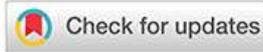


PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB CILACAP



^{1*}Regalia Mala Anjani, ²Naniek Pangestuti

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}regaliamala4@gmail.com (*corresponding author*)

²naniekedi14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee job satisfaction at Class IIB Correctional Institution Cilacap. This research uses quantitative and non-probability techniques by applying a saturated sampling of 61 people. The data collection technique was carried out using the distribution of questionnaires to respondents through Google Forms. There are 24 statement items that are used as indicators in the study. The data analysis technique used is through the normality test, simple linear regression test, significance test, and determination test processed using IBM SPSS software version 27. The results showed that there is an influence of workload on job satisfaction. The results of the determination test were obtained with an R Square value of 0.114 which indicates that the workload variable has an influence of 11.4% on the work satisfaction variable, while other variables influence the remaining 88.6%.

Keywords: *Workload; Job Satisfaction; Correctional Officers*



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang, hampir semua lini kehidupan mengalami perkembangan, baik perkembangan teknologi maupun organisasi. Perkembangan ini akan berdampak pada kehidupan manusia. Sumber Daya Manusia mempunyai posisi strategis yang berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu beroperasi secara efektif guna mendukung peningkatan produktivitas, pengurangan biaya operasional, peningkatan kepuasan pegawai, serta peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. (Tentama et al., 2019).

Tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang pegawai menikmati pekerjaannya. Tidak tercapainya kepuasan kerja, individu menjadi terhambat mencapai kematangan psikologis dan semangat kerjanya pun rendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi adanya peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai (Assyofa, 2023). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, dampak positifnya akan terlihat baik bagi organisasi maupun diri mereka sendiri. Pegawai yang merasa puas terhadap tugasnya cenderung loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

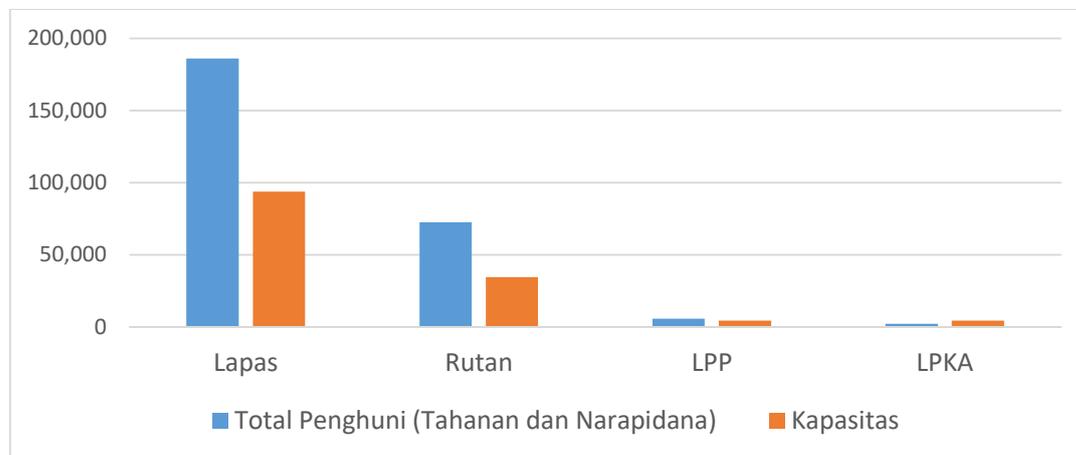
Di sisi lain, ketika kepuasan kerja rendah, perilaku negatif pada karyawan akan muncul, seperti kurangnya inisiatif, ketidaktepatan waktu, sering absen, dan penggunaan ponsel saat jam kerja. Sejalan dengan temuan (Sudiarditha et al., 2019) mengenai banyak pegawai yang tidak mempunyai banyak waktu untuk menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyak pegawai yang menjalankan tugas tambahan di luar tugas utama mereka. Dampak dari kenyataan tersebut adalah kepuasan seseorang akan menurun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor fisik berupa tipe pekerjaan dan penjadwalan waktu istirahat yang mana hal tersebut berkaitan dengan beban pekerjaan yang dialami oleh pegawai (Busro, 2018). Dalam konteks ini, peran organisasi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mengatur distribusi pekerjaan secara adil, proporsional, dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Fenomena ini terjadi hampir di setiap organisasi pemerintah termasuk pada Lembaga Pemasyarakatan yang berperan sebagai sektor publik.

