

Pengaruh Beban Kerja dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Staf Bagian Kesatuan Pengamanan Rutan dan Subseksi Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung

Novianty Ratna Sari, Mochamad Vrans Romi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Cimahi Universitas Jenderal Achmad Yani
Jl. Jend. Sudirman, Cibeber, Cimahi Selatan., Kota Cimahi, Jawa Barat 40531
Correspondence: noviantiratnasari01@gmail.com, vransromi@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan kinerja staf yang ditinjau dari aspek penilaian kinerja staf Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung masih harus ditingkatkan. Tujuan pada penelitian dapat melihat pengaruh beban kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja secara parsial dan simultan. Pada penelitian menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner dengan skala interval sebagai pengumpulan data. Populasi penelitian yaitu staf Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung sebanyak 32 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh. Olah data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan parsial (uji t) dan simultan (uji F). Pada penelitian ini membuktikan hingga Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja staf secara parsial. Pembinaan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja staf. Sedangkan secara simultan beban kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf.

Kata kunci: Beban Kerja, Pembinaan Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

The decline in staff performance reviewed from the aspect of assessing the performance of the Bandung Class IIA Women's Prison staff still needs to be improved. The purpose of this study is to see the influence of workload and discipline coaching on performance partially and simultaneously. The study uses quantitative methods and questionnaires with interval scales as data collection. The research population is 32 staff of the Bandung Class IIA Women's Detention Center. Samples were taken using a saturated sampling technique. Data processing was analyzed using multiple regression analysis and hypothesis tests using partial (t-test) and simultaneous (F-test). This study proves that workload has a negative and significant effect on staff performance partially. Discipline coaching has a positive and significant effect on staff performance. Meanwhile, simultaneously workload and discipline coaching have a significant effect on staff performance.

Keywords : Workload, Discipline Development, Performance

PENDAHULUAN

Lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan yang berada di Indonesia melebihi kapasitas hunian. Tingginya angka kriminalitas di Indonesia dan meningkatnya narapidana/ tahanan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya menjadi salah satu penyebab. Kementerian Hukum dan HAM menyatakan bahwa terjadinya peningkatan populasi di lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan mencapai sebesar 95%. Dilihat dari system basis data pada pemasyarakatan pada bulan juni 2023 bahwa tingkat overcrowded 95%. Lapas dan rutan di Indonesia sebanyak 526 dengan kapasitas 140.424 orang. Sedangkan penghuni pada lapas dan rutan tahun 2023 mencapai 269.263 orang. *Overcrowded* menjadi masalah yang sangat penting dan berdampak pada sistematis untuk penyelenggara pemasyarakatan (www.salopos.com).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja suatu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam hal evaluasi, berbagai situasi atau kondisi yang mempengaruhi kinerja perlu dipertimbangkan. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan staf bagian kesatuan pengamanan rutan dan subseksi rutan Perempuan kelas IIA Bandung dengan kinerja yang kurang, cukup, baik. (34%) yang memiliki kategori kurang dibandingkan dengan jumlah staf yang baik seb(25%) dan sangat baik sebanyak (13%). Hasil penilaian kinerja ini dimulai dengan melihat bagaimana staf membantu instansi. Kemudian hasilnya dikategorikan atau diklasifikasikan. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja

menunjukkan bahwa masih ada perbedaan antara hasil kerja dan pekerjaan. Didalam instansi memiliki kategori minimum baik dan kategori maksimum sangat baik, sedangkan dapat dilihat dari data bahwa kinerja pekerjaan tidak memenuhi standar pekerjaan. Pada penelitian ini dilakukan oleh Jovi Lesmana et all (2023) bahwa beban kerja sebuah faktor mempengaruhi kinerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil dari wawancara bahwa adanya hambatan yang terjadi di Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung yaitu kurangnya sumber daya manusia terutama yang berjenis kelamin perempuan meskipun mayoritas pegawai di Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung ini perempuan. Akan tetapi yang diperbolehkan keluar masuk kedalam blok hunian itu hanya perempuan dikarenakan rutan perempuan. masih ada beberapa staf yang mengerjakan tugas melebihi batas waktu yang ditentukan dan juga ada staf yang mengerjakan pekerjaan dua atau lebih pekerjaan diwaktu yang sama dikarenakan sebagian staf ada yang cuti atau tidak masuk. Sehingga untuk mempercepat dalam pembuatan tugas tersebut akhirnya dibantu oleh beberapa Warga Binaan Pemasarakatan (WBP) yang membantu staf tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ganira Risma & Yahya (2022) selain beban kerja ada beberapa faktor lain yang harus diperhatikan instansi adalah kedisiplinan seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat tercermin dari kedisiplinan mereka dalam mentaati peraturan yang berlaku di intasnsi. Disiplin kerja, misalnya, datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan, dan mematuhi peraturan perusahaan, akan menciptakan lingkungan kerja di mana program kerja dapat mencapai tujuan (Muhammad Yunus & Widhi, 2023). Menurut Hasibuan (2017:193) pembinaan disiplin agar mendorong karyawan untuk patuh terhadap berbagai peraturan yang ada di perusahaan. Sebuah organisasi harus berupaya untuk memperbaiki perilaku pegawai yang tidak baik melalui pembinaan disiplin. Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja. Berdasarkan hasil bahwa pekerja yang tidak masuk kantor tanpa keterangan sebanyak 31 kali selama bulan januari sampai September 2023. Sedangkan karyawan yang terlambat masuk ke kantor sebanyak 108 kali selama bulan januari sampai September 2023. Sedangkan instansi sudah mempersiapkan dan membagi – bagi tugas terkait pekerjaan. Dengan beberapa karyawan yang tidak hadir dan terlambat akan menjadi penghambat kelangsungan pekerjaan instansi. Sehingga pekerjaan tersebut terabaikan ataupun dikerjakan orang yang bukan bagiannya hasilnya akan kurang maksimal. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran dapat menunjukkan kurangnya disiplin karyawan dalam pekerjaan.

