung berorientasi pada penyelesaian tugas secara langsung sesuai kebutuhan kegiatan, sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh koordinasi internal dibandingkan regulasi formal. Kang (2024) menjelaskan bahwa kontribusi relawan terhadap kinerja organisasi lebih dipengaruhi oleh manajemen internal organisasi daripada kebijakan formal pemerintah. Relawan bekerja berdasarkan koordinasi langsung di lapangan sehingga regulasi formal tidak selalu mempengaruhi kinerja harian mereka.

Secara konseptual, regulasi pemerintah berfungsi sebagai pedoman umum dalam penyelenggaraan suatu program, termasuk dalam menetapkan standar operasional dan tujuan kebijakan. Namun, dalam implementasinya di tingkat operasional, keberhasilan suatu program seringkali lebih ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan mekanisme koordinasi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi memiliki peran penting dalam memberikan kerangka kerja kebijakan, pengaruhnya terhadap kinerja relawan tidak selalu bersifat langsung, terutama dalam organisasi yang berbasis partisipasi sukarela.

Dalam pelaksanaan SPPG di Kecamatan Pugung Raharjo, relawan cenderung lebih mengikuti arahan koordinator kegiatan yang berada langsung di lapangan dibandingkan dengan aturan formal pemerintah. Koordinator kegiatan memiliki peran penting dalam mengatur pembagian tugas, mengawasi jalannya kegiatan, serta memastikan bahwa setiap relawan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, regulasi pemerintah lebih berfungsi sebagai landasan kebijakan program secara umum, sedangkan pengaruh langsung terhadap kinerja relawan lebih banyak ditentukan oleh sistem koordinasi dan manajemen kegiatan di tingkat operasional.

Menurut Dessler (2020), Manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja relawan dan kualitas layanan publik. Oleh karena itu,

penguatan sistem manajemen relawan menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dapat berjalan secara optimal serta mampu mempertahankan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

### **Pengaruh Variabel Independen secara Simultan terhadap Kinerja Relawan (H<sub>5</sub>)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan waktu kerja, dan regulasi pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja relawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja relawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi oleh pengelolaan sistem kerja secara keseluruhan yang saling berkaitan. Dalam suatu kegiatan operasional yang melibatkan banyak relawan, efektivitas kerja akan tercapai apabila pembagian tugas, pengelolaan beban kerja, pengaturan waktu kerja, serta pedoman pelaksanaan program dapat berjalan secara terpadu dan saling mendukung.

Secara konseptual, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi individu akan meningkatkan efektivitas kerja karena setiap relawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Armstrong (2022) menjelaskan bahwa penempatan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya akan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Fhauzan & Ali, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada relawan masih berada dalam batas kemampuan mereka.

Di sisi lain, penjadwalan waktu kerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan kegiatan operasional. Penjadwalan yang direncanakan secara matang akan membantu organisasi mengatur alur pekerjaan secara lebih sistematis, meningkatkan koordinasi antarindividu, serta meminimalkan potensi konflik dalam pelaksanaan tugas. (Khairunnisa et al., 2025) menjelaskan bahwa perencanaan jadwal kerja yang baik merupakan salah satu pondasi utama dalam menciptakan operasional organisasi yang efektif dan efisien. Selain itu, regulasi pemerintah juga memiliki peran penting sebagai pedoman dalam pelaksanaan program, karena regulasi memberikan standar operasional serta arah kebijakan yang harus diikuti dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks pelaksanaan SPPG di Kecamatan Pugung Raharjo, keempat faktor tersebut saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan program. Pembagian tugas yang sesuai memungkinkan relawan bekerja secara lebih efektif, sementara pengelolaan beban kerja dan penjadwalan waktu kerja membantu menjaga keberlanjutan aktivitas operasional. Regulasi pemerintah berfungsi sebagai kerangka kebijakan yang memastikan bahwa kegiatan pelayanan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan kinerja relawan memerlukan pengelolaan yang terintegrasi antara aspek manajemen sumber daya manusia, pengaturan operasional, serta kepatuhan terhadap regulasi.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa secara umum pengelolaan relawan dalam kegiatan SPPG telah berjalan cukup baik dan relatif sesuai dengan regulasi pemerintah yang berlaku. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program. Salah satunya adalah perbaikan pada manajemen logistik, terutama dalam memastikan ketersediaan bahan baku secara tepat waktu agar proses produksi makanan tidak mengalami keterlambatan. Selain itu, pengaturan waktu istirahat relawan juga perlu diperhatikan untuk menghindari kelelahan akibat tingginya aktivitas operasional. Dengan pengelolaan yang lebih baik pada aspek tersebut, diharapkan kinerja relawan dapat terus ditingkatkan sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian pada Relawan SPPG di Pugung Raharjo, Lampung Timur menunjukkan bahwa kesesuaian tugas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan, sedangkan penjadwalan waktu kerja dan regulasi pemerintah tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja relawan terutama ditentukan oleh ketepatan penugasan sesuai kompetensi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

### **Saran**

Pengelola SPPG disarankan memprioritaskan penempatan relawan sesuai kompetensi dan penataan beban kerja yang proporsional, termasuk penguatan pengaturan shift dan koordinasi internal. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi, kepemimpinan, atau dukungan organisasi serta memperluas lokasi penelitian guna meningkatkan generalisasi temuan.

### **Urgensi**

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja relawan, khususnya kesesuaian tugas dan beban kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya relawan perlu dilakukan secara lebih terstruktur agar tidak terjadi kelebihan beban kerja yang dapat menurunkan kualitas pelayanan. Jika masalah ini tidak diteliti dan dikelola dengan baik, maka berpotensi menimbulkan penurunan efektivitas kerja relawan serta menghambat pencapaian tujuan pelayanan masyarakat yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Selain itu, secara praktis penelitian ini penting untuk memberikan dasar pengambilan keputusan dalam penyusunan penugasan, pengaturan beban kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia relawan. Secara teoritis, penelitian ini juga memperkuat kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja relawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek kesesuaian tugas dan beban kerja, sehingga dapat menjadi

referensi bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian, penelitian ini relevan untuk dilakukan saat ini guna mendukung peningkatan kualitas layanan dan efektivitas organisasi.

### **Novelty**

Novelty penelitian ini terletak pada integrasi variabel kesesuaian tugas, beban kerja, penjadwalan dan waktu kerja, serta regulasi pemerintah dalam satu model analisis terhadap kinerja relawan, yang masih relatif jarang dikaji secara bersamaan dalam konteks pengelolaan relawan pelayanan gizi. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods*, sehingga tidak hanya mengukur hubungan kuantitatif antar variabel, tetapi juga memperkaya pemahaman melalui analisis kualitatif mengenai kondisi beban kerja relawan di lapangan. Kombinasi variabel dan metode tersebut memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya berfokus pada satu atau dua faktor saja dalam menganalisis kinerja relawan.

Kontribusi ilmiah penelitian ini juga terletak pada penerapan model penelitian pada objek relawan pelayanan gizi di tingkat wilayah lokal, yang dapat memperkaya literatur mengenai manajemen kinerja relawan dalam konteks pelayanan masyarakat berbasis komunitas. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan baik dari sisi model variabel, pendekatan metode, maupun konteks objek penelitian yang lebih spesifik dan aplikatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alpiah, I., Zikrinawati, K., & Sessiani, L. A. (2025). Analisis Faktor Psikologis Penyebab Rendahnya Komitmen Relawan dalam Kegiatan Mengajar Anak Dampungan di Rumah Pintar (Rumpin) Bangjo. *Jurnal Relawan Dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 3(1), 13–21.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership*. Kogan Page Publishers.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Cv. Pena Persada.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). A mixed-method approach. *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, S. M., Sari, R. D. A. K., & Fortuna, D. C. (2024). Strategi optimalisasi pelayanan angkutan lebaran 2024 oleh PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni: Pendekatan manajemen pelayanan publik, operasional dan risiko. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 7(2).
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176.
- Fitria, N., & Wibisono, N. (2020). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 85–98.
- Güntert, S. T., Wehner, T., & Mieg, H. A. (2022). *Organizational, motivational, and cultural contexts of volunteering: The European view*. Springer.
- Hartini, E. F. (2017). *Analisa Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Relawan (Studi Kasus Pendidikan Anak Jalanan Sekolah Master Depok)*. Yayasan IPWIJA.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Kang, S. C. (2024). Volunteers in public service production: Modeling the contributions of volunteers to organizational performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 34(2), 165–179.
- Khairunnisa, A. Z., Marlianis, A., Mulyati, R. Z., & Fitri, R. (2025). Studi Literatur Peran Penjadwalan Jangka Pendek dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 8474–8480.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of

- individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada pt andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684–699.
- Mintzberg, H. (2017). Managing the myths of health care. In *The myths of health care: towards new models of leadership and management in the healthcare sector* (pp. 3–11). Springer.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nashrullah, N., Jafar, J. M., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2025). Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, 4(1), 48–59.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nufus, H. (2024). Penjadwalan Pekerjaan pada Manajemen Waktu dan Sumber Daya Menggunakan Algoritma Greedy. *Jurnal Sains Dan Teknologi 4.0*, 1(2), 53–59.
- Permadi, I. K. O., Krisdiantara, I. K., Fitria, N., & Agustina, I. A. S. (2024). Memaksimalkan Edukasi Manajemen Waktu Dengan Membuat Jadwal Harian Untuk Meningkatkan Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Tustrastbali Transport. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)*, 3(2), 848–855.
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja perangkat desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35.
- Putri, H. N., Wahyono, D., & Hapsari, I. (2025). Kualitas Layanan dan Program Kerja Terhadap Retensi Pelanggan di Apotek. *Journal of Syntax Literate*, 10(7).
- Ridwan, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Kesehatan Mental Sebagai Variable Mediasi Pada Pt Halindo Berjaya Mandiri*. Universitas Islam Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saputra, E. U., Wijaya, R. P. C., Pello, S. C., & Littik, S. K. A. (2025). Motivasi Mengajar pada Relawan di Sekolah Alam Dyatame. *Jurnal Global Ilmiah*, 3(3), 1453–1470.
- Suta, I. M. A., & Sutriani, I. A. N. (2025). Analisis Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kualitatif Pada Pt Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 1599–1612.

- Tarwaka. (2015). *Ekonomi Industri : Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tuakra, Y. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelayanan Publik: Studi Kementerian Agama Di Kabupaten Asmat. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(1), 64–72.
- Wahbi, A., Bake, J., & Alam, S. (2023). Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai:(Kasus Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara). *Journal Publicuho*, 6(1), 297–317.
- Yanjani, H., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Tingkat Beban Kerja Pegawai Pada Lembaga X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 480–486.