

## Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang

Frischa Mentari Safrin<sup>1)</sup>, Kusmiyanti<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

[frischamsm@gmail.com](mailto:frischamsm@gmail.com)

[kusmiyanti.poltekip@gmail.com](mailto:kusmiyanti.poltekip@gmail.com)

### ABSTRAK

Beban kerja berlebih pada pegawai umumnya disebabkan oleh tidak relevannya dasar pendidikan yang telah dimilikinya, sehingga banyak dari mereka bekerja tidak sesuai dengan kompetensi. Dari 98 orang pegawai 22 orang diantaranya belum mengikuti diklat. Sebagian dari pegawai, masih bekerja melebihi jam kerja setiap bulannya. Hal tersebut berdampak buruk pada kinerja yang menyebabkan masih adanya pegawai yang datang terlambat setiap bulannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah beban kerja berlebih berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil lokus Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai sebanyak 98 orang. Menggunakan teknik penarikan sampel, *total sampling* karena populasi kurang dari 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada setiap pegawai secara *online*. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y, dengan nilai R square 70,3%. Penelitian ini mendapati persamaan regresi  $Y = 11,261 + 0,863X$ , yang berarti persamaan regresi ini berbanding lurus karena nilai koefisien b memiliki nilai positif.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja Berlebih, Kinerja Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan.*

### ABSTRACT

*Work-overload on employees is generally caused by the irrelevant basic education they already have, so that many of them work not according to competence. Of the 98 employees, 22 of them have not attended the training. Some of the employees, still work more than the working hours every month. This has a bad impact on performance which causes employees to come late every month. The purpose of this study is to determine whether work-overload has a positive effect on employee performance. This study took the locus of the Class IIA Palembang Women's Correctional Institution. The population used is all employees as many as 98 people. Using a sampling technique, the total sampling because the population is less than 100 people. Collecting data using a questionnaire given to each employee online. Data analysis used multiple linear regression test with SPSS 26. The results showed that variable X had a positive effect on variable Y, with an R square value of 70.3%. This study found the regression equation  $Y = 11.261 + 0.863X$ , which means that this regression equation is directly proportional because the value of the coefficient b has a positive value.*

**Keywords:** *Work Overload, Employee performance, Women's Correctional Institution*

### PENDAHULUAN

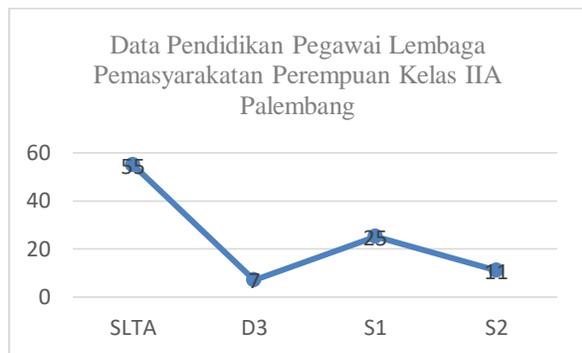
Pemasyarakatan merupakan organisasi yang berorientasi kepada pelayanan publik. Aktor utama dalam proses penyampaian layanan dan penanganan keluhan adalah pegawai pemasyarakatan (Humas, 2019). Oleh sebab itu, diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul di bidang

pemasyarakatan berdasarkan kompetensi, standar, dan kualifikasi khusus sesuai dengan tugas pemasyarakatan itu sendiri. Pegawai memiliki peran mencakup batas dan sikap serta perilaku mereka menentukan persepsi masyarakat tentang kualitas pelayanan (Karatepe, 2013). Kondisi SDM di pemasyarakatan tidak diberikan pelatihan secara

khusus saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, SDM tersebut tidak diberikan pendidikan secara rutin untuk mendalami serta mempelajari perkembangan dunia pemasyarakatan (Ramadhanti, 2020).

Permasalahan tersebut menyebabkan efek kelebihan beban kerja pada setiap pegawai, karena tidak relevannya dasar pendidikan dan pelatihan terhadap pekerjaan yang didapat. Beban kerja berlebih dalam pemasyarakatan timbul akibat adanya kekurangan fasilitas, *overcrowding*, serta keterbatasan pegawai pelayanan publik yang harus tetap dijalankan dengan baik, juga mengenai hak Warga Binaan Pemasyarakatan yang harus dipenuhi (Fajrin, 2017).