Lembaga Pemasyarakatan yang disingkat sebagai Lapas merupakan bagian dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan mendefinisikan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai tempat yang menjalankan fungsi pembinaan terhadap narapidana. Pembinaan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan disebutkan dalam Pasal 1 Angka 1 bahwa : "Pembinaan adalah kegiatan untuk meningkatkan kualitas ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, intelektual, sikap dan perilaku, profesional, kesehatan jasmani dan rohani Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan". Adapun pembinaan bagi narapidana terdiri dari pembinaan kepribadian dan kemandirian yang bertujuan untuk menjadikan narapidana sebagai manusia seutuhnya, sesuai dengan prinsip pembangunan nasional.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pasal 11 poin a menyebutkan bahwa Pegawai ASN mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Dalam hal ini, petugas pemasyarakatan juga sebagai pelayan publik yang dituntut memberikan pelayanan masyarakat, terutama untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana. Secara umum, situasi Lapas mengalami kelebihan kapasitas menimbulkan peningkatan beban kerja yang ditanggung oleh petugasnya.



Sumber : sdppublik.ditjenpas.go.id (diunduh pada 29 Januari 2024)

Gambar 1
Keadaan Penghuni dan Kapasitas di UPT Pemasyarakatan Seluruh Indonesia

Berdasarkan data pada Gambar 1 mengenai jumlah penghuni dan kapasitasnya di Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan terutama di Lembaga Pemasyarakatan mengalami kelebihan kapasitas. Total penghuni (tahanan dan narapidana) di Lapas saat ini mencapai 186.033 orang, sedangkan dengan kapasitas yang seharusnya yaitu 93.788 orang. Hal ini menunjukkan potensi kepadatan penghuni dan dapat memberikan tekanan pada sistem pemasyarakatan. Apabila jumlah penghuni jauh melebihi kapasitas, pegawai di Lapas juga menghadapi *overload* pekerjaan. Mereka harus menangani lebih banyak tugas terkait pembinaan, pengawasan, keamanan, dan pelayanan kepada penghuni. Sehingga dalam memberikan pembinaan kepada narapidana baik kepribadian maupun kemandirian harus lebih keras agar hasilnya optimal dan dapat mencapai tujuan pemasyarakatan.

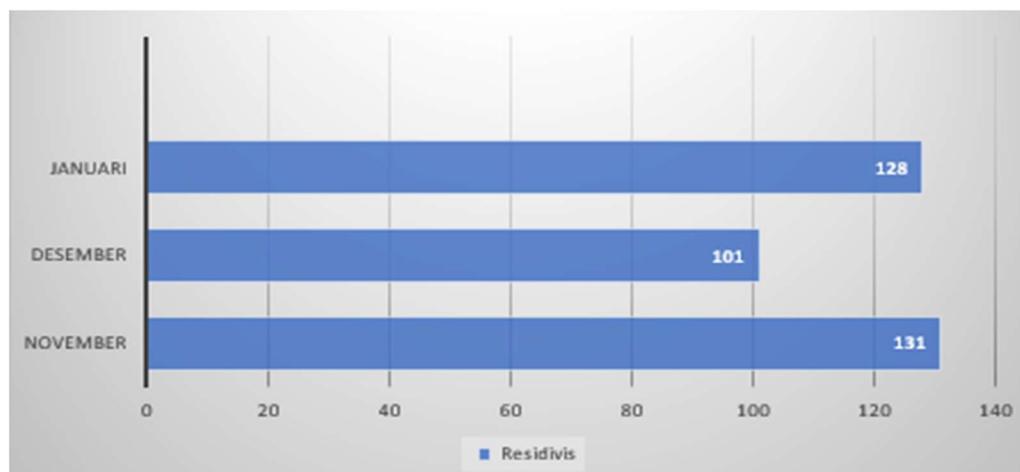
Pada Tabel 1 memberikan gambaran tentang jumlah tahanan dan narapidana yang diklasifikasikan berdasarkan beberapa kategori tertentu. Dari data yang tertera, dapat dilihat bahwa Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap dihadapkan pada beban kerja yang signifikan akibat kelebihan kapasitas penghuni. Total penghuni saat ini sebanyak 620 orang dengan rincian tahanan berjumlah 126 orang dan narapidana berjumlah 494 orang sedangkan kapasitas lapas hanya sebanyak 254 orang.

