

## PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEGAWAIAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA YOGYAKARTA

Ary Subiyantoro<sup>1</sup>, Reska Rahmatia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>) Dosen Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

<sup>1</sup>) arysub63@amayogyakarta.ac.id

<sup>2</sup>)Resktia22@gmail.com

### ABSTRACT

*This writing aims to find out how workload, work environment and commitment influence employee performance in the staffing sector at class Iia Yogyakarta correctional institutions. Samples were taken from 30 civil service employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, multiple regression analysis, f tests and t tests. Based on the research results, it was obtained that the multiple regression equation  $Y = -3.736 + 0.371X_1 + 0.233X_2 + 0.455X_3$ , while the results of simultaneous hypothesis testing showed calculated  $f > f$  table ( $44.181 > 2.980$ ) and Sig value  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ) and partially shows the value of T count  $> T$  table, namely workload (X1) t count  $> t$  table ( $2.215 > 1.701$ ); work environment (X2) t count  $> t$  table ( $3.221 > 1.701$ ); commitment (X3) t count  $> t$  table ( $2.609 > 1.701$ ), so there is an influence between workload, work environment and commitment on employee performance in the staffing sector at the Yogyakarta class II a Correctional Institution. From the results of the coefficient of determination test, it shows that the R Square is 0.836. This means that the magnitude of the influence of workload, work environment and commitment variables on employee performance in the staffing sector at Yogyakarta class Iia correctional institutions is 83.6%, while the remaining 16.4% must be explained by other causal factors originating from outside the regression method. This.*

*Keywords: Workload, Work Environment, Commitment, Employee Performance*

### ABSTRAK

*Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada bidang kepegawaian lembaga pemasyarakatan kelas Iia Yogyakarta. Sampel diambil dari pegawai bagaian kepegawaian sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = -3,736 + 0,371X_1 + 0,233X_2 + 0,455X_3$ , sedangkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $44,181 > 2,980$ ) dan nilai Sig.  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ) dan secara parsial menunjukkan nilai T hitung  $> T$  table yaitu beban kerja (X1) t hitung  $> t$  tabel ( $2,215 > 1,701$ ); lingkungan kerja (X2) t hitung  $> t$  tabel ( $3,221 > 1,701$ ); komitmen (X3) t hitung  $> t$  tabel ( $2,609 > 1,701$ ), sehingga terdapat pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap terhadap kinerja pegawai pada bidang kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan kelas II a Yogyakarta. Dari hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,836. Artinya besarnya pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap terhadap kinerja pegawai pada bidang kepegawaian lembaga pemasyarakatan kelas Iia Yogyakarta adalah sebesar 83,6%, sedangkan sisanya 16,4% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode regresi ini.*

*Kata kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai*

## A. Latar Belakang Masalah

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Untuk menghasilkan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) yang lebih baik maka dibutuhkan pegawai yang dapat memotivasi para WBP tersebut. Pegawai yang dapat memotivasi WBP tentu saja pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Beberapa bidang kerja yang ada di lembaga pemasyarakatan kelas II A Yogyakarta yaitu seksi bimbingan narapidana/anak didik, seksi kegiatan kerja, seksi administrasi keamanan dan tata tertib, seksi kesatuan pengamanan lapas, serta bagian tata usaha. Pada bidang pembinaan narapidana dan anak didik, pegawai lapas harus dapat membina narapidana dan anak didik sebaik mungkin membina narapidana dan anak didik tidaklah mudah pegawai lapas harus menghadapi langsung dengan narapidana dengan karakter yang berbeda - beda. Bidang seksi kegiatan kerja merupakan bidang yang memberikan bimbingan latihan kerja bagi narapidana/anak didik. Bidang administrasi keamanan dan tata tertib merupakan bidang yang mengatur jadwal dari petugas keamanan. Bidang kesatuan pengamanan lapas merupakan bidang yang menjaga keamanan dan ketertiban lapas. Bidang tata usaha merupakan bidang yang melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga lapas di dalam bidang tata usaha ini meliputi kepegawaian dan keuangan serta urusan umum.

Sumber Daya Manusia pada perkembangan zaman ini semakin mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, baik dari pemerintahan maupun pihak swasta. Dari aspek kuantitas, Indonesia relatif sangat besar potensi sumber dayamanusianya mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pengembangan mengalami ketimpangan. Permasalahan yang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik- praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. (Widodo S., 2015)

Setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja adalah “yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalutinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya”. (Sunyoto, 2012).