Permasalahan yang ada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang adalah terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak memenuhi kriteria dalam penempatan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Karena Kementerian Hukum dan HAM tidak memiliki program khusus bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam pemberian pelatihan dan pendidikan yang relevan. Hal tersebut menjadikan SDM yang kurang memahami tugas dan tanggung jawab apa yang akan mereka terima.

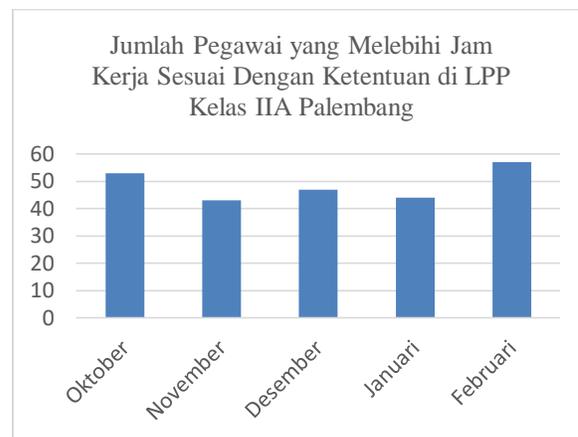


**Gambar 1 Data Pendidikan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang**

*Sumber: Kepegawaian LPP Kelas IIA Palembang, (data diolah penulis 30 Maret 2022)*

Pada gambar 1 dijelaskan bahwa, data jumlah pegawai menunjukkan 56% pegawai LPP Palembang hanya berkuliah SMA/ sederajat. Dari 98 orang pegawai, 22 diantaranya tidak pernah mengikuti diklat sekalipun. Hal ini menyatakan bahwa setiap pegawai belum memiliki kemampuan bekerja pada bidang yang diampunya. Dari 56% pegawai lulusan

SMA/ sederajat dan pada bagian keamanan terdapat hanya 52%, masih terdapat SDM yang hanya berkuliah SMA/ sederajat yang ditempatkan pada posisi staf di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang. Secara kompetensi, mereka hanya mampu kerja pada bagian pengamanan, namun ternyata dipindahkan ke bagian lain yang memiliki kompetensi lebih tinggi.



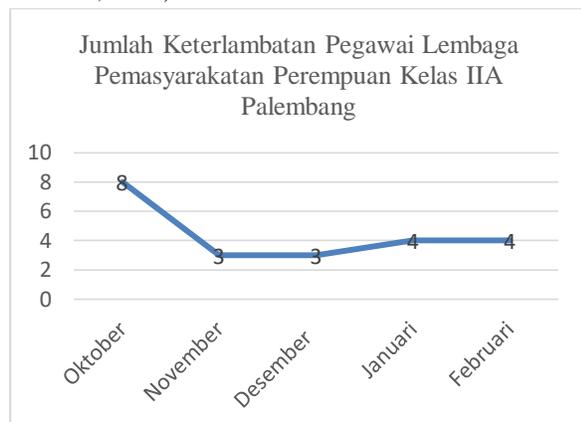
**Gambar 2 Jumlah Pegawai yang Melebihi Jam Kerja Sesuai Dengan Ketentuan di LPP Kelas IIA Palembang**

*Sumber: Kepegawaian LPP Kelas IIA Palembang, (data diolah penulis 09 Juni 2022)*

Pada gambar 2 dijelaskan bahwa, dalam enam bulan terakhir (Oktober 2021-Februari 2022) masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami jam kerja yang berlebih dan tidak sesuai dengan ketentuannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 48 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, tercantum pada pasal 7 ayat (1) mengenai hari dan jam kerja bagi pegawai.

Aturan tersebut menjelaskan jam kerja pegawai pada hari Senin sampai dengan Kamis, pukul 07.30-16.00, sedangkan pada hari Jumat, pukul 07.30-16.30. hal tersebut menandakan 50% pegawai LPP Kelas IIA Palembang telah melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Efek dari kelebihan beban kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dengan keterlambatan pegawai yang menyebabkan tidak optimalnya jam kerja yang telah ditetapkan (Karima, 2015). Oleh sebab itu, diperlukan adanya kinerja yang

berkualitas dari setiap pegawainya (Marsaoly & Nurlaila, 2016).



**Gambar 3 Jumlah Keterlambatan Pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang**

Sumber: Kepegawaian LPP Kelas IIA Palembang, (data diolah penulis 30 Maret 2022)

Pada gambar 3 dijelaskan bahwa, dalam enam bulan terakhir (Oktober 2021-Februari 2022), masih terdapat jumlah pegawai yang terlambat pada setiap bulannya. Penilaian kinerja dalam pemsarakatan dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dengan memperlihatkan target, capaian hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Hal tersebut tercantum dalam pasal 21 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Pengaman Pemsarakatan.

