

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PRODUKSI PLYWOOD PT. KUTAI
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh:

ALFIN THORIQ FATHONI

NIM : 19410183

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PRODUKSI PLYWOOD PT. KUTAI
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Alfin Thoriq Fathoni

NIM.19410183

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PRODUKSI PLYWOOD PT. KUTAI
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

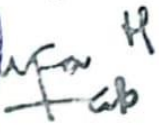
Oleh:

Alfin Thoriq Fathoni
NIM. 19410183

Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.
NIP. 197505142000032003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 197611282005012001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PRODUKSI PLYWOOD PT. KUTAI
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

**Telah Dipertahankan Di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 10 Juli 2023**

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.
NIP. 197505142000032003

Pnnguji Utama


Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
NIP. 196506061994031003

Sekretaris Penguji


Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog.
NIP. 19890602201911201270

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Mengesahkan**


Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 197611282005012001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfin Thoriq Fathoni

NIM : 19410183

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penilitan yang peneliti buat dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo”**, adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 01 Mei 2023

Peneliti



Alfin Thoriq Fathoni

NIM. 19410183

MOTTO

"Tidak harus lebih pintar dari orang lain. Kita hanya perlu lebih disiplin dari orang lain."

(Warren Buffet)

PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tak terhingga selama aini sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana ini.

Skripsi ini dipersembahkan kepada seluruh keluarga dan seluruh teman-teman yang selalu memberikan support, nasihat, kasih sayang dan doa.

Untuk Kedua Orang Tua

Untuk kedua orangtuaku. Terima kasih banyak atas segala doa yang selalu mengiringi langkahku , dedikasih, pengorbanan, perjuangan, semangat, dukungan moral, kasih sayang, nasihat serta segala yang diberikan kepadaku supaya aku bisa mendapat gelar sarjana dan bisa mewujudkan cita-cita ku yang selama ini aku kejar.

Semoga pengorbanan dan perjuangan ayah dan ibuk selama ini semoga menjadi barokah, bermanfaat dan mendapat balasan dari Allah SWT berupa rezeki yang barokah dan untuk amal ayah dan ibuk di akhirat nanti.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang memberikan Ridho dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produksi Plywood PT.Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur”. Sholawat beserta salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing peneliti dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, karena dengan syafa’atnya lah yang dapat mengantarkan peniliti menuju surga-Nya.

Peneliti menyadari penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, namun penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dengan adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr.Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas M. Psi. Psikolog., dan Abdul

Hamid Cholili M. Psi. Psikolog., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan menuntun saya dengan sepenuh hati sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa di sebut satu persatu namanya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan kasih sayang,rahmat, karunia dan balasan yang berlipat atas kebaikan seluruh pihak yang telah membantu terwujudnya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Aamiinn Ya Robbal Alamiin.

Malang, 01 Maret 2023

Peneliti

Alfin Thoriq Fathoni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
خلاصة	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Disiplin Kerja	8
1. Definisi Disiplin kerja	8
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	10
3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	12
4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	14

5. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam	15
B. Beban Kerja.....	26
1. Pengertian Beban Kerja	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	28
3. Dampak Beban Kerja.....	29
4. Beban Kerja dalam Pandangan Islam	30
C. Lingkungan Kerja.....	42
1. Definisi Lingkungan Kerja	42
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	43
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	44
4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	48
D. Hubungan Antar Variabel	59
1. Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja	59
2. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	60
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	60
E. Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Desain Penelitian.....	63
B. Identifikasi Variabel	64
C. Definisi Operasional	65
D. Populasi dan Sampel	66
E. Teknik Pengumpulan Data	68
F. Uji Instrumen	71
1. Uji Validitas.....	71
2. Uji Reliabilitas.....	74
G. Teknik Analisis Data.....	76
1. Analisis Deskriptif	76
2. Uji Asumsi Klasik	78
3. Uji Hipotesis	81
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	83
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	83