Tabel 1
Data Jumlah Klasifikasi Tahanan dan Narapidana di Lapas Kelas IIB Cilacap

Jenis Registrasi	Jenis WBP Jenis Kelamin	Narapidana		Tahanan		Total
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
A I				3		3
A II				33	1	34
A III				78	2	80
A IV				2		2
A V				5	2	7
B I		446	17			463
B II		24				24
B III		4	1			5
Hukuman Seumur Hidup		2				2
Total		476	18	121	5	620

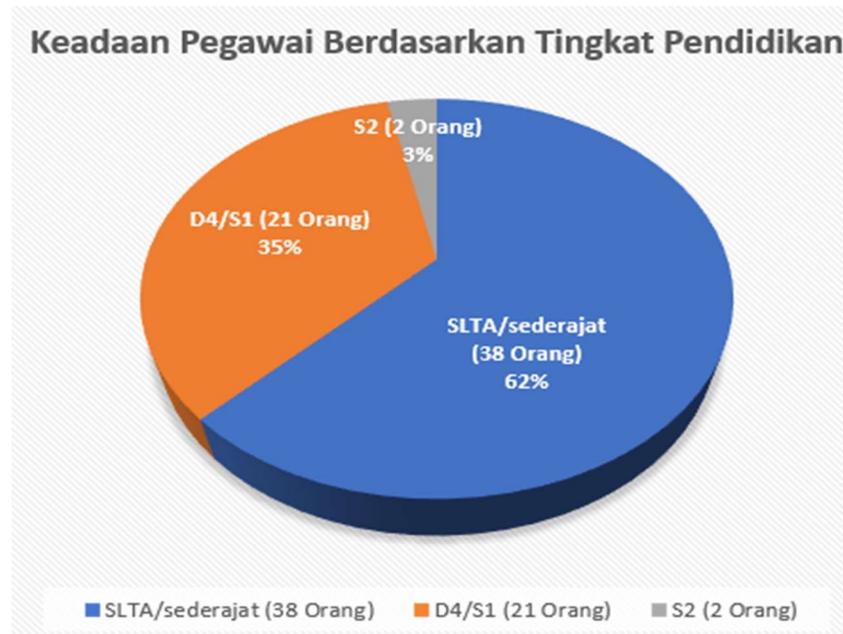
Sumber : Sub Seksi Registrasi & Bimkemas Lapas Kelas IIB Cilacap (Maret 2024)

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa terdapat 131 orang residivis pada bulan November, 101 orang pada bulan Desember, dan 128 orang pada bulan Januari. Dengan adanya narapidana yang merupakan residivis yang cukup banyak, maka tugas dari petugas pemasyarakatan khususnya pada bagian registrasi juga meningkat karena mereka harus menangani lebih banyak tugas khususnya mengenai administrasi terkait status residivis tersebut. Ketika terjadi kelebihan kapasitas penghuni lapas dan jumlah residivis tinggi maka tugas pegawai lapas juga bertambah. Dalam menghadapi masalah yang melibatkan banyaknya residivis, diperlukan pegawai yang berkompeten dan berlatar pendidikan tinggi sehingga dapat memberikan pembinaan yang optimal untuk mencegah terjadinya pengulangan tindak pidana oleh narapidana.



Sumber : Sub Seksi Registrasi & Bimkemas (29 Januari 2024)

Gambar 2
Data Residivis Lapas Kelas IIB Cilacap



Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Lapas Kelas IIB Cilacap (28 Maret 2024)

Gambar 3
Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data pada gambar 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di Lapas Kelas IIB Cilacap yaitu sebanyak 38 orang yang berlatar belakang pendidikan SLTA/ sederajat. Ini menandakan bahwa isu tingkat pendidikan pegawai masih memerlukan perhatian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap. Tingkat pendidikan yang kurang memadai dapat berdampak pada beban kerja pegawai karena adanya keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan menghadapi kompleksitas fungsi organisasi. Sebaliknya, tingkat pendidikan yang tinggi seorang pegawai dalam pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kemampuan kerja dan mempengaruhi peningkatan kinerja (Hayati et al., 2020).