Persepsi beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kemarahan dan iritasi (Fox et al., 2001). Individu yang memiliki persepsi seperti itu dapat melepaskan emosi negatifnya dengan bersikap kasar kepada orang lain. Pegawai tersebut tidak dapat memiliki kinerja berkualitas tinggi dalam proses pemberian layanan. Adanya permasalahan tersebut, maka penelitian ini ingin melihat seberapa besar pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemsarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja Berlebih

Mengadopsi teori beban kerja berlebih dari Price (2001) dalam Osman M. Karatepe (2013) yang mana

menyatakan bahwa individu yang memiliki banyak pekerjaan dengan waktu yang minim akan menimbulkan beban kerja yang berlebih dan akan menyebabkan stres kerja. Terdapat 2 (dua) dimensi pada beban kerja berlebih menurut Price (2001) dalam (Karatepe, 2013), yang meliputi: *Load Time* (Beban Waktu), *Load Effort* (Beban Usaha).

### Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengadopsi teori kinerja pegawai oleh Peterson dan Plowman (1953) & Na-Nan dan Chalermthanakij (2012), yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah indikator dari efisiensi dan produktivitas pegawai serta efisiensi operasional organisasi serta keberhasilan jangka panjang. Peterson dan (1953) & Na-Nan dan Chalermthanakij (2012) menjabarkannya teori *Employee Job Performance* menjadi tiga dimensi, antara lain: *Job Quality* (Kualitas Kerja), *Job Quantity* (Kuantitas Kerja), *Job Time* (Waktu Kerja).

## METODE

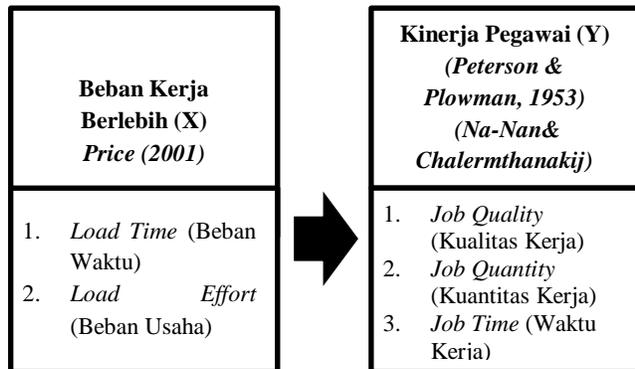
Penelitian kuantitatif yang berorientasi pada pola pikir deduktif, dengan menggunakan pendekatan dalam menguji teori objektif menggunakan hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang diungkapkan oleh Creswell (2018), yakni penelitian *pre-experimental* dengan *one-shot case study* adalah suatu penelitian pre-eksperimen yang dilakukan dengan cara memberikan perlakuan pada kelompok studi dan selanjutnya di observasi efeknya (Creswell & Creswell, 2018).

Terdapat dua sumber data pada penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pemberian kuesioner kepada pegawai di Lembaga Pemsarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang dan observasi langsung oleh peneliti pada lokus penelitian. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini didapat langsung dengan studi pustaka.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yang merupakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang kurang dari 100 orang.

Terdapat dua variabel pada penelitian ini, Variabel independent atau X (Beban Kerja Berlebih) dan

Variabel dependen atau Y (Kinerja Pegawai). Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert 5 (lima) poin. Alat uji pada penelitian ini menggunakan SPSS 26.



**Gambar 4** Alur Pemikiran

Sumber: diolah penulis, (12 Mei 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan penelitian ini, setiap item dari variabel X dan variabel Y, telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

**Tabel 1. Uji Validitas WOS-12**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,567	0,361	Valid
P2	0,854	0,361	Valid
P3	0,797	0,361	Valid
P4	0,643	0,361	Valid
P5	0,912	0,361	Valid
P6	0,854	0,361	Valid
P7	0,618	0,361	Valid
P8	0,732	0,361	Valid
P9	0,643	0,361	Valid
P10	0,729	0,361	Valid
P11	0,869	0,361	Valid
P12	0,762	0,361	Valid

Sumber: data primer SPSS, (diolah penulis 29 Mei 2022)

Variabel X (beban kerja berlebih) terdapat 12 (dua belas) pernyataan dan setelah diuji validitas, semua item mendapatkan hasil yang valid.

