
Pengaruh Pembagian Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang

Rihan Lestari

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM, Indonesia

rihanlestari720@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Tangerang. Pembagian kerja yang efektif dan beban kerja yang dikelola dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memastikan pembagian kerja dan beban kerja yang optimal, mengingat bahwa kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai efektivitas organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Bapas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai Bapas Kelas I Tangerang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi pembagian kerja dan pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bapas Kelas I Tangerang.

Kata kunci: pembagian kinerja, beban kerja, balai pemasyarakatan

Abstract

Employee performance is very important in determining the success of the organization, including in the Tangerang Class I Correctional Center (Bapas). This study aims to analyze the effect of division of labor and workload on employee performance at the Tangerang Class I Correctional Center (Bapas). Effective division of labor and a well-managed workload are expected to improve employee performance in carrying out their duties. The urgency of this research lies in the importance of ensuring optimal division of labor and workload, considering that employee performance is a key factor in achieving organizational effectiveness, especially in the public service sector such as Bapas. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to Bapas Class I Tangerang employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the influence of labor division variables and workload on performance. The results show that the division of labor has a positive and significant influence on performance, while workload has a significant negative influence on performance. These findings indicate that optimizing the division of labor and proper workload management are very important to improve employee performance in Bapas Class I Tangerang.

Keywords: workload, correctional center, performance sharing, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yaitu manusia/karyawan yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hasibuan, 2019) (Siagian, 2023) (Rivai, 2016).

Herawati, (2016) mengemukakan bahwa: “Adanya pembagian kerja yang baik sesuai dengan wewenangnya pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang efektif bagi perusahaan”.

BAPAS merupakan Balai Pemasyarakatan atau Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Unit Penyuluhan Masyarakat (PK) merupakan salah satu dari sekian banyak unit pelaksana teknis BAPAS (Qadri, 2022). Unit Penyuluhan Masyarakat (PK) di bawah BAPAS melakukan teknis pelaksanaan untuk Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan bertanggung jawab kepada Direktur Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Membantu narapidana di penjara sesuai dengan undang-undang yang relevan adalah tujuan utama PK (Umbara et al., 2020) (Ilmi et al., 2024).

Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: M.01-PK.04.10 Pasal 2 (1) TAHUN 1998 tentang tugas, kewajiban, dan persyaratan PK berbunyi sebagai berikut: PK mempunyai tugas melaksanakan penelitian kemasyarakatan (litmas). Litmas merupakan salah satu dokumen rahasia yang disusun oleh PK dan memuat segala data dan informasi terkait Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP).

Unit Penyuluhan Masyarakat (PK) diharapkan dapat mencapai potensi maksimalnya dan meningkatkan produktivitas tempat kerja, berkat beragamnya tugas yang harus diselesaikan (Tarwaka, 2014) (Eyanur & Nuzuliati, 2024). Pegawai hendaknya menjunjung tinggi produktivitas kerja yang diartikan sebagai perbandingan output terhadap input, menurut Kusmiati et al., (2022) Produktivitas kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan dalam pekerjaan yang dilakukan setiap pegawainya. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi suatu organisasi atau individu dalam mengubah sumber dayanya menjadi barang atau jasa yang nyata (Ashary, 2019; Syafruddin et al., 2022). Lalu, Rini, (2017) menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan hasil organisasi. Dengan demikian, semakin baik produktivitas pegawai yang dihasilkan maka semakin baik pula pelayanan yang akan diberikan oleh pegawai atau pekerja dalam melaksanakan kewajibannya.

Kinerja dan beban tentunya memiliki keterkaitan yang padu dan tidak dapat dipisahkan. Karena dalam sebuah organisasi untuk melakukann pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah, pembagian kerja merupakan hal yang krusial dan harus dilakukan, semakin baik pegawai menguasai ilmu dan kompetensi yang dimiliki maka akan semakin baik pula pekerjaannya (Riphaldi, 2019).

Menurut penelitian Agustina et al., (2024), Kinerja Pegawai Balai Perasyarakatan Kelas II Amuntai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan kinerja pegawai sudah baik walaupun ada beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya ada kebijakan, kebijakan di Balai Perasyarakatan Kelas II Amuntai sangat mempengaruhi kinerja pegawainya karena Sumber Daya Manusia (SDM) nya yang kurang lalu adanya kebijakan

satu orang bisamengerjakan dua sampai 3 pekerjaan tambahan di luar dari pekerjaan pokoknya dan bahkan ada yang lebih tetapi pembagian itu tidak merata yang menyebabkan pegawai yang memiliki tugas tambahan yang lebih banyak harus mengeluarkan tenaga dan pemikiran yang ekstra dari pegawai yang lainnya sedangkan waktu pengerjaan tugas tersebut tetap sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pembagian Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif . Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dengan penyebaran kuisioner berjumlah responden. Berdasarkan latar belakang masalah, memiliki tujuan penelitian sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang serta untuk mengetahui ada pengaruh pembagian beban kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (Furchan, 2017). Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang.

Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 33 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai jabatan Pembimbing Kemasyarakatan pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang. Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 33 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Arikunto, (2010) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana dapat diperoleh”.

