



## **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 TANGERANG**

**Anka Prihanggoro<sup>1</sup>, Padmono Wibowo<sup>2</sup>**

1,2) Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### **Abstrak**

Tujuan adanya penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kuantitas dan kualitas output terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Kelas 1 Tangerang, untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja eksternal terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Kelas 1 Tangerang serta untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh secara simultan antara beban kerja internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai pada kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Kelas 1 Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 131 responden diperoleh data dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi berganda ialah  $Y = 27,321 + 0,525X_1 - 0,167X_2$ , hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (H1) beban kerja internal berpengaruh terhadap kinerja memperoleh  $t$  hitung sebesar 3,382 (sig.<0,05). Kemudian (H2) beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai  $t$  hitung = 0,696 (sig.<0,05). Serta (H3) beban kerja internal dan eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja, Petugas Pemsarakatan

---

\*Correspondence Address : [ankayangbaru@gmail.com](mailto:ankayangbaru@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v8i6.2021.1536-1542

© 2021UM-Tapsel Press

## **PENDAHULUAN**

Populasi jumlah tahanan dan narapidana pada Lembaga Pemasayarakatan dan Rumah Tahanan Negara meningkat tajam sejak awal tahun 2000-an. Data per 14 Februari 2021 menyebutkan bahwa terdapat 252.834 orang warga binaan pemsayarakatan yang terdiri dari narapidana dan tahanan. Kondisi ini tidak sesuai dengan jumlah narapidana yang sudah melebihi kapasitas serta terus menunjukkan grafik peningkatan setiap tahunnya. Tingginya angka kejahatan dan perbedaan sudut pandang pemsidanaan pada pihak Kepolisian/Kejaksaan turut menjadi penyebabnya. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena menghambat proses pembinaan serta membuat tidak efektifnya kamtib Lembaga Pemasayarakatan.

Dampak yang terasa terjadi pada Lembaga Pemasayarakatan Kelas 1 Tangerang karena jumlah petugas kamtib yang tidak sebanding dengan narapidana sehingga kinerja petugas di LAPAS dalam memberikaan pembinaan serta keamanan & ketertiban narapidana/tahanan menjadi kurang maksimal.

Oleh karena itu, Lembaga Pemasayarakatan Kelas 1 Tangerang selalu memaksimalkan dalam memanfaatkan sumber daya manusia agar bisa dapat memaksimalkan kinerja petugas sendiri

Melihat pentingnya tugas dan fungsi petugas pemsayarakatan, maka diharapkan petugas yang ada di dalamnya mampu menunaikan peranan dan melaksanakan tugas secara baik guna kelancaran proses pemsayarakatan.

Petugas pemsayarakatan merupakan aset penting di dalam proses pelaksanaan pemsayarakatan karena tugas dan fungsi lembaga pemsayarakatan tidak dapat dijalankan oleh sumber daya lain melainkan sumber daya manusia

Kementerian Hukum dan HAM khususnya pemsayarakatan.

Beban kerja merupakan suatu factor yang berpengaruh pada kinerja petugas. Beban kerja menurut Kurnia (2010) beban kerja disini suatu kegiatan yang wajib dillakukan dalam suatu unit kerja yang ditetapkan dan mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal ialah beban yang berasal dari luar diri pegawai,yaitu:
  - a. Tugas (tugas berkaitan dengan fisik desain ruang kator, situasilingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dihadapi. selain tugas yang bersifat mental meliputi, pertanggungjawaban, kompleksitas pekerjaan, emosi kerja ..
  - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya jam kerja, jam istirahat, pembagian shift kerja, system kerja atasan dan sebagainya.
  - c. Situasi kondisi kerja, meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis dan psikologis.
2. Faktor internal meliputi faktor pribadi atau personal meliputi pengaruh fisik (jeniss kelamin, usia, tinggi badan,dll) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan,).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja merupakan kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh terhadap pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab ada padanya. Hal ini menunjukkan bahwa

instansi harus dapat mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawainya, tergantung keterampilan dan keahliannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai ialah fungsi dari interaksi dari motivasi dan kemampuan (Robbins, 2011). Menurut penelitian oleh Febrianti (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja petugas, antara lain kemampuan bekerja yang tidak memadai, perasaan memiliki pegawai yang rendah, motivasi pegawai yang rendah, disiplin pegawai yang kurang, dan beban kerja yang berat.