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja setiap pegawai. Dimana pegawai membutuhkan tempat yang layak, sirkulasi udara yang baik, dan penerangan atau pencahayaan yang baik, agar para pegawai dapat bekerja dengan tenang tanpa terganggu dengan sirkulasi udara atau bahkan pencahayaan yang kurang baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.(Sedarmayanti, 2011)

Komitmen pegawai memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kurangnya komitmen pada pegawai dapat menghasilkan kinerja yang minim dalam suatu organisasi perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komitmen di dalam dirinya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga mengurangi beban kerja dan mendapatkan kepuasan kerja. (Ardiyani, Nungki, Sumarni, 2021)

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan rasa kesetiaan pada kebijakan perusahaan, serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan dapat mampu meningkatkan rasa kepercayaan masyarakat pada institusi sebagai pemberi pelayanan masyarakat dan menjadi citra baik dalam status lembaga pemasyarakatan itu sendiri.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya. Karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Taman Siswa No. 6, Wirogunan, Mergangsan, Yogyakarta. Yang berfungsi ganda sebagai Rumah Tahanan Negara dan Lembaga Pemasyarakatan ini mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, bimbingan dan perawatan terhadap narapidana dan tahanan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta?
4. Bagaimana beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta?

## **C. Kajian Empiris**

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional dengan cara pimpinan memperhatikan indikator-indikator yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan pada pekerjaan, promosi, gaji, atasan, dan rekan kerja. Serta memperhatikan komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, kelanjutan dan normatif. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan senantiasa bekerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan. (Akbar et al., 2016)

Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. (Fachreza et al., 2018)

Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robin bahwa semakin tinggi komitmen para manajer, maka akan memberikan peningkatan kinerja manajerial. Secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial melalui partisipasi anggaran dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab sebagai manager, dibutuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Secara simultan variable komitmen organisasidan partisipasi anggaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja manajerial.(Riyanto & Anto, 2022)

Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya cabang Manado. Sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan negative, karena semakin besar beban kerja karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa menerapkan aturan beban kerja sesuai dengan aturan pemerintah, sehingga kinerja karyawan bias lebih baik dan tidak terbebani dengan rutinitas pekerjaan dengan target yang melampaui batas.(Rolos et al., 2018)

Beban kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Nasional Cabanag Manado. Sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan negative, karena semakin besar beban kerja karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa menerapkan aturan beban kerja sesuai dengan aturan pemerintah, sehingga kinerja karyawan bias lebih baik dan tidak terbebani dengan rutinitas pekerjaan dengan target yang melampaui batas.(Sitepu, 2013)

Agiviana dan Indi (Ardiyani, Nungki, Sumarni, 2021), mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komitmen di dalam dirinya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga mengurangi beban kerja dan mendapatkan kepuasan kerja.

## D. Kajian Teori

### 1. Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Sunyoto, 2012) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Priansa, 2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*).

Menurut (Soleman., 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya sebagai berikut:

#### a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari raeksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

##### 1) Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

##### 2) Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

##### 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Gonzali., 2019). Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Handoko, 2002). Sehingga lingkungan kerja merupakan yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Kerlinger (Handoko, 2002) yaitu:

- a. Fasilitas
- b. Keributan/kebisingan
- c. Ventilasi/sirkulasi udara
- d. Ruang gerak dalam bekerja
- e. Penerangan
- f. Temperatur ruangan.

## 3. Komitmen

Menurut Allan dan Mayer (Herlambang S, 2021), ada tiga dimensi komitmen dalam perilaku organisasi, yaitu:

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen efektif berkeinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena akan mendukung tujuan dan membantu mencapai tujuan yang ada pada organisasi;
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence comitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan berkeinginan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi, karena akan memperhitungkan dan menganalisis keuntungan dan kerugian bertahan dalam organisasi tersebut;
3. Komitmen normatif (*normative comitment*): perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif berkeinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena memperhatikan rasa kecewa dan tanggapan rekan kerja maupun atasan atas pengunduran diri dalam organisasi tersebut.

## 4. Kinerja

Menurut Simamora (Mansur, 2020), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Kinerja adalah sebagai satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja, perusahaan harus mendidik, melatih, memelihara dan mengoptimalkan potensi individu tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. (Sembiring, 2020)

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ahmad (Anggraini & Suhermin, 2021), adalah sebagai berikut :

