

# **PENGARUH BEBAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI LAPAS KELAS II A PADANG KANWIL SUMATERA BARAT**

<sup>1)</sup> Reghina Aprilia, <sup>2)</sup> Surya Dharma

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email : <sup>1)</sup> [reghinaprilial1999@gmail.com](mailto:reghinaprilial1999@gmail.com), <sup>2)</sup> [Sdharma3005@gmail.com](mailto:Sdharma3005@gmail.com)

## **A. PENDAHULUAN**

Lembaga Pemasyarakatan merupakan lembaga pelaksana pidana penjara di Indonesia dengan sistem pemasyarakatan. Lembaga pemasyarakatan (Lapas) mempunyai fungsi strategis dalam mewujudkan tujuan sistem peradilan pidana, yaitu pengayoman, persamaan perlakuan dan pelayanan. Tujuannya agar narapidana dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kesiapan, baik menyangkut fasilitas, personil, manajemen dan perangkat aturannya. Namun faktanya lapas masih dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Diantaranya adalah keterbatasan fasilitas ruang tahanan. Di sisi lain jumlah narapidana dan tahanan terus bertambah sehingga lapas mengalami over kapasitas. Di Lapas Kelas II A Padang Kanwil Sumatera Barat terdapat bahwa jumlah tahanan disana melebihi kapasitas tempat yang disediakan. Kapasitas dari jumlah tahanan yaitu 458 orang sedangkan jumlah tahanan melebihi kapasitas. Oleh karena itu terjadinya over kapasitas yang lebih dari 100%. Rasio jumlah penjaga dengan jumlah tahanan juga tidak ideal. Dimana kondisi idealnya 1 penjaga diberikan tanggung jawab untuk mengawasi 25 orang tahanan.

Adapun rumusan masalah yang dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Emosional di Lapas kelas II A Padang Kanwil Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kelelahan Emosional di Lapas kelas II A Padang Kanwil Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Konflik Peran terhadap Kelelahan Emosional di Lapas kelas II Padang Kanwil Sumatera Barat ?

## **B. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh penjaga lembaga pemasyarakatan kelas II A kota Padang sebanyak 56 orang. Penjaga yang masih aktif bertugas di lembaga pemasyarakatan kelas II A kota Padang saat ini. Menurut Sugiyono (2014:54) data primer adalah data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti. Data tersebut belum pernah dipublikasikan oleh sejumlah pihak yang berkepentingan. Data primer diperoleh dengan cara survey dan menyebarkan kuesioner penelitian kepada masing-masing responden yang menjadi target dalam penelitian ini.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Model Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berhubungan erat dengan korelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa analisis regresi didasarkan pada

korelasi dengan memasukkan perubahan pada Y relatif untuk perubahan di dalam level X. Latan (2014) menyimpulkan bahwa analisis regresi sebagai teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (kriteria).

Analisis ini mempunyai dua tujuan utama yaitu : untuk memprediksi dan untuk menganalisis hubungan kausal. Dalam memprediksi, analisis regresi digunakan untuk mengembangkan formula yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen. Sedangkan dalam analisis kausal, regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen sesungguhnya berpengaruh terhadap variabel independen (atau tidak) dan untuk memperkirakan besarnya pengaruh tersebut.

Analisis regresi dan korelasi mempunyai keterkaitan. Jika suatu variabel mempunyai hubungan yang erat dengan variabel - vaeiabel lain, maka peneliti patut menduga bahwa suatu variabel bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel lain. Namun jika tidak terdapat hubungan antar variabel, maka variabel-variabel tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel. Dengan kata lain, analisis hanya dapat dan atau diperlukan jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel yang bersangkutan.

Model persmaan regresi tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kelelahan Emosional

x<sub>1</sub> = Beban Kerja

x<sub>2</sub> = *Self Efficacy*

x<sub>3</sub> = Konflik Peran

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel *Self Efficacy*

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel Konflik Peran

e = *Erorr ter*

## C.HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja	0,101	0,416	0,05	Ditolak
<i>Self Efficacy</i>	0,410	0,021	0,05	Diterima
Konflik Peran	0,004	0,543	0,05	Ditolak

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda mendapatkan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,101 dengan nilai sig sebesar 0,416 yang lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian menurut Shantz *et al*, (2016), Hobfoll, (1989), Maslach *et all*, (2001).

*Self Efficacy* memiliki koefisien regresi bertanda positif 0,410 dengan nilai sig sebesar 0,021 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian cukup terbukti untuk menerima hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Brown *et al*, (2001), Brown *et al*, (2001), Salanova *et al*, (2002).

Konflik Peran memiliki koefisien regresi berganda positif 0,004 yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0,543 yang besar dari 0,05. Dengan demikian tidak cukup bukti untuk menerima hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian dari Bacharach *et al*, (1991), Babakus *et al*, (1999), Jawahar *et al*, (2007), Dubreuil (2009).

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional penjaga lembaga permasyarakatan kelas II A Padang.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional penjaga lembaga permasyarakatan kelas II A Padang
3. Konflik peran tidak terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional penjaga lembaga permasyarakatan kelas II A Padang.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar bisa menyeimbangkan demografis responden laki- laki dan perempuan yang diteliti, supaya hasil penelitian lebih baik. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba untuk menggunakan seluruh pegawai diseluruh bidang pekerjaan yang berada di lembaga permasyarakatan kelas II A Padang untuk meningkatkan jumlah sampel, sehingga dapat mendorong meningkatnya ketepatan hasil penelitian dimasa mendatang dan diharapkan lebih selektif dalam memilih responden, karena ketika penelitian tersebut dilakukan diharapkan pandemik Covid 19 telah berakhir sehingga peneliti dapat leluasa dan lebih lama di lapangan walaupun tetap menerapkan sejumlah protocol kesehatan.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dubreuil, *et al.* (2009). Role Stressor and Burnout: Effects of Social Relationships. *International Journal of Business and Management* 4
- [2] Babakus, Emin, David W. Cravens, Mark Johnston, William C. Moncrieft. (1999). The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships, *Jurnal of the Academy of Marketing Science*, 27 No.1
- [3] Brown, S.P, Ganesan, S., & Challagalla, G.(2001). *Self efficacy* as a moderator of information- seeking effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1043-1051
- [4] Jawahar, et al. (2007). Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions. *International Journal of Stress Management* 14.
- [5] Latan, Hengki. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- [6] Maslach, C., Schaufeli, W. B & Leiter, M. P. 2001. *Job Burnout*. *Annual Reviews Pschyology*. 52 (4): 397–422
- [7] Salanova, M., W. B., Schaufeli, S., Llorens, J.

- [8] ,Piero, & Grau, R.2001.*Desdeel burnout al engamement: Unanueva perspective*. *Revistade Psicolog'ia del Trabajoydelas Organizaciones*, 16(1), 117–134
- [8] Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K &Bailey, C.2016. *The Effect of HRM Attributions on Emotional Exhaustion and the Mediating Roles of Job Involvement and Work Overload*. *Human Resource Management Journal*. 26 (2): 172–191.
- [9] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabilita.