



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara

Muchammad Izzal Wildan¹, Denny Nazaria Rifani²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasaran, Indonesia

E-mail: izzalwildan10@gmail.com, dennyrifani@poltekip.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-02	<p>The era of globalization emphasizes the importance of human resources as the main asset of a country. Human resources are divided into two, namely Micro (individuals working in an organization) and Macro (working or non-working population). Job satisfaction, as the result of a pleasant emotional response to work, has a significant impact on employee performance. In the context of the Class IIB Jepara State Detention Center, employee job satisfaction is a key factor in achieving correctional goals. This study used correlation and regression analysis to examine the relationship between job satisfaction and employee performance at the Class IIB Jepara State Detention Center. Data were obtained through a survey of employees at the detention center. The results of this study indicate that there is a positive influence between employee job satisfaction and their performance at the Class IIB Jepara State Detention Center. This means that the higher the level of job satisfaction, the better the performance of employees in carrying out correctional tasks. Employees' job satisfaction has a positive influence on their performance at the Jepara Class IIB State Detention Center. Therefore, it is important for organizations to pay attention to and improve employee job satisfaction as a step towards improving service quality and achieving better correctional goals.</p>
Keywords: <i>Job Satisfaction;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Influence;</i> <i>Detention Center.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-02	<p>Era globalisasi menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama suatu negara. Sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu Mikro (individu yang bekerja dalam suatu organisasi) dan Makro (penduduk yang bekerja atau tidak bekerja). Kepuasan kerja, sebagai hasil dari respons emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara, kepuasan kerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pemasyarakatan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Data diperoleh melalui survei terhadap pegawai di Rumah Tahanan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja mereka di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pemasyarakatan. Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan pemasyarakatan yang lebih baik.</p>
Kata kunci: <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai;</i> <i>Pengaruh;</i> <i>Rumah Tahanan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu negara maupun organisasi. Kepentingan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berlaku di sektor bisnis, tetapi juga di berbagai sektor publik, termasuk lembaga pemasyarakatan. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara sebagai bagian dari sistem peradilan pidana Indonesia memiliki peran krusial dalam menjaga ketertiban dan memberikan pemasyarakatan kepada

tahanan, narapidana, dan warga binaan. Untuk mencapai tujuan pemasyarakatan yang efektif, kinerja pegawai di Rumah Tahanan tersebut menjadi faktor kunci.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di Rumah Tahanan Negara tidak dapat dipandang sebelah mata. Kinerja pegawai di lembaga ini memiliki dampak langsung pada aspek-aspek kunci seperti keamanan, pengendalian, pemenuhan hak asasi manusia, dan mencapai tujuan pemasyarakatan yang lebih luas. Oleh karena itu, penting untuk

memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja yang khusus ini.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi pegawai, keterlibatan dalam pekerjaan, dan produktivitas. Namun, dalam konteks Rumah Tahanan Negara, faktor-faktor seperti tekanan psikologis, risiko tinggi, serta tuntutan etika dan moral yang kompleks, menjadikan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai perlu diteliti lebih lanjut. Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi pegawai, tetapi juga memengaruhi tingkat motivasi, keterlibatan, dan produktivitas mereka. Dalam konteks Rumah Tahanan Negara, kinerja pegawai yang optimal sangat penting karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tahanan, pemasyarakatan yang aman, serta mencapai tujuan rehabilitasi.