B. Pelaksanaan Penelitian	84
C. Analisis Deskriptif.....	86
D. Uji Asumsi Klasik.....	88
E. Uji Hipotesis.....	92
D. Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Pelanggaran Karyawan	1
Tabel 2. 1 Analisis komponen teks psikologi mengenai disiplin kerja	18
Tabel 2. 2 Uraian surat Al Imran : 31.....	22
Tabel 2. 3 Analisis komponen teks Islam mengenai disiplin kerja	24
Tabel 2. 4 Analisis komponen teks psikologi mengenai beban kerja	33
Tabel 2. 5 Uraian surat Al Baqarah : 286.....	38
Tabel 2. 6 Analisis komponen teks Islam mengenai beban kerja	40
Tabel 2. 7 Analisis komponen teks psikologi mengenai lingkungan kerja	51
Tabel 2. 8 Uraian surat Ar Rum : 41	55
Tabel 2. 9 Analisis komponen teks Islam mengenai lingkungan kerja	57
Tabel 3. 1 Daftar Sample Penelitian.....	68
Tabel 3. 2 Blue Print Beban Kerja	70
Tabel 3. 3 Blue Print Lingkungan Kerja	70
Tabel 3. 4 Blue Print Disiplin Kerja.....	71
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 3. 7 Pedoman Kategorisasi	77
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif	86
Tabel 4. 2 Hasil Kategorisasi Beban Kerja	87
Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Lingkungan Kerja	87
Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Disiplin Kerja.....	88
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas	90
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas	91
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	93
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pola teks psikologi mengenai disiplin	17
Gambar 2. 2 Peta konsep teks psikologi mengenai disiplin kerja	19
Gambar 2. 3 Pola teks Islam mengenai disiplin kerja	23
Gambar 2. 4 Peta konsep teks Islam mengenai disiplin kerja	25
Gambar 2. 5 Pola teks psikologi mengenai beban kerja.....	32
Gambar 2. 6 Peta konsep teks psikologi mengenai beban kerja	34
Gambar 2. 7 Pola teks Islam mengenai beban kerja.....	39
Gambar 2. 8 Peta konsep teks Islam mengenai beban kerja	41
Gambar 2. 9 Pola teks psikologi mengenai lingkungan kerja	50
Gambar 2. 10 Peta konsep teks psikologi mengenai lingkungan kerja	52
Gambar 2. 11 Pola teks Islam mengenai lingkungan kerja	56
Gambar 2. 12 Peta konsep teks Islam mengenai lingkungan kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	123
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif.....	129
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	132
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis.....	121

ABSTRAK

Thoriq Fathoni, Alfin. 2023. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disipli Kerja Karyawan Produksi Plywood (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)”.

Pembimbing :Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog. Abdul Hamid Cholili M.Psi. Psikolog.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat, menghargai, dan menghormati pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Berdasarkan data awal yang diperoleh di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo sebenarnya sudah dapat maelakukan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi masih banyak terdapat pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terutama pada disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan berbagai faktor, diantaranya adalah Beban kerja dan Lingkungan kerja.

Tujuan pada penelitian ini adalah: 1) Mengetahui tingkat beban kerja. 2) Mengetahui tingkat lingkungan kerja. 3) Mengetahui tingkat disiplin kerja. 4) Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. 5) Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. 6) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sample yang digunakan sebanyak 95 responden, dengan teknik pengambilan sampel probability sampling yaitu dengan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap amggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis data yang digunakan berupa data primer kuesioner. Analisi yang digunakan ialah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan: 1) Tingkat beban kerja sedang. 2) Tingkat lingkungan kerja tinggi. 3) Tingkat disiplin kerja tinggi. 4) Secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. 5) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. 6) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

ABSTRACT

Thoriq Fathoni, Alfin. 2023. THESIS. Title: "The Influence of Workload and Work Environment on Work Discipline of Plywood Production Employees (Case Study at PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo City)".

Advisor :Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psychologist. Abdul Hamid Cholili M.Psi. Psychologist.

Keywords : Workload, Work Environment, Employee Work Discipline.

Requires high discipline for employees to be able to complete the targets given by the company. Based on the initial data obtained at PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo City, has actually been able to do its job well, but there are still many violations that occur, especially in work discipline. Work discipline is related to various factors, including workload and work environment.

The objectives of this study are: 1) To determine the workload level of PT. Kutai Timber Indonesia. 2) Knowing the level of work environment of PT. Kutai Timber Indonesia. 3) Knowing the level of work discipline of PT. Kutai Timber Indonesia. 4) Knowing the effect of workload and work environment simultaneously on the work discipline of employees at PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo City. 5) Knowing the effect of workload on employee work discipline. 6) Knowing the effect of the work environment on employee work discipline.

This research uses Quantitative method. The sample used was 95 respondents, with a probability sampling technique that is a sampling technique that provides equal opportunities for each member of the population to be selected as a member of the sample. The type of data used is the primary data of the questionnaire. The analysis used is a multiple linear regression analysis model using SPSS.

The results of this study show: 1) The workload level of PT. Kutai Timber Indonesia is medium. 2) The level of work environment of PT. Kutai Timber Indonesia is high. 3) The level of work discipline of PT. Kutai Timber Indonesia is high. 4) Taken together, workload and work environment have a significant effect on employee work discipline. 5) Workload has no effect on employee work discipline. 6) The work environment affects the work discipline of employees.

خلاصة

ثريق فتحوني ، ألفين .2023. أطروحة .العنوان" :تأثير عبء العمل وبيئة العمل على انضباط العمل لموظفي إنتاج الخشب الرقائقي دراسة حالة في ، مدينة .

المستشار :الطبيب النفسي .عبد الحميد شوليل .الطبيب النفسي.
الكلمات المفتاحية :عبء العمل ، بيئة العمل ، انضباط عمل الموظف. اينده كرنياوات فرونغ تياس
الطبيب النفسي

يتطلب انضباطاً عالياً للموظفين ليكونوا قادرين على إكمال الأهداف التي حددتها الشركة .يمكن تحسين جودة انضباط العمل من خلال النظر في الجوانب الرئيسية ، وهي عبء العمل وبيئة العمل .بناءً على البيانات الأولية التي تم الحصول عليها في تمكنت ، مدينة ، في الواقع من أداء وظيفتها بشكل جيد ، ولكن لا تزال هناك العديد من الانتهاكات التي تحدث ،

أهداف هذه الدراسة هي (1) تحديد مستوى عبء العمل باختبار الكفاءة (2) معرفة مستوى بيئة عمل (3) ..معرفة مستوى انضباط العمل في (4) .معرفة تأثير عبء العمل وبيئة العمل في أن واحد على انضباط العمل للموظفين في ، مدينة (5) .معرفة تأثير عبء العمل على انضباط عمل الموظف (6) .معرفة تأثير بيئة العمل على انضباط عمل الموظف.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي .كانت العينة المستخدمة 95مستجيباً ، باستخدام أسلوب أخذ العينات الاحتمالية وهو أسلوب أخذ العينات الذي يوفر فرصاً متساوية لكل فرد من السكان ليتم اختياره كعضو في العينة .نوع البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية للاستبيان .التحليل المستخدم هو نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام SPSS.

تظهر نتائج هذه الدراسة (1) :مستوى عبء العمل في اختبار المهارة .متوسط (2) .مستوى بيئة عمل مرتفع (3) .مستوى انضباط العمل في مرتفع (4) .معاً ، يكون لعبء العمل وبيئة العمل تأثيراً كبيراً على انضباط عمل الموظف (5) .عبء العمل ليس له تأثير على انضباط عمل الموظف (6) .بيئة العمل تؤثر على انضباط عمل الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja di PT. Kutai Timber Indonesia kota Probolinggo adalah karyawan dibagian produksi sebenarnya sudah dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi masih banyak terdapat pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, yaitu pelanggaran disiplin kerja, absensi, kesalahan kerja, dan K3/Safety ridding, akan tetapi dari beberapa jenis pelanggaran tersebut, pelanggaran yang sering dilanggar oleh karyawan pada setiap bulannya adalah pelanggaran yang berjenis disiplin kerja. Berikut ini adalah tabel pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mulai bulan Januari 2022 – bulan Agustus 2022.

Tabel 1. 1 Laporan Pelanggaran Karyawan

KATEGORI PELANGGARAN	Jan-22	Feb-22	Mar-22	Apr-22	Mei-22	Jun-22	Jul-22	Agu-22
DISIPLIN KERJA	38	12	43	5	8	69	41	57
ABSENSI	11	0	14	6	28	4	3	2
KESALAHAN KERJA	5	6	5	2	0	11	2	1
K3/SAFETY RIDDING	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	55	18	62	13	36	84	46	61