Apabila kemampuan karyawan lebih rendah maka tuntutan pekerjaannya lebih banyak sehingga kelelahan akan muncul, hal inilah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Herianto et al., 2022). Jika kondisi ini terus berlangsung, dapat mengakibatkan dampak negatif pada pencapaian hasil perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan data dari Sub Bagian Tata Usaha Lapas Kelas IIB Cilacap bahwa promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai di Lapas Kelas IIB Cilacap selama periode tahun 2021-2023 hanya terdapat 2 orang yang menerima usulan promosi jabatan. Hal ini tentu tidak sebanding dengan jumlah pegawai. Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan dalam kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam dua tahun terakhir ini. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi kinerja organisasi karena dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1
Pegawai Yang Melaksanakan Tugas Tambahan

NO	Tugas Tambahan	Jumlah
1.	Melaksanakan <i>job training</i> di luar Lapas Kelas IIB Cilacap	9 Orang
2.	Tim Humas	5 Orang
3.	Wali Pemasaryakatan	10 Orang

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Lapas Kelas IIB Cilacap (Januari, 2024)

Dari Tabel 2 menjelaskan terkait kondisi dimana sejumlah pegawai memiliki tanggung jawab lebih yang harus dijalani yaitu melaksanakan *job training* di luar Lapas Kelas IIB Cilacap sebanyak 10 orang, menjadi Tim Humas di Lapas Kelas IIB Cilacap sebanyak 5 orang, dan sebagai Wali Pemasaryakatan sebanyak 10 orang. Pegawai dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan tugas pokok mereka dan melaksanakan tugas tambahan dengan optimal. Hal ini dikarenakan karena kekurangan pegawai sehingga menyebabkan petugas mendapatkan beban kerja tambahan. Peningkatan beban kerja juga berpotensi memberikan dampak negatif pada produktivitas dan kesehatan mental petugas, hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan Surat Perintah Nomor : W.13-KP.04.01-2947 terdapat pengurangan 9 orang pegawai yang mana mereka mendapatkan tugas sementara untuk melaksanakan *job training* di Lapas Kelas IIA Ngaseman, Lapas Kelas IIA Gladakan, dan Lapas Kelas IIB Nirbaya. Sehingga beban kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Cilacap bertambah untuk mengisi kekosongan tugas pegawai yang diperbantukan di beberapa UPT di Nusakambangan. Hal tersebut berdampak pada jumlah regu pengamanan yang berkurang dan ada beberapa titik yang tidak dijaga. Semula jumlah satu regu pengamanan berjumlah 9 orang, kini menjadi 6 orang tiap regunya dan terdapat 4 regu pengamanan. Hal tersebut membuat beban kerja pegawai semakin bertambah karena ada beberapa titik jaga yang tidak ditempati oleh petugas sehingga pengawasan harus lebih diperhatikan.

Tabel 2
Distribusi Regu Pengamanan Lapas Kelas IIB Cilacap

No.	Regu Pengamanan	Jumlah Pegawai
1.	Ka. Rupam	1 Orang
2.	P2U	1 Orang
3.	Pintu 3	1 Orang
4.	Blok Selatan	1 Orang
5.	Pos Atas 1	-
6.	Pos Atas 2	1 Orang
7.	Pos Atas 3	-
8.	Pos Atas 4	1 Orang
9.	Blok Utara	-
Total		6 Orang

Sumber : Kesatuan Pengamanan Lapas Kelas IIB Cilacap (Januari 2024)

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan distribusi regu pengamanan di Lapas Kelas IIB Cilacap sebanyak 6 orang. Distribusi pegawai yang terdapat pada regu pengamanan mencerminkan sejumlah titik yang diawasi dan dijaga oleh personel keamanan. Namun, kekosongan petugas di beberapa pos dapat berdampak

negatif terhadap efektivitas pengamanan, karena adanya potensi celah keamanan di area yang tidak diawasi secara optimal.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan belum banyak peneliti yang meneliti tentang variabel ini dalam lingkup pemsaryakatan tepatnya pada lapas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ghislieri et al., (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara tingkat beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh perawat, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Menurut Tentama et al., (2019) beban kerja memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja. Beban kerja juga menjadi salah satu elemen penentu dalam mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap kemampuan dan kondisi karyawan sebelum menetapkan serta memberikan tugas menjadi hal yang penting bagi pimpinan. Banyaknya tugas yang diberikan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kemampuan karyawan, baik dari segi kemampuan fisik maupun kognitif. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, sehingga menyebabkan mereka puas dengan hasil pekerjaan mereka dan menjadi termotivasi untuk menyelesaikan tugas lainnya

Trivellas et al., (2013) mendapati bahwa beban kerja yang berat dan stres kerja berhubungan dengan rendahnya kinerja dan kepuasan kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin sulit untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal. Hal itu sejalan dengan Zainudin & Junaidah dalam Anasi, (2020) yang menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja dosen pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja harus diberikan yang sesuai dengan beban kerja. Kepuasan kerja dapat tercapai ketika adanya keseimbangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Apabila kemampuan karyawan lebih rendah maka tuntutan pekerjaannya lebih banyak sehingga kelelahan akan muncul, hal inilah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Herianto et al., 2022). Jika kondisi ini terus berlangsung, dapat mengakibatkan dampak negatif pada pencapaian hasil perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, perlu dilakukan penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemsaryakatan Kelas IIB Cilacap. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kontribusi positif dari peneliti dalam memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemsaryakatan Kelas IIB Cilacap dan memberikan alternatif solusi terkait beban kerja agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja mencakup berbagai tuntutan termasuk tugas-tugas kuantitatif, kualitatif, mental, dan fisik (Cooper et al., 2001). Sementara itu, definisi beban kerja menurut Haga et al., (2002) adalah tingkat kapasitas pemrosesan yang diberikan selama bekerja, mencerminkan pasokan energi dan tuntutan tugas seseorang. Beban kerja adalah fenomena ketika seseorang dihadapkan pada sejumlah tuntutan pekerjaan yang terlalu

banyak, yang dapat menyebabkan kelelahan karena habisnya energi (Maslach et al., 2001). Menurut Maslach et al., (2001) beban kerja dapat timbul akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab, serta kurangnya keterampilan dan sikap yang tepat terhadap pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, beban kerja mencakup berbagai aspek tuntutan pekerjaan, baik kuantitatif maupun kualitatif, serta memperhatikan aspek mental dan fisik. Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai kompleksitas tugas yang memerlukan penggunaan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan serangkaian tugas secara bersamaan.

Beban kerja merupakan tekanan atau tuntutan yang dirasakan akibat banyaknya pekerjaan dan beratnya tugas (Tomic & Tomic, 2011). Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan bahwa kerja mencakup segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. J.L. Gibson et al., dalam (Maini & Tanno, 2021) mengartikan beban kerja sebagai tekanan yang timbul sebagai respon yang sulit diadaptasi oleh seseorang. Beban kerja ini dipengaruhi oleh variasi antar individu atau proses psikologis, dan muncul sebagai konsekuensi dari faktor eksternal seperti lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan fisik atau psikologi yang berlebihan.

Penelitian ini mengadaptasi teori beban kerja atau Workload oleh Bakker et al., (2004) mengacu pada 4 (empat) indikator. Indikator-indikator tersebut antara lain :

- a) Jumlah pekerjaan.
- b) Tuntutan bekerja sangat cepat.
- c) Intensitas pekerjaan.
- d) Waktu penyelesaian pekerjaan sedikit.

Kepuasan Kerja

Cronley & Kim (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sudut pandang subyektif yang melibatkan perasaan individu terkait dengan pekerjaannya dan situasi di tempat kerja mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek pekerjaan dan mencerminkan perasaan serta sikap seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Menurut Hee et al., (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, dan berdasarkan 2 (dua) faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Najib, 2020). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku positif maupun negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan dan perilaku yang diekspresikan melalui penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankannya (Afandi, 2018). Sedangkan Nuraini (2013) dalam Harahap dan Ferine (2023) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan yang berasal dari pekerjaan, yang dapat diperoleh melalui penghargaan terhadap pencapaian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan definisi kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan kerja yang positif dan mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan atau komponennya (Adams & Bond, 2000).

Menurut Anees et al., (2021) kepuasan kerja adalah kondisi emosional seorang karyawan yang menggambarkan respon emosionalnya terhadap pekerjaan dan kondisi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan istilah yang digunakan karyawan untuk menggambarkan apakah mereka puas dengan keinginan dan kebutuhannya di tempat kerja (Mandjar & Turangan, 2023).