Beban kerja yang over akan memiliki dampak negatif, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta emosional seperti sakit, pusing, dan lekas marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit, ketika pekerjaan terjadi karena mobilitas yang berkurang akan memunculkan rasa bosan. Menurut Sugiyanto dan Donni Priansa beban kerja ialah pemanfaatan energi pokok serta cadangan yang tersedia.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejauh mana seorang pegawai mampu menuntaskan tugas yang diberikan, yang dapat diukur dari tanggung jawab untuk melakukan tugas tersebut. Ditunjukkan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang yang terletak di Jl. Veteran Raya No.2 Kota Tangerang salah satu (UPT) dibawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dan secara langsung bertanggung jawab dilingkungan Kanwil Hukum dan HAM Banten.

Lapas Kelas I Tangerang didirikan pada tahun 1977 dan diresmikan pada tanggal 6 Desember 1982. Luas keseluruhan tanah 5 Ha dan bangunannya seluas 2,5 Ha. Awalnya pembangunan diperuntukkan sebagai Lapas Khusus narapidana korupsi (white collar crime) sehingga model struktur bangunan menyerupai cottage, namun pada akhirnya digunakan menjadi Lapas Pria Dewasa dengan berbagai macam

kasus kejahatan. daya tampung sebanyak 600 narapidana, namun seiring dengan berjalannya waktu jumlah warga binaan telah melampaui kapasitas daya tampung sebanyak 2276 (dua ribu dua ratus tujuh puluh enam) orang narapidana, sehingga kondisi Lapas Kelas I Tangerang saat ini mengalami over capacity.

Dalam menjalankan tugasnya, Lapas Kelas 1 Tangerang memiliki jumlah pegawai sebanyak 193 orang dengan data sebagai berikut :

Golongan/ Ruang	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
		L	P
IVA	5	5	0
IVB	2	1	1
IVC	1	0	1
IIIA	18	15	3
IIIB	42	37	5
IIIC	16	12	4
IIID	20	16	4
IIA	68	59	9
IIB	3	3	0
IIC	15	15	0
IID	3	3	0
<b>Jumlah</b>	<b>193</b>	<b>166</b>	<b>27</b>
		<b>193</b>	

Tabel berikut menunjukkan jumlah pegawai Lapas Kelas I Tangerang menurut tingkat pendidikan :

No	Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	1
2	SLTA	115
3	D3	3
4	AKIP	14
5	S1	52
6	S2	8
	<b>JUMLAH</b>	<b>193</b>

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah pegawai menurut jenjang pendidikan Lapas Kelas I Tangerang adalah 193 orang yaitu SMA/SMK dengan 59,5 %,

sisanya dibagi D3-AKIP-S2 sebesar 39% dan sisanya SLTP. Dari tabel di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan lulusan SMA/SMK paling dominan di Lapas kelas I di Tangerang.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, kendala yang terjadi di Lapas Kelas I Tangerang adalah beban kerja berlebih karena overkapasitas. Hal ini mengakibatkan pengamanan dan pengawasan kepada narapidana menjadi kurang optimal.

Berdasarkan Keputusan DIRJENPAS Nomor: PAS-416.PK.01.04.01 Tahun 2015 tanggal 21 Agustus 2015 tentang Standar Pencegahan Gangguan Keamanan Lembaga Pemasayarakatan standar jumlah petugas yang ada untuk menjaga 600 narapidana atau sederhananya 1 orang petugas bertanggung jawab atas 30 orang pada kondisi normal. Namun yang terjadi pada Lapas Kelas I Tangerang, 1 orang Petugas bertanggung jawab atas 111 narapidana/tahanan.