**Tabel 2. Uji Validitas EJPS-13**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,699	0,361	Valid
P2	0,524	0,361	Valid
P3	0,785	0,361	Valid
P4	0,714	0,361	Valid
P5	0,493	0,361	Valid
P6	0,563	0,361	Valid
P7	0,746	0,361	Valid
P8	0,786	0,361	Valid
P9	0,654	0,361	Valid
P10	0,572	0,361	Valid
P11	0,788	0,361	Valid
P12	0,688	0,361	Valid
P13	0,764	0,361	Valid

Sumber: data primer SPSS, (diolah penulis 29 Mei 2022)

Variabel Y (kinerja pegawai) terdapat 13 (tiga belas) pernyataan dan setelah diuji validitas, semua item mendapatkan hasil yang valid.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas WOS-12**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,929	12

Sumber: data primer SPSS, (diolah penulis 29 Mei 2022)

Di dalam uji reliabilitas, variabel X dan variabel Y mendapatkan hasil yang reliabel. Variabel X (beban kerja berlebih) mendapat nilai *cronbach's alpha* yang sangat tinggi, yakni sebesar 0,929. Artinya item dalam variabel X layak untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas EJPS-13**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	13

Sumber: data primer SPSS, (diolah penulis 29 Mei 2022)

Variabel Y (kinerja pegawai) mendapat nilai *cronbach's alpha* yang sangat tinggi, yakni sebesar 0,902. Artinya item dalam variabel Y layak untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini mengenai 98 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian, yang mana 78 berjenis kelamin perempuan dan 20 orang berjenis kelamin laki-laki. Rentang usia dari setiap sampel,

28,6% berusia 17-26 tahun, 37,8% berusia 27-36 tahun, 28,6% berusia 37-46 tahun, dan 5,1% berusia lebih dari 47 tahun. Pendidikan terakhir dari setiap pegawai yang menjadi sampelnya, lulusan SMA/ sederajat 35,7%, lulusan D3 11,2%, lulusan S1 41,8%, dan lulusan S2 12,2%.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Smample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		98
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.53.5714286
	Std. Deviation	4.04834039
	Most Extreme Differences	
Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.065
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 10 Juli 2022)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas data tersebut dengan metode *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test*, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,095. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi  $0,095 > 0,05$  dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif ini juga menggunakan analisis uji regresi linear sederhana, yang dilakukan untuk mencari tau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Uji Anova**

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589.739	1	1589.739	227.017	.000 <sup>b</sup>
	Residual	672.261	96	7.003		
	Total	2262.000	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Constant), Beban Kerja Berlebih

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 10 Juli 2022)

Berdasarkan tabel 6, dapat mengetahui tingkat signifikansi antara variabel Beban Kerja Berlebih (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dilihat dari tabel uji anova tersebut diperoleh nilai F sebesar 34.273 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas 0,000. Hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mana menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat diukur tingkat pengaruh variabel Beban Kerja Berlebih (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari uji regresi tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja Berlebih (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang berarti tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif.

**Tabel 7. Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.700	2.646

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Berlebih

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 10 Juli 2022)

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,838. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel Beban Kerja Berlebih (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari tabel uji determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) atau R square ( $R^2$ ) sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Beban Kerja Berlebih sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 70,3% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sisanya 29,7% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini, yang dapat mempengaruhi variabel Beban Kerja Berlebih selain variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.261	2.821		3.992	.000
	Beban Kerja Berlebih	.863	.057	.838	15.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 10 Juli 2022)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 11,261 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,863. Berdasarkan nilai tersebut dapat diperoleh rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,261 + 0,863X$$

Keterangan :

X = Variabel Beban Kerja Berlebih

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk setiap perubahan variabel Beban Kerja Berlebih (X) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bersifat positif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus. Contohnya ketika nilai variabel X bertambah, maka nilai pada variabel Y juga akan bertambah dan berlaku jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y juga akan mengalami pengurangan nilai tersebut.

Jika hasil dari koefisien B bernilai negatif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Jika variabel X mengalami penambahan nilai, maka variabel Y akan mengalami pengurangan nilai, dan berlaku sebaliknya, jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y mengalami penambahan nilai. Dilihat dari persamaan pada penelitian ini, terdapat persamaan regresi pada nilai konstanta variabel Beban Kerja Berlebih sebesar 11,261 adalah konstan dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,863. Maka dapat dilihat nilai koefisien b pada persamaan tersebut bernilai positif.