Baker mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi seseorang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka, sejauh mana seseorang menyukainya atau tidak menyukai pekerjaan mereka (Hermingsih & Purwanti, 2020). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap tugas-tugasnya, sementara individu yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

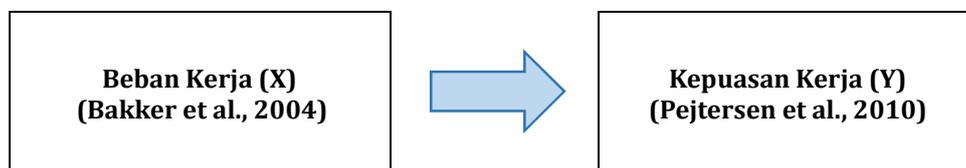
Penelitian ini mengadaptasi kepuasan kerja dari oleh Pejtersen et al., (2010) mengacu pada 4 (empat) indikator. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- a) Prospek pekerjaan.
- b) Kondisi fisik pekerjaan.
- c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- d) Tanggung jawab pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ghislieri et al., (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara tingkat beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh perawat, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Jika kondisi ini terus berlangsung, dapat mengakibatkan dampak negatif pada pencapaian hasil perusahaan atau organisasi.

Hipotesis

Kerangka dalam penelitian ini yang menempatkan beban kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y) seperti ditunjukkan pada Gambar 4.



Sumber : Bakker et al., 2004 ; Pejtersen et al., 2010

Gambar 4
Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada analisis data secara numerik dan memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis melalui penerapan teknik statistik. Analisis dalam meneliti pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cilacap menggunakan uji regresi. Setiap variabel dalam penelitian ini akan diukur menggunakan alat penelitian, sehingga data yang diperoleh akan berupa angka-angka yang dapat dianalisis melalui prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian yakni beban kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh petugas pemasarakatan yang ada pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cilacap sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik *non-probability* dengan menerapkan sampling jenuh atau total sampling di mana seluruh

anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diambil dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang menjadi sampel penelitian. Pengambilan data tersebut dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap sebanyak 61 orang. Dalam hal ini, sebelum kuesioner disebar kepada sampel penelitian, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas di lokasi yang berbeda. Kuesioner akan disebar kepada 30 responden di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil pengujian akan dianalisis menggunakan software IBM SPSS versi 27. Untuk mendapatkan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang, dapat menggunakan distribusi statistik nilai r tabel. Dari distribusi tersebut, ditemukan nilai r tabel sebesar 0,361.

Uji Validitas

Dari r-tabel diperoleh angka 0,361. Hasil Uji Validitas dengan menggunakan program SPSS diolah dan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas data variabel Beban Kerja (X)

Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Ket
X1	0,679	0,361	<0,001	0,05	Valid
X2	0,811	0,361	<0,001	0,05	Valid
X3	0,600	0,361	<0,001	0,05	Valid
X4	0,766	0,361	<0,001	0,05	Valid
X5	0,815	0,361	<0,001	0,05	Valid
X6	0,789	0,361	<0,001	0,05	Valid
X7	0,833	0,361	<0,001	0,05	Valid
X8	0,839	0,361	<0,001	0,05	Valid
X9	0,835	0,361	<0,001	0,05	Valid
X10	0,832	0,361	<0,001	0,05	Valid
X11	0,805	0,361	<0,001	0,05	Valid
X12	0,853	0,361	<0,001	0,05	Valid

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Dari Tabel 4 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel X (Beban Kerja) adalah valid karena r-hitung untuk semua item lebih besar dari r-tabel.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas data variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Ket
X1	0,666	0,361	<0,001	0,05	Valid
X2	0,749	0,361	<0,001	0,05	Valid
X3	0,724	0,361	<0,001	0,05	Valid
X4	0,642	0,361	<0,001	0,05	Valid
X5	0,765	0,361	<0,001	0,05	Valid
X6	0,858	0,361	<0,001	0,05	Valid
X7	0,636	0,361	<0,001	0,05	Valid