METODE

Penelitian dilakukan untuk menganalisis hasil pengaruh beban kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja dengan metode sebagai berikut. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh staf Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung sebanyak 32 orang. Dengan metode teknik sampling jenuh. Kemudian pada metode pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis asosiatif kuantitatif. Alat ukur menggunakan uji validitas dan reliabilitas denag SPSS 25. Pengolahan data menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesisi Uji t dan Uji F.

HASIL

Untuk mengetahui tanggapan responden pada Beban Kerja dan Pembinaan disiplin yang telah peneliti lakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	Cronbach Alpha
Beban Kerja (X1)	0,797	0,756
	0,792	
	0,820	
	0,661	
Pembinaan Disiplin (X2)	0,651	0,716
	0,718	

	0,736	
	0,825	
Kinerja (Y)	0,452	
	0,601	
	0,541	
	0,585	
	0,439	
	0,622	
	0,573	
	0,559	0,803
	0,614	
	0,699	
	0,533	
	0,467	

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel pada beban kerja (X1), pembinaan didiplin (X2), dan Kinerja (Y) memperoleh hasil pada nilai r_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (0,338). artinya bahwa butir pada pernyataan tersebut valid. Sementara hasil dari uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya pada pernyataan yang diuji reliabel.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefisien	
	B	
Constant	40,030	
Beban Kerja	-0,740	
Pembinaan Disiplin	0,487	

Dependen Variabel : Kinerja Staf

Berdasarkan hasil dari perhitungan data diatas diketahui hasil sebagai berikut:

$$Y = 40,030 - 0,740 (\text{Beban Kerja}) + 0,487 (\text{Pembinaan Disiplin}) + e$$

Pada penelitian ini dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka semakin lemah variabel independen dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Namun jika nilai R^2 mendekati 1, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan dependen tertera pada tabel

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob	Keterangan
Beban Kerja (X)	-3,324	2,0484	0,002	0,05	Signifikan
Pembinaan Disiplin (X)	0,252	2,0484	0,383	0,05	Posistif Tidak Signifikan

Pada pengujian data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. pada beban kerja (X1) diperoleh dengan hasil sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja staf. Untuk uji ini menunjukkan nilai sig. variabel pembinaan disiplin (X2) adalah sebesar $0,383 > 0,05$. Hasilnya menyatakan bahwa pembinaan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja staf.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob	Keterangan
Beban Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Staf	53,538	3,33	0,000	0,05	Signifikan

Hasil dari data di atas pada pengujian tersebut yaitu nilai F_{hitung} $53,538 > F_{tabel}$ 3,33 dengan sig. sebesar $0,000 < 0,005$. hasilnya menunjukkan bahwa pada beban kerja dan pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap staf.

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.446	.482	1.153

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa R Square koefisien determinasi (R²) sebesar 0,482. Artinya variabel beban kerja dan pembinaan disiplin dapat menjelaskan variabel kinerja staf sebesar 48,2% termasuk ke dalam kriteria **tingkat pengaruh cukup berarti**. Sedangkan sisanya 51,8% dijelaskan pada variabel lain yang tidak dianalisis.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pengkajian yang telah dianalisis pada pengaruh beban kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja staf bagian kesatuan pengamanan rutan dan subseksi Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung.

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja staf bagian kesatuan pengamanan rutan dan subseksi Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung.
2. Pembinaan Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja staf bagian kesatuan pengamannya rutan dan subseksi Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung.
3. Beban kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf bagian kesatuan pengamanan rutan dan subseksi Rutan Perempuan Kelas IIA Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Amira Sutra Dewi & Darniscaya Waruwu. (2023). The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 412-422.
- Ganiar Risma, M Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS*, 30-36.
- Jovi Lesmana, N. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kurir Shopee Express di Kota Pasuruan)*. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 50-60.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, & A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Yunus & Widhi Ariestianti. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2-19.
- Nitisemito, H. (2019). *Manajemen Personal Edisi Revisi*. Indonesia: Ghalia
- Saloposnew. (2023). "Napi di Indonesia Berdesakan, Lapas & Rutan Over Kapasitas hingga 92 Persen." <https://news.solopos.com/napi-di-indonesia-berdesakan-lapas-rutan-over-kapasitas-hingga-92-persen-1657898/amp>, retrieved October 20, 2023.
- Bphn.go.id (2023). "Berita Negara Republik Indonesia." <https://www.bphn.go.id>, retrieved October 21, 2023.
- Pemasyarakatan. (2023). "Mengenal Lembaga Pemasyarakatan." <https://www.pemasyarakatan.com>, retrieved October 25, 2023.