## Pembahasan

Hasil tersebut mendukung hipotesis pada penelitian ini, bahwa beban kerja berlebih dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan yang mana berbanding lurus pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang. Semua hubungan yang dihipotesiskan oleh data. Sejalan dengan hasil penelitian oleh (Karatepe, 2013) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau beban kerja

yang berlebihan merajalela di industri perhotelan dan menyebabkan hasil yang merugikan seperti kelelahan emosional yang akan menghambat kinerja berkualitas tinggi dalam proses pemberian layanan. Hal tersebut juga mengacu pada penelitian oleh (Kissi et al., 2019) menganalisis lebih lanjut membuktikan bahwa peningkatan beban kerja pada pegawai hanya akan menyebabkan efisiensi yang rendah, dan kinerja organisasi yang buruk. Temuan penelitian selanjutnya oleh Salam (2014) dan Vanishree (2014), di mana masing-masing berbicara tentang pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karena menghasilkan konsentrasi yang buruk, *mental block* dan kinerja yang buruk di antara pegawai.

Efek samping beban kerja berlebih ini membuat pegawai lembur tidak efisien dan menyebabkan kinerja pegawai yang buruk dalam jangka panjang. Analisis lebih lanjut membuktikan bahwa, di dalam LPP Kelas IIA Palembang mengalami *overcrowding* sebesar 400%. Dilihat dari jumlah hunian yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, serta banyaknya pegawai yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan pegawai tersebut menjadi menumpuk karena banyak pekerjaan-pekerjaan lain dalam pemberian pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis paa penelitian ini pengaruh variabel Beban Kerja Berlebih sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 70,3% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sisanya 29,7% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini, yang dapat mempengaruhi variabel Beban Kerja Berlebih selain variabel Kinerja Pegawai. Adapun persamaan regresi yang ada yaitu  $Y = 11,261 + 0,863X$ .

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji t. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Nilai t yang diperoleh dari SPSS lebih besar daripada nilai t yang berada di tabel yaitu  $15,067 > 1,661$  yang berarti  $H_a$  diterima. Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan dalam LPP Kelas IIA Palembang.

Efek samping beban kerja berlebih ini membuat pegawai lembur tidak efisien dan menyebabkan kinerja pegawai yang buruk dalam jangka panjang.

Beban kerja berlebih juga menyebabkan kelelahan secara emosional yang berdampak buruk terhadap kinerja. Sehingga diperlukan adanya kemampuan pemimpin dalam memahami setiap pegawainya untuk selalu memperhatikan beban kerja yang dimiliki agar setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai pada bidangnya.

### Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi mengenai efek beban kerja berlebih terhadap kinerja pegawai di LPP Kelas IIA Palembang. Hal ini diharapkan agar LPP Kelas IIA Palembang tetap mampu meningkatkan kualitas setiap pegawainya. Penelitian ini juga diharapkan agar bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti banyak mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung. Terima kasih diucapkan kepada rekan seperjuangan Taruna Wreda Poltekip Angkatan 53. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada Kepala LPP Kelas IIA Palembang beserta jajaran, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada lokus tersebut. Peneliti juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada orang-orang spesial yang telah mendukung penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Fifth Edit, Vol. 53, Issue 9). Sage Publications. file:///C:/Users/Harrison/Downloads/John W. Creswell & J. David Creswell - Research Design\_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2018).pdf%0Afile:///C:/Users/Harrison/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Creswell, Cr
- Fajrin. (2017). *Beban Kerja Petugas Pemasarakatan Tinggi*. Jatim.Kemenkumham.Go.Id. <https://jatim.kemenkumham.go.id/pusat-informasi/artikel/3091-beban-kerja-petugas-pemasarakatan-tinggi>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) In Response To Job Stressors and Organizational

Justice: Some Mediator and Moderator Tests For Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>

- Humas, B. (2019). *SDM Pemasarakatan Harus Punya Standar Khusus*. Kemenkumham.Go.Id.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Karima, A. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014*. Repository.Uinjkt.Ac.Id. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/25524>
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Yamoah Agyemang, D., & Labaran, M. (2019). Ascertainning the interaction effects among organisational citizenship behaviour, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1235–1249. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2018-0262>
- Marsaoly, K. M. S., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1), 24–33.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Price, J. L. (2001). Reflections On The Determinants Of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Ramadhanti, F. (2020). *Ketidakamanan Kerja, Konflik Kerja-Keluarga, Dan Kelebihan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perawat Honorer Rsau Dr. M. Salamun Kota Bandung)* (p. 5). Universitas Komputer Indonesia.

