

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI RUTAN KELAS II B KOTA SUNGAI PENUH KANWIL JAMBI

Rafnil Afdillah¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : rafnilafd@gmail.com, icekamela@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya lainnya. Karyawan memiliki peranan dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan. Dalam dunia kerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang tanpa tunjangan oleh kemampuan karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan [1]

Rumah tahanan (RUTAN) mempunyai fungsi pelayanan dan perawatan terhadap tersangka dan terdakwa, melakukan pemeliharaan dan ketertiban rutan, melakukan pengelolaan rutan, melakukan urusan tata usaha rutan. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kesiapan, baik menyangkut fasilitas, personil, manajemen dan perangkat aturannya. Namun faktanya rutan masih dihadapkan dengan berbagai keterbatasan. Diantaranya adalah keterbatasan fasilitas ruangan tahanan. Di sisi lain jumlah narapidana dan tahanan terus bertambah sehingga rutan mengalami over kapasitas dimana setiap 1 pegawai mengawasi 22 orang tahanan.

UUD Nomor 33 Tahun 2015 (Pasal 1) menyebutkan bahwa rutan yaitu tempat tersangka dan terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, pemeriksaan, di sidang pengadilan. Sistem permasyarakatan rangkaian kesatuan penegakan hukum pidana. Oleh karena itu, pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsepsi umum mengenai sistem pemidanaan. Artinya bahwa sistem permasyarakatan berkaitan erat dengan pelaksanaan pidana penjara yang dilatar belakangi oleh sistem pemidanaan sebagai penjatuh pidana.

Selanjutnya terkait masalah hubungan antara pemidanaan dengan permasyarakatan harus dikembalikan pada konsep rasionalitas mekanisme upaya penanggulangan kejahatan. Fokus dari upaya penanggulangan kejahatan tidak hanya mencegah dan menanggulangi kejahatan tetapi juga dalam kebijakan sistem pemidanaan yang berorientasi permasyarakatan. Perkembangan rutan dewasa ini mengalami problematika dimana salah satu permasalahan dan terdapat sebagian Rutan di Indonesia yaitu masalah kepadatan narapidana [2]. Kondisi rutan di Indonesia terjadi kepadatan dimana perbandingan jumlah penghuni rutan dan kapasitas rutan yang tidak sebanding jumlahnya.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi sebanyak 125 orang pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang penjaga Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari survei atau sumber data primer yang akan dikumpulkan.

Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan menggunakan metode analisis data berdasarkan analisis deskriptif, melakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis model regresi linear berganda), serta melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji koefisien determinasi dan uji statistik.

C. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t-statistik

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Hasil
Constanta	14.278			
Beban Kerja	0,364	0.001	0.05	H ₁ Diterima
Konflik Pekerjaan Keluarga	0.356	0.000	0.05	H ₂ Diterima
Tuntutan Pekerjaan	0.198	0.000	0.05	H ₃ Diterima
F-sig		0.000		
R ²		0.516		

a. model persamaan regresi juga terlihat bahwa variabel beban kerja (X₁) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,364. Nilai koefisien tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan/pegawai pada sebuah pekerjaan di dalam organisasi maka akan cenderung meningkatkan kelelahan emosional sebesar 0.364 satuan. Dengan asumsi faktor lain selain beban kerja dianggap konstan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05 Maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a menurut [3] bahwasanya beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi kelelahan emosional kemudian [4] dalam penelitiannya juga

menyebutkan pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional pegawai secara individual. b. model persamaan regresi juga terlihat bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga (X₂) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,356. Nilai koefisien tersebut menunjukkan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga karyawan/pegawai pada sebuah pekerjaan di dalam organisasi maka akan cenderung meningkatkan kelelahan emosional sebesar 0.356 satuan. Dengan asumsi faktor lain selain konflik pekerjaan keluarga dianggap konstan. Pada proses pengujian hipotesis kedua ditemukan nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.000 < 0.05 Maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan [5] yang menyatakan bahwasanya konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dimana setiap karyawan yang memiliki peran ganda harus bersiap menghadapi yang namanya kelelahan emosional. c. Kemudian pada model persamaan regresi juga terlihat bahwa variabel tuntutan pekerjaan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,198. Nilai koefisien tersebut menunjukkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan karyawan/pegawai pada sebuah pekerjaan di dalam organisasi maka akan cenderung meningkatkan kelelahan emosional sebesar 0.198 satuan. Dengan asumsi faktor lain selain beban kerja dianggap konstan. Pada proses pengujian hipotesis ketiga ditemukan nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.000 < 0.05. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan [6] yang menyatakan bahwasanya tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dikarenakan faktor yang dapat menimbulkan kondisi kelelahan emosional ini sendiri adalah tuntutan pekerjaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II

2. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi.
3. Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9 (2):191– 200.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- [3] Schulz, P., Kirschbaum, C., Prübner, J & Hellhammer, D. 1998. Increased Free Cortisol Secretion After Awakening in Chronically Stressed Individuals Due to Work Overload. *Stress Medicine*. 14 (2): 91–97.
- [4] Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461-472.
- [5] Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- [6] Nurlaila, Fajar., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Dukungan Supervisor pada Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 423-434.