Namun, pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam konteks Rumah Tahanan Negara seringkali terabaikan atau kurang mendapatkan perhatian yang cukup. Di samping itu, Rumah Tahanan Negara sering dihadapkan pada tantangan yang unik, seperti tingkat keamanan yang tinggi, tekanan psikologis, dan lingkungan kerja yang khusus. Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami bagaimana faktor kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pemasyarakatan dan membantu meningkatkan kualitas layanan pemasyarakatan serta mencapai tujuan pemasyarakatan yang lebih efektif dan aman. Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja khusus di lembaga pemasyarakatan dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini dapat digunakan

sebagai landasan untuk perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Rumah Tahanan Negara dan organisasi serupa, serta memberikan kontribusi dalam memahami dinamika kerja di lingkungan yang unik seperti itu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitis. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur untuk menguji hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara yang berjumlah 61 pegawai. Sampel penelitian dipilih secara acak dari populasi yang mencakup berbagai tingkatan jabatan dan latar belakang pendidikan. Besar sampel akan ditentukan melalui teknik purposive sampling untuk memastikan representasi yang memadai dari berbagai kelompok pegawai. Kuesioner akan disebarluaskan kepada sampel yang telah dipilih dengan pengawasan dan bimbingan oleh peneliti. Responden akan diminta untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan objektif berdasarkan pengalaman mereka dalam lingkungan kerja Rumah Tahanan Negara. Data akan dikumpulkan dalam periode tertentu untuk memastikan representasi waktu yang seimbang.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan kinerja mereka di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan pemasyarakatan yang lebih efektif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas suatu data dilakukan untuk mengetahui sampel yang merupakan objek penelitian dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang berdistribusi secara normal dibutuhkan untuk syarat dalam melakukan uji regresi. Dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 20 dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan memakai tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Kesimpulan yang didapat dari pengujian normalitas data yaitu apabila nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data

berdistribusi secara normal. Apabila nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data hasil pengujian tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat ditunjukkan dibawah ini:

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	2.33704631
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,109. Nilai tersebut sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu $0,109 > 0,05$. Dapat tarik kesimpulan apabila data sampel yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Data pada sampel kemudian dapat digunakan sebagai data analisis selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel independent (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (kinerja pegawai). Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel Coefficients. Persamaan umum regresi linear sederhana dapat dituliskan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

X = Variabel response atau variabel akibat (dependent)

α = Konstanta (intercept)

β = Koefisien regresi (slope)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.815	6.263		3.643	.001
	kepuasan kerja	.595	.110	.577	5.433	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel Coefficients diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi yang diambil dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut menerangkan informasi bahwa nilai constant sebesar 22,815 dan nilai koefisien regresi pada kepuasan kerja sebesar 0,538, dari nilai tersebut diperoleh persamaan umum regresi linear sederhana yang dituliskan berikut ini:

$$Y = 22,815 + 0,595X$$

Nilai koefisien (beta) menunjukkan nilai koefisien regresi yang menjelaskan bahwa perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai (variabel Y) untuk setiap perubahan variabel kepuasan kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan. Persamaan tersebut dipakai guna memprediksi berapa nilai Y atau variabel kinerja pegawai apabila diketahui nilai X nya. Nilai koefisien (beta) pada persamaan regresi tersebut bernilai positif menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai. Naiknya nilai pada variabel kepuasan kerja mempengaruhi kenaikan nilai pada variabel kinerja pegawai dan sebaliknya juga. Dapat diartikan jika nilai pada variabel X mengalami pertambahan maka nilai variabel Y juga akan bertambah dan jika nilai variabel X berkurang maka pengurangan juga akan terjadi pada nilai variabel Y. Sedangkan apabila nilai koefisien (beta) pada persamaan regresi tersebut bernilai negatif menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding terbalik antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai. Dapat disimpulkan jika terjadi penambahan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami pengurangan nilai. Sebaliknya juga jika variabel X mengalami pengurangan nilai maka variabel Y akan bertambah.

Dapat disimpulkan persamaan regresi diatas konstanta (α) variabel kepuasan kerja sebesar 22,815 dan menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja adalah konstan atau apabila variabel kepuasan kerja bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai sebesar 22,815. Jika nilai koefisien (β) kinerja pegawai sebesar 0,595 dimana nilai koefisien tersebut bernilai positif. Ini dapat diartikan perubahan nilai sifatnya berbanding lurus antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dan sebaliknya. Rumus regresi diatas dapat dikatakan apabila variabel kepuasan kerja

meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan 0,538 satuan hingga 26,015 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap. Dari hasil penelitian tersebut sifat regresi bebanding lurus maka dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai pada Rumah Tahanan Kelas II Jepara maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan semakin meningkat.

3. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dilakukan karena untuk mengetahui variabel independent (kepuasan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja pegawai). Uji signifikansi memiliki syarat yaitu nilai signifikansi yang dipakai 5% atau 0,05. Selanjutnya didapatkan nilai sig. < 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan linear atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Sebelum menuju penarikan hasil uji signifikansi dan penarikan hasil uji hipotesis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan kelas II B Jepara. peneliti telah dahulu menarik hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Jepara.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Jepara.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.932	1	163.932	29.514	.000 ^b
	Residual	327.707	59	5.554		
	Total	491.639	60			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasankerja

Berdasarkan tabel ANOVA di atas dapat dilihat hasil tingkat signifikansi antara variabel kepuasan kerja (variabel X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (variabel Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F = 29,514 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Uji signifikansi memiliki syarat jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang menandakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan H0 diterima dan

Ha ditolak apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau nilai F hitung > F tabel yang diartikan tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan derajat kesalahan yang ditolerir adalah 5% atau α , dan jumlah sampel sebanyak 61 (n=61). Derajat bebas/degree of freedom (df) untuk pembilang dan penyebut yang disebut sebagai df1 dan df2 dengan berikut ini

$$df1 = k-1 = 2-1 = 1$$

$$df2 = n-k = 61-2 = 59$$

Keterangan:

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi

Berdasarkan tabel perhitungan di atas dapat diperoleh nilai F tabel adalah 2,001 Serta F hitung sebesar 29,514 maka dapat diartikan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (29,514 > 2,001). Dapat diketahui juga bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas atau 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari uji hipotesis menggunakan hasil dari uji simultan (F) menggunakan H0 ditolak dan Ha diterima karena nilai F hitung > F tabel yang menandakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Kelas IIB Jepara.

4. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Peneliti melakukan uji determinasi agar mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengujian determinasi menggunakan software IBM SPSS 20 yang akan ditunjukkan tabel dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.322	2.357

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dilihat dari hasil tabel di atas diketahui bahwa angka koefisien (R) = 0,577 maka menunjukkan jika hubungan kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan positif yang kuat yaitu sebesar 57,7%. Selanjutnya pada

nilai koefisien determinasinya sebesar 0,333 yang dapat diartikan jika variabel kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 33% dan sisanya sekitar 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Sehingga dilihat dari hasil penelitian ini bahwa kinerja pegawai Rumah Tahanan Kelas IIB Jepara dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tanpa adanya kepuasan kerja yang didapat maka akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai, untuk itu setiap pegawai harus mendapatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara memiliki komposisi pegawai yang mayoritas terdiri dari laki-laki, dengan jumlah mencapai 90,2%. Perempuan hanya membentuk sekitar 9,8% dari total pegawai. Temuan ini menunjukkan adanya dominasi gender dalam tenaga kerja lembaga ini, dengan laki-laki mendominasi sebagian besar posisi. Selain itu, mayoritas pegawai berusia 20-30 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota tim adalah kaum milenial. Implikasinya adalah perlu adanya strategi pengelolaan yang mempertimbangkan karakteristik gender dan generasi pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Distribusi pangkat atau golongan pegawai juga menjadi poin penting dalam penelitian ini. Mayoritas pegawai berada dalam golongan II, diikuti oleh golongan II/b dan III/b. Terdapat dua pegawai dengan golongan IV/a yang menduduki posisi penting. Tingkat golongan ini seharusnya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan keterampilan teknis pegawai. Dalam konteks ini, manajemen perlu memastikan bahwa distribusi golongan tersebut sejalan dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebagian besar pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Jepara memiliki tingkat pendidikan terakhir setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Meskipun begitu, ada sejumlah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, termasuk Sarjana atau Diploma IV. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi ini menawarkan peluang pengembangan karir

yang lebih besar dan dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memanfaatkan potensi pendidikan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam lembaga ini.