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi Literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - 1) Observasi adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 - 2) Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang pembagian kerja dan kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 - 3) Kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrument pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Responden

Tabel 1. Data Responden Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	2	6,5	6,5	6,5
	26-31 tahun	1	3,2	3,2	9,7
	32-37 tahun	7	22,6	22,6	32,3
	38-43 tahun	6	19,4	19,4	51,6
	>50	15	48,4	48,4	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Responden yang banyak adalah responden yang berusia diatas 50 tahun, yaitu 48,4% dan yang paling sedikit adalah yang berusia 20-25 tahun sejumlah 6,5% dan yang berusia 26-31 tahun sejumlah 3,2%.

Tabel 2. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	51,6	51,6	51,6
	Perempuan	15	48,4	48,4	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa respoenden penelitian ini hampir seimbang dimana persentase responden laki-laki sebesar 51,6% sedangkan perempuan sebesar 48,4%.

Tabel 3. Data Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-IV	2	6,5	6,5	6,5
	S1	15	48,4	48,4	54,8
	S2	14	45,2	45,2	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden yang memiliki latar belakang pendidikan D-IV hanya sejumlah 6,5%, yang berlatar belakang pendidikan S1 sejumlah 48,4%, dan yang berlatar belakang pendidikan S2 sejumlah 45,2%.

Tabel 3. Data Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 tahun	3	9,7	9,7	9,7
	6-10 tahun	6	19,4	19,4	29,0
	11-15 tahun	4	12,9	12,9	41,9
	>15 tahun	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Responden yang telah bekerja selama 1 tahun sejumlah 9,7%% dan yang paling banyak adalah responden yang telah bekerja diatas 15 tahun yaitu 58,1%.

Uji Regresi

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi residual data yang diperoleh lebih besar dari probabilitas yaitu 0,05.

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

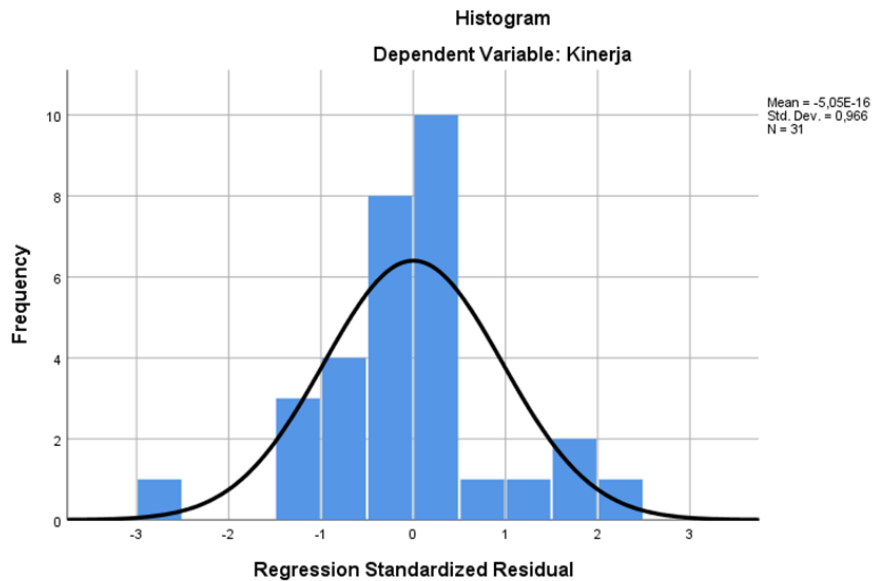
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64205866
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,118
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,077, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data penelitian ini terdistribusi normal. Selain itu, normalitas data dapat juga dilihat melalui histogram berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Terlihat bahwa data membentuk kurva normal dan simetris, dimana luas kurva kanan dan kiri masing-masing mendekati 50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini berdistribusi snormal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance dalam tabel collinearity statistics lebih kecil dari 0,10. Selain itu, gejala multikolinearitas bisa juga dilihat apabila nilai VIF dalam tabel collinearity statistics lebih besar dari 10,00.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
B	Std. Error	Beta	t	Sig.				
1	(Constant)	2,345	1,899		1,235	,227		
	Pembagian Kerja	,487	,136	,554	3,575	,001	,311	3,215
	Beban Kerja	,513	,212	,375	2,418	,022	,311	3,215

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance yang diperoleh untuk kedua variabel Pembagian Kerja dan Beban Kerja adalah 0,311, dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 3,215, dimana nilai ini lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Salah satu uji yang digunakan adalah uji glejser, yaitu meregresikan variabel independent dengan absolute residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,119	1,248		,095	,925
	Pembagian Kerja	-,097	,090	-,348	-1,079	,290
	Beban Kerja	,226	,139	,523	1,621	,116

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikasi variabel pembagian kerja dan beban kerja masing-masing sebesar 0,290 dan 0,116. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4) Uji Linearitas

Tabel 7. Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	342,963	9	38,107	18,133	,000
		Linearity	289,316	1	289,316	137,666	,000
		Deviation from Linearity	53,647	8	6,706	3,191	,016
Within Groups			44,133	21	2,102		
Total			387,097	30			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	324,055	8	40,507	14,136	,000
		Linearity	269,293	1	269,293	93,977	,000
		Deviation from Linearity	54,762	7	7,823	2,730	,034
Within Groups			63,042	22	2,866		

Total	387,097	30			
-------	---------	----	--	--	--

Data dikatakan memiliki korelasi linear jika nilai signifikansi Deviation of Linearity lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau signifikansi Linearity lebih kecil dari yaitu nilai probabilitas 0,05. Berdasarkan kedua tabel diatas diketahui signifikansi linearity masing-masing varaibel adalah 0,0001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pembagian kerja dan beban kerja memiliki hubungan linear dengan Kinerja.