X8	0,511	0,361	0,004	0,05	Valid
X9	0,739	0,361	<0,001	0,05	Valid
X10	0,696	0,361	<0,001	0,05	Valid
X11	0,636	0,361	<0,001	0,05	Valid
X12	0,711	0,361	<0,001	0,05	Valid

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Dari tabel 5 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Y adalah valid, karena r-hitung untuk semua item lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	.945	12
Kepuasan Kerja	.897	12

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6 maka :

- Diperoleh angka 0,945 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Beban Kerja (X) adalah reliabel.
- Diperoleh angka 0,897 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah reliabel.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode uji *Kolmogorov - Smirnov*, dimana nilai signifikansinya adalah 0,05. Jika nilai signifikan > 0,05, maka data residual terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan < 0,05, maka data residual tidak terdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.00680267
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.056
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig	.766
	99%	
	Lower Bound	.756
	Upper Bound	.777

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari Tabel 7 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel X (Beban Kerja) dan Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel 8 terkait hasil uji regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat beban kerja maka variabel kepuasan kerja sebesar -0,174 atau nilai dari koefisien arah regresi sebesar -0,174.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.974	2.185		25.161	<,001.
1 Beban Kerja	-.174	.063	-.337	-2.752	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Uji Signifikansi

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi diatas dapat dilihat pada nilai signifikansi diketahui bernilai $0,008 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cilacap.

Tabel 9
Hasil Uji Signifikansi

Model	Anova ^a				
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.683	1	123.683	7.576	.008 ^b
Residual	963.268	59	16.327		
Total	1086.951	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Uji Determinasi

Berdasarkan pada tabel 10, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan korelasi yang memiliki nilai positif lemah antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja. Dari hasil tabel determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,114. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh pada variabel beban kerja sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y) memiliki pengaruh sebesar 11,4%. Sisanya 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 10
Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.099	4.041

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap mengenai beban kerja berada pada kategori sedang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di Lapas Kelas IIB Cilacap sudah cukup baik dan ditandai dengan tingkat persepsi pegawai menunjukkan tingkat sedang sebesar 70,5%.

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap memiliki persepsi sedang mengenai kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah cukup baik dimana ditunjukkan pada tingkat persepsi sedang sebesar 67%. Terbukti bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap.

Berdasarkan hasil analisis beberapa saran yang dapat diberikan adalah perlu dilakukan distribusi beban pekerjaan yang lebih baik lagi. Harapannya keseimbangan beban kerja pegawai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Selain itu, penelitian mengenai beban kerja dan pengaruhnya terhadap variabel lain, masih jarang ditemukan pada organisasi publik seperti bidang pemasyarakatan. Oleh karena itu, untuk akan lebih baik apabila dilakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap variabel lain yang dibutuhkan dalam meningkatkan pencapaian organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536–543. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1),

- 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Creswell, J. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitataif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi Keempat*. Pustaka Belajar
- Creswell, J.W., & Creswell, J.D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications, Inc
- Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1691–1699. <https://doi.org/10.1111/jonm.12859>
- Haga, S., Shinoda, H., & Kokubun, M. (2002). Effects of task difficulty and time-on-task on mental workload. *Japanese Psychological Research*, 44(3), 134–143. <https://doi.org/10.1111/1468-5884.00016>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 9–20. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i2/5510>
- Herianto, F., Mei, A., & Widigdo, N. (2022). The Effect of Competency and Workload on the Performance of Medical Staff in MYD Hospital through Job Satisfaction as A Mediation Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 22793–22806.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Nurhasanah, S. (2019). *Praktikum Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. (3rd ed.). Salemba Empat.
- Nurhasanah, S. (2021). *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. (6th ed.). Salemba Empat.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(SUPPL. 3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan
- Prasetyo, B., & Jannah L.M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Perilaku*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sistem Database Pemasarakatan. (2024). Keadaan Penghuni dan Kapasitas di UPT Pemasarakatan Seluruh Indonesia. <https://sdppublik.ditjenpas.go.id/>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231549>

- Sudiarditha, I. K. R., Mardi, & Margaretha, L. (2019). Study of Employee Performance : Workload. *Econosains*, 17(1), 31–45.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tomic, M., & Tomic, E. (2011). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16(5), 468–479. <https://doi.org/10.1177/17449871110383353>
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan
Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (pertama). CV. Penerbit Qiara Media.