Selain persoalan pengamanan, beban kerja berlebihan juga berdampak pada proses pembinaan seperti pelatihan keterampilan kerja dan ilmu agama agar narapidana yang menjalani pidana di Lapas Kelas I Tangerang dapat diarahkan menjadi lebih baik. Dari hasil pengamatan ditemukan bahwa 1 kegiatan hanya diawasi sebanyak 1 hingga 2 orang pegawai saja. Hal ini dapat dikatakan relatif kurang yang mengakibatkan monitoring terhadap narapidana yang mengikuti kegiatan program bimbingan keterampilan dan kegiatan keagamaan menjadi kurang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa kurang optimalnya kinerja pegawai pada Lapas Kelas I Tangerang diduga disebabkan oleh beban kerja yang berlebih (overloaded). Untuk mendalami lebih lanjut berdasarkan latar belakang yang ada, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut akan persoalan yang menyangkut beban kerja dalam menilai kinerja petugas. Penelitian ini berjudul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas**

**pada Lembaga Pemasayarakatan Kelas 1 Tangerang”**.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : adanya pengaruh antara beban kerja internal terhadap kinerja petugas
- H2 : adanya pengaruh antara beban kerja eksternal terhadap kinerja petugas
- H3 : adanya pengaruh yang simultan dari beban kerja internal dan eksternal terhadap kinerja petugas

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian memakai metode explanatory research agar dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian kemudian dilakukan uji hipotesis. Penulis menggunakan pendekatan survey method agar objek dapat diteliti secara aktual dan sistematis. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Lapas Kelas 1 Tangerang. Populasi penelitian ini adalah petugas Lapas Kelas 1 Tangerang sebanyak 193 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 131 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada petugas yang termasuk dalam sampel penelitian kemudian mewawancarai beberapa sumber yang dibutuhkan. Setiap responden diberikan 17 pertanyaan seputar beban kerja internal dan eksternal serta kinerja dari pegawai. Indikator untuk setiap variabel dioperasikan dengan referensi dari penelitian sebelumnya. Indikator variabel tersebut mencakup :

Variabel	Dimensi	Indikator
Internal (X1)	Tuntutan Fisik	1. Usia 2. Kondisi fisik 3. Motivasi 4. Kepuasan
Eksternal (X2)	Tuntutan Tugas	1. Tugas 2.Sikap Kerja 3. Lingkungan Kerja

Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian kerja
	Kuantitas Kerja	1. Hasil kerja 2. Hasil produk
	Kedisiplinan	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan perusahaan
	Ketepatan Waktu	1. Kecepatan waktu kerja 2. Kedisiplinan kerja
	Dampak Interpersonal	3. Bekerja sama 4. Komunikasi

Hasil pengujian validitas didapatkan hasil yang valid pada setiap bagian variabel, dari segi Uji Reliabilitas juga didapatkan hasil yang reliabel pada setiap variabel menggunakan Alpha Cronbach cutoff > 0,6. Analisis data regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini yang tujuannya agar dapat mengetahui apakah beban dari kerja internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji T dan F digunakan dalam uji hipotesis. Sebelum uji regresi dilaksanakan, dilakukan dahulu Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Multi kolinearitas, Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum disebarkan kepada responden, kuesioner penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas ini merujuk pada semua indikator di setiap variabel yang valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menandakan bahwa setiap variabel reliabel digunakan untuk digunakan alat

pengumpulan hasil data dari penelitian. Hasil dari validitas berikut reliabilitas instrumen disajikan pada kolom berikut:

#### Hasil Validitas Instrumen

Item	Indikator	Nilai Korelasi	R tabel	Kesimpulan
X1.1	Umur	0.764	0.233	Valid
X1.2	Kesehatan	0.68	0.233	Valid
X1.3	Motivasi	0.828	0.233	Valid
X1.4	Kepuasan	0.756	0.233	Valid
X2.1	Tugas	0.00	0.233	Valid
X2.2	Sikap Kerja	0.768	0.233	Valid
X2.3	Lingkungan Kerja	0.508	0.233	Valid
Y1.1	Ketepatan Hasil Kerja	0.627	0.233	Valid
Y1.2	Ketelitian Kerja	0.629	0.233	Valid
Y1.3	Hasil Kerja	0.609	0.233	Valid
Y1.4	Manfaat Kerja	0.705	0.233	Valid
Y1.5	Kehadiran	0.727	0.233	Valid
Y1.6	Ketaatan Pada Peraturan	0.695	0.233	Valid
Y1.7	Kecepatan Kerja	0.803	0.233	Valid
Y1.8	Kedisiplinan	0.768	0.233	Valid
Y1.9	Kerjasama	0.8	0.233	Valid
Y1.10	Komunikasi	0.732	0.233	Valid

#### Hasil Reliabilitas Instrumen

No.	Indikator	Cronbach's Alpha	Standard	Reliabilitas
1	Beban Kerja Internal	0.801	> 0.6	Reliabel
2	Beban Kerja Eksternal	0.794	> 0.6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.77	> 0.6	Reliabel

Uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas yang termasuk dalam pengujian asumsi klasik memenuhi syarat agar dilanjutkan uji regresi berganda.

Variabel dari independen (X1 & X2) pada penelitian ini ialah (X1) beban kerja internal & (X2)beban kerja eksternal. Variabel dependen pada penelitian ini adalah (Y) kinerja petugas. Hasil dari uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dilihat dari tabel berikut :

**Hasil Analisis Regresi Berganda dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen.**

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t <sub>hitung</sub>	Sig	Pengaruh
Kinerja Petugas (Y)	Beban Kerja Internal (X <sub>1</sub> )	0,625	3,932	0	Positif dan signifikan
	Beban Kerja Eksternal (X <sub>2</sub> )	-0,147	-0,696	0,489	Negatif dan tidak signifikan
Constanta			= 27,421		
R			= 0,437		
R Square			= 0,191		
Adjusted R Square			= 0,167		
F <sub>hitung</sub>			= 8,030		

Berdasarkan Tabel diatas maka didapat persamaan dari nilai regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,422 + 0,635X_1 - 0,157X_2$$

Hipotesis diawal yang diajukan dalam penelitian ini ialah bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja secara internal terhadap kinerja petugas. Hipotesis ini terkonfirmasi jika nilai probabilitas signifikan disini terdapat

nilai < 0,05. Berdasarkan tabel diketahui bahwa variabel beban kerja internal memiliki nilai Hitung sebesar 3,933 ( sig . < 0,05). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini merujuk kepada nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dari segi model regresi dapat dipergunakan untuk mengetahui variabel dependen (Y), atau dengan kata lain variabel beban kerja secara internal mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan (H1) diterima, terdapat pengaruh positif beban kerja internal kinerja pegawai Lembaga Pemasayarakatan Kelas 1 Tangerang. Ini menunjukkan bahwa beban kerja internal dengan indikator usia, status kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Murti (2013) yang menjelaskan bahwa beban kerja internal mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis kedua yang dituju pada penelitian ini ialah terdapat pengaruh negatif diantara beban kerja eksternal kepada kinerja pegawai Lembaga Pemasayarakatan Kelas 1 Tangerang. Hipotesis ini dikonfirmasi jika nilai probabilitas signifikan menunj ukkan nilai < 0,05. Pada tabel didapat variabel beban kerja eksternal diperoleh sebesar t<sub>hitung</sub> = -0,696. Maka dari itu model persamaan regresi pada penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh dari beban kerja eksternal terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Tangerang, sehingga (H2) ditolak. Hasil pengujian ini selaras dengan Monika (2010) yang menjelaskan bahwa beban kerja eksternal berpengaruh secara negatif terhadap kinerja petugas Lapas Kelas 1 Tangerang.

**KESIMPULAN**

1. Beban kinerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja internal terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1

Tangerang. Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan thitung 3,934 lebih besar dari t tabel 1,665 dan tingkat signifikan t sebesar 0,000 & nilai  $\alpha$  0,05. Dikarenakan nilai signifikansi t < dari nilai  $\alpha$  (0,000 < 0,05). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya H1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari beban kerja internal terhadap kinerja pegawai yang sudah terkonfirmasi.

2. Beban eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Tangerang. Hasil uji regresi yang didapatkan hasil perhitungan thitung -0,695 lebih kecil dari ttabel yaitu 1,665 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi t < dari nilai  $\alpha$  (0,000 < 0,5) tetapi thitung < ttabel. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas.
3. Beban kerja internal dan eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah terkonfirmasi pada hasil yang tertera pada Uji F.

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. (2001), Human Resources Management: Strategy Competitive Advantage, BPFE, Yogyakarta.

Brrahmasari, I.A. and Siregar, P. (2008), "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada PT Central Proteinprima TBK", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7 No. 1, pp. 238-250.

Creswell, J.W. (2009), *Research Design*:

Deswi, Roddziah Kurnias. (2015). Analisis Pengaruh terhadap Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Diponegoro, Semarang.

Robbins, S.P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhalindo, Jakarta.

Siagian, S. (2002), *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administratif*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.