1. Uji Hipotesis (Uji Regresi)

a. Uji Rgeresi Ganda (Uji F)

Berdasarkan uji prasyarat yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semua uji asumsi terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dasar pengambilan keputusan hipotesis adalah H_0 ditolak jika signifikansi regresi $< 0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel. Adapun hipotesis pada regresi ini adalah:

H_0 = Pembagian Kerja dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_1 = Pembagian Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Tabel 8. Uji Rgeresi Ganda (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,206	2	153,103	52,996	,000 ^b
	Residual	80,891	28	2,889		
	Total	387,097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pembagian Kerja

Pada table Anova dapat dilihat nilai signifikansi regresi adalah 0,0001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Kemudian f hitung yang diperoleh adalah 52,996. Jika dibandingkan dengan nilai f tabel (untuk $df_1 = 2$, $df_2 = 28$) yakni 3,34, nilai f hitung lebih besar dari f tabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa **H_0 ditolak** dan H_1 diterima yaitu Pembagian Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,345	1,899		1,235	,227
	Pembagian Kerja	,487	,136	,554	3,575	,001
	Beban Kerja	,513	,212	,375	2,418	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Kemudian pada tabel Coefficients kita dapat meninjau nilai koefisien regresi (yang dilihat pada kolom B) untuk Pembagian Kerja dan Beban Kerja masing-masing sebesar 0,487 dan 0,513. Sehingga persamaan regresi penelitian ini adalah

$y = 2,345 + 0,487 x_1 - 0,513 x_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Apabila variabel Pembagian Kerja dan Beban Kerja konstan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 2,345 satuan dengan sendirinya.
- 2) Apabila variabel Pembagian Kerja naik satu satuan, maka Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,487 satuan.
- 3) Apabila variabel Beban Kerja naik satu satuan, maka Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,513 satuan.

Tabel Coefficients juga memberikan informasi tentang pengaruh Pembagian Kerja dan Beban Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja atau yang biasa disebut uji T. Dasar pengambilan keputusan hipotesis untuk uji T adalah variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel.

Pada tabel Coefficients diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel pembagian Kerja dan Beban Kerja sebagai berikut:

1) Pembagian Kerja

Signifikansi variabel Pembagian Kerja adalah 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai t hitung untuk variabel Pembagian Kerja adalah 3,575 yang jika dibandingkan dengan t tabel (untuk df=28) yaitu 1,701, maka nilai t hitung variabel Pembagian Kerja besar dari t tabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Beban Kerja

Signifikansi variabel Beban Kerja adalah 0,022 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja adalah 2,418 yang jika dibandingkan dengan t tabel (untuk df=28) yaitu 1,701, maka nilai t hitung variabel Beban Kerja besar dari t tabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel pembagian kerja dan beban kerja maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,776	1,700

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pembagian Kerja

Tabel Model Summary menyajikan nilai R Square sebesar 0,791. Nilai ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh kedua variabel pembagian kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Jika 0,791 dikalikan 100%, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 79,1%. Artinya, sumbangan pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 79,1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja yang baik dan terstruktur secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Tangerang. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi masing-masing pegawai meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, beban kerja yang berlebihan terbukti menurunkan kinerja pegawai, yang menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih baik untuk menghindari kelelahan dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Bapas Kelas I Tangerang memperhatikan faktor-faktor ini dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Setiawan, I., & Munawarah, M. (2024). Kinerja Pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas Ii Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Msdm Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41–50.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title)*.
- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72–82.
- Eyanur, F., & Nuzuliati, N. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1998–2015.
- Furchan, A. (2017). Pengantar metode penelitian kualitatif. *Surabaya: Usaha Nasional*, 21, 141.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Herawati, H. (2016). *Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung*. UNPAS.
- Ilimi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Qadri, A. C. (2022). *Proses Pelayanan Bimbingan Klien Anak Yang Berhadapan Dengan Hukum Di Balai Pemasyarakatan Kelas I Surakarta*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127–135.
- Ripaldi, G. (2019). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Huki Cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST,

- S., Butarbutar, D. J. A., SE, S., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Tarwaka, K. (2014). *Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. HarapanPress, Surakarta.
- Umbara, I., Renggong, R., & Hamid, A. (2020). *Peran Pembimbing Kemasyarakatan Sebagai Penegak Hukum Dalam Pencegahan Pengulangan Tindak Pidana Pada Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