Pengalaman dan masa kerja pegawai juga menjadi faktor penting dalam penelitian ini. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, sementara ada juga yang telah bekerja lebih dari 20 tahun. Pengalaman ini dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja mereka. Pegawai dengan pengalaman yang lebih lama mungkin memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sistem lembaga, sementara pegawai baru mungkin membawa perspektif segar. Penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana pengalaman dan masa kerja memengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi, manajemen perlu merumuskan strategi yang mempertimbangkan karakteristik gender, generasi, dan tingkat pendidikan pegawai. Selain itu, perlu ada perencanaan pengembangan karir yang jelas dan program pelatihan yang sesuai dengan tingkat pengalaman pegawai. Dengan mengintegrasikan temuan ini dalam praktik manajerial, diharapkan lembaga ini dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih efektif dalam menjalankan tugas masyarakat dan rehabilitasi yang menjadi fokus utamanya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menawarkan beberapa solusi yang bisa menjadi pertimbangan dalam pembuatan kebijakan:

1. Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Manajemen perlu mengembangkan program pelatihan dan juga pengembangan yang berkelanjutan bagi semua pegawai. Program ini harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Ini akan membantu pegawai untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Penggunaan Teknologi dan Sumber Daya: Seiring dengan dominasi pegawai muda, manajemen harus memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan teknologi yang dimiliki oleh generasi milenial. Penggunaan teknologi modern dalam manajemen data, pelaporan, dan masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.
3. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan: Kerjasama dengan institusi pendidikan setempat dapat membantu dalam pengembangan pegawai melalui program magang, pelatihan, atau pertukaran pengetahuan. Hal ini dapat menjadi sumber potensial untuk menarik pegawai berpendidikan lebih tinggi dan berpengalaman.
4. Penilaian Kinerja yang Adil dan Transparan: Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan akan memberikan pegawai keyakinan bahwa promosi dan penghargaan didasarkan pada kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
5. Evaluasi Periodik: Terakhir, perlu dilakukan evaluasi periodik terhadap pelaksanaan rekomendasi-rekomendasi ini dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini harus menjadi dasar untuk penyesuaian dan juga perbaikan yang berkelanjutan.

Saran-saran ini, jika diimplementasikan dengan baik, diharapkan dapat membantu Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jepara dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, mempromosikan kesetaraan, dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Beck, A. T. (2009). *Depression: causes and treatment* (2nd Ed). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Chaplin, J. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Rajawali Press.
- Freud, S. (1923). Freud, S. (1923). *The Ego and the Id*. *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*. XIX(1923-1925), 1-66
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*. 1-661.
- Hidayati, N. O. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DEPRESI PADA NARAPIDANA. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 549-558.
- Jodi, T. R. (2016). Gambaran tingkat depresi narapidana di lembaga masyarakat wanita kelas IIA Bulu Semarang. Skripsi.
- Lubis, D. L. L. (2016). *Depresi Tinjauan Psikologi*. PT. Fajar Interpratama.
- Miftahul, B. P. & L. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo.
- Misbahuddin, & H. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)*. (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Purwoningrum, A. K. (2020). Tingkat Depresi Pada Remaja Di Banyuwangi Berdasarkan Jenis Kelamin Menggunakan Beck Depression Inventory-Ii. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 105-111.
- Semiun. (2006). *Kesehatan mental*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tololiu, T. A., & Makalalag, H. (2015). Hubungan depresi dengan lama masa tahanan narapidana di rumah tahanan negara kelas IIA Malendeng Manado. *Juiperdo*, 4(1), 14-19.
- Wuryansari, R., & Subandi, S. (2019). Program Mindfulness for Prisoners (Mindfulness) untuk Menurunkan Depresi pada Narapidana. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 5(2), 196.
<https://doi.org/10.22146/gamajpp.50626>