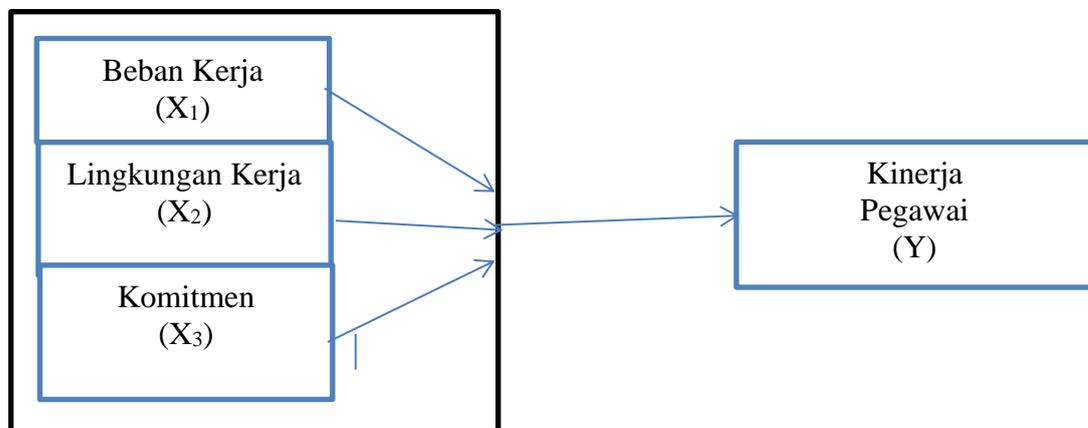
- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, sesuai dengan penyesuaian beberapa metode ideal untuk melakukan kegiatan atau mencapai tujuan kegiatan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, kuantitas yang diproduksi sebagai potongan, jumlah siklus operasional yang diselesaikan,

- 3) Keandalan, tingkat kegiatan selesai pada waktu mulai yang diinginkan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Kemampuan bekerjasama, pendayagunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian masing-masing unit dalam penggunaan sumber daya.

#### E. Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2016), kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu dilibatkan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka berpikir yang digunakan dalam tugas akhir ini dapat dilihat dalam gambar 2.1.



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

#### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat digunakan sebagai jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sedangkan variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (I Komang, 2024)

Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta
- H3: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.
- H4: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

### G. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta, pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 24 Januari 2024 – 19 Maret 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2016). Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mendeskripsikan mengenai ada atau tidaknya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta.

Metode deskriptif kuantitatif disesuaikan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah dan fenomena yang terjadi pada saat ini, kemudian hasil dari penelitian berupa angka yang memiliki makna untuk dideskripsikan atau digambarkan secara sistematis. Menurut Saryono (I Komang, 2024), populasi adalah jumlah dari keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta, yaitu sebanyak 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan (2) sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi) (Sugiyono, 2016). Dikarenakan jumlah populasi hanya 30 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penentuan sampel ini disebut dengan sampel jenuh atau *sampling jenuh*, istilah lainnya ialah sensus. Teknik sampel jenuh biasanya digunakan untuk jumlah populasi yang relatif kecil.

### H. Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta. Responden penelitian ini berjumlah 30 orang terdiri dari pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (43%) dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (56%).

#### 1) Uji Validitas

Tabel 4.1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,678	0,374	Valid
P2	0,376	0,374	Valid
P3	0,776	0,374	Valid
P4	0,549	0,374	Valid
P5	0,535	0,374	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2024

Tabel 4.2  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,835	0,374	Valid
P2	0,766	0,374	Valid
P3	0,723	0,374	Valid
P4	0,924	0,374	Valid
P5	0,795	0,374	Valid
P6	0,674	0,374	Valid
P7	0,822	0,374	Valid
P8	0,846	0,374	Valid
P9	0,903	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.3  
 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen ( $X_3$ )

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,565	0,374	Valid
P2	0,377	0,374	Valid
P3	0,681	0,374	Valid
P4	0,768	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.4  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ( $Y$ )

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,744	0,374	Valid
P2	0,541	0,374	Valid
P3	0,799	0,374	Valid
P4	0,625	0,374	Valid
P5	0,776	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengamatan pada r tabel dari nilai sampel ( $N$ ) = 30 responden maka ditetapkan nilai r table sebesar 0,374. Sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen ( $X$ ) semua menghasilkan r hitung > r tabel. Selain itu variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel, maka kesimpulan dari uji validitas ini adalah semua butir pertanyaan yang terkandung dalam variabel  $X$  dan  $Y$  bersifat Valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.5  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,714	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,744	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,744	Reliabel
Y	0,713	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel X dan Y di dapatkan semua nilai dari hasil variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y menghasilkan nilai *Alpha Cronbach's* atau alpha hitung > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkandung dalam variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y bersifat Reliabel.

## I. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode uji regresi linear berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja perawat. Hasil uji regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

### 1) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-3.736	2.400		-1.557	.132
	Beban Kerja	.371	.167	.315	2.215	.036
	Lingkungan Kerja	.233	.072	.429	3.221	.003
	Komitmen	.455	.174	.279	2.609	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Persamaan pada analisis regresi linear berganda dapat dituliskan dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>; b<sub>2</sub>; b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan Komitmen

X<sub>1</sub>; X<sub>2</sub>; X<sub>3</sub> = Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan Komitmen

e = Standar Error

Dari hasil uji didapatkan persamaan regresi :  $Y = -3,736 + 0,371X_1 + 0,233X_2 + 0,455X_3$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk nilai koefisien regresi untuk nilai konstan sebesar -3,736, menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja dan komitmen akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -3,736 satuan.

Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,371 satuan.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,233 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,233 satuan.

Variabel Komitmen ( $X_3$ ) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,455 satuan.

## 2) Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil hipotesis dalam pengujian ini terlihat dalam tabel 4.13:

Tabel 4.9  
Hasil Uji T (Uji Parsial)  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,736	2,400		-1,557	,918
Beban Kerja	,371	,167	,315	2,215	,016
Lingkungan Kerja	,233	,072	,429	3,221	,041
Komitmen	,455	,174	,279	2,609	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel di atas t hitung pada variabel beban kerja sebesar 2,689. Pada derajat bebas (df) =  $N - 2 = 30 - 2 = 28$ , maka ditentukan t tabel sebesar 1,701. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (2,215 > 1,701). Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja.

Pada tabel di atas t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,221. Pada derajat bebas (df) =  $N - 2 = 30 - 2 = 28$ , maka ditentukan t tabel sebesar 1,701. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (3,221 > 1,701). Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,041 < 0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

Pada tabel di atas t hitung pada variabel komitmen sebesar 2,609. Pada derajat bebas (df) =  $N - 2 = 30 - 2 = 28$ , maka ditentukan t tabel sebesar 1,701. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (2,609 > 1,701). Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja.

Dari hasil analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Lembaga Masyarakat Kelas II Yogyakarta pada tahun 2024.

## 3) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 4.8  
 Hasil Uji F (Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,600	3	82,867	44,181	,000 <sup>b</sup>
	Residual	48,77	26	1,876		
	Total	297,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja, Komitmen

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji F, dihasilkan nilai f hitung sebesar 44,181 di atas dari standar dan nilai signifikansi Sig sebesar 0,000 atau f tabel sebesar 2,980, dan nilai dari signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta.

#### 4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7  
 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 <sup>a</sup>	,836	,817	1,36953

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka R yaitu angka korelasi antara variabel penilaian beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja sebesar 0,914. Yang artinya hubungan ketiga variabel tersebut sangat kuat. Yang artinya jika variable beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen semakin naik nilainya maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,836 atau 83,6% (R Square X 100%). Artinya besarnya pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta adalah sebesar 83,6%, sedangkan sisanya 16,3% (100%-83,6%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode regresi ini.

#### J. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta tahun 2024, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji T didapatkan bahwa semua variable X (beban kerja, lingkungan kerja, komitmen) berpengaruh terhadap variable kinerja (Y) yaitu t hitung diatas t table ((2,215 > 1,701); (3,221 > 1,701); (2,609 > 1,701))
2. Hasil uji F didapatkan semua variable X berpengaruh terhadap variable kinerja (Y) yaitu f hitung > f tabel (44,181 > 2,980) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta tahun 2024.
3. Hasil uji R *Square* (koefisien determinasi) dalam penelitian ini sebesar 0,836 atau 83,6% (R Square X 100%), sehingga variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta tahun 2024 adalah sebesar 83,6%, sedangkan sisanya 16,4% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode penelitian ini.
4. Persamaan regresi berganda yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = -3.736 + 0.371 X_1 + 0.233 X_2 + 0.455 X_3$  . Menunjukkan bahwa semua variable X berpengaruh secara positif dalam peningkatan nilai variable Y.

### K. Saran.

Berdasarkan hasil penulisan di atas, peneliti memberikan saran yang memiliki tujuan agar ke depannya instansi dapat menuju hal yang lebih baik lagi dan maju, berikut saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Sebaiknya beban kerja hendaknya dilaksanakan secara relatif terhadap regulasi jam kerja di Indonesia, sehingga pegawai akan bekerja sesuai dengan standar dan terus berkembang.
2. Sebaiknya lingkungan kerja dilaksanakan sesuai dengan tuntutan beban kerja dan kenyamanan kerja apalagi dengan institusi yang pengawasan ketat seperti lembaga pemasarakatan.
2. Sebaiknya Pihak Institusi perlu meningkatkan komitmen dengan memberikan penghargaan, kompensasi dan kesempatan bagi pegawai dengan program pengembangan karir.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Ardiyani, Nungki, Sumarni, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 56–62.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVifSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usq=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Gonzali. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT.Singa Mas Pandaan. *Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 103–125.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Herlambang S. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Citra Sains.
- I Komang, A. S. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen Bisnis : Teori dan Panduan Lengkap* (1st ed., p. 24). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mansur. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT reflika Aditya.
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Soleman. (2011). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Jurnal Ekonmi*, 13(1), 19–38.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Widodo S. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media.