Dengan adanya tabel 1.1 tentang laporan pelanggaran karyawan maka dapat dilihat terdapat beberapa pelanggaran yang

terjadi di dalam PT. Kutai Timber Indonesia kota Probolinggo. Perusahaan juga harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, serta memberikan lingkungan kerja yang baik, karena dengan begitu dapat menumbuhkan sikap kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, jika dilihat secara umum lingkungan kerja tersusun rapi dan bersih terutama pada bagian office. Hanya saja dibagian ruangan produksi memiliki tata ruang yang cukup luas akan tetapi memiliki penerangan cahaya minim yang dapat mengakibatkan terbatasnya pengelihatannya terhadap detail-detail pekerjaan, memiliki kebisingan suara cukup tinggi yang di munculkan oleh mesin yang dioperasikan dan memiliki sirkulasi udara yang kurang baik sehingga dapat mengakibatkan kurangnya fokus dalam bekerja. Berdasarkan observasi selanjutnya pada beban kerja dengan memberikan pertanyaan pembuka terhadap karyawan, masih terdapat karyawan yang merasakan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan karena harus menyelesaikan tugas-tugas dengan target yang telah ditentukan dan siap menghandle tugas-tugas lainnya jika salah satu pegawai tidak hadir. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat terlepas dari sejumlah aktivitas dan proses dalam mengatasi suatu

pekerjaan. Firdaus (2017) berpendapat bahwasannya beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah aktivitas yang perlu diatasi oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu beban yang harus diemban sesuai dengan jabatan karyawan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan. Putra (dalam Henani, 2018) menjelaskan bahwasannya indikator beban kerja meliputi : target yang harus dicapai, standart pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Beban kerja juga ada kaitannya dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.(Yulius et al., 2020)

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang berada disekitar karyawan bekerja baik secara fisik maupun non fisik, yang menjadikan suasana kerja karyawan menjadi nyaman. Indrawati (dalam Dotulog dkk, 2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang ada dalam suatu perusahaan merupakan suatu situasi pekerjaan guna membuat suasana menjadi kondusif dan kondisi kerja karyawan nyaman dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan susah untuk berkonsentrasi, mudah stres, mudah sakit dan menurunnya kedisiplinan kerja. Sedarmyanti (2001) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika

karyawan dapat menjalankan kegiatan dengan sehat, nyaman, aman, dan optimal.(Rahayu, 20221)

Sedarmayanti (2001) berpendapat bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi yang berwujud fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap kondisi karyawan yang meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan lain-lain.sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan terjadinya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pemimpinnya, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja setingkat, hubungan antara atasan dan bawahan, kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja juga dapat disebut dengan keseluruhan keadaan dari faktor-faktor ekstern yang berpengaruh terhadap perusahaan ataupun aktivitasnya. Kurniawidjaja (dalam Henani, 2018) berpendapat jika lingkungan kerja aman dan sehat, seluruh karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dan lingkungan kerja yang baik tentu saja membutuhkan kedisiplinan dalam bekerja. Meskipun beban kerja yang diemban oleh karyawan sedikit dan lingkungan kerja yang baik tanpa kedisiplinan kerja, maka kegiatan pekerjaan karyawan tersebut tidak akan selesai.(Yulius et al., 2020)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dalam mematuhi dan menghormati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menggapai tujuan organisasi yang lebih jauh, untuk menjaga efisiensi dalam mencegah dan memperbaiki perilaku-perilaku individu dalam maksud tidak baik terhadap suatu kelompok. Lebih dalam lagi, disiplin kerja berupaya untuk menjaga perilaku yang baik dengan menetapkan tanggapan yang dikehendaki (Tohardi dalam Sutrisno, 2009). Soejono dalam Febriyanto (2017) berpendapat bahwasannya indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, menggunakan fasilitas dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. (Andriani, 2010)

Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap taat, menghargai, dan menghormati pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis dan siap untuk menjalankannya, tidak menghindar terhadap sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan ketentuan yang diberikan kepada karyawan. Dilihat dari definisi diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat dan disetujui oleh para karyawan dan akan dikenakan sanksi apabila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Mebutuhkan kedisiplinan yang tinggi bagi karyan untuk dapat menyelesaikan target-target yang telah diberikan oleh perusahaan. Jika ditinjau dari beban kerja, jika beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan membuat karyawan menjadi lebih disiplin begitupun dengan lingkungan kerja yang baik seperti halnya hubungan antar karyawan ataupun hubungan dengan atasan yang baik maka para karyawan akan merasa nyaman dan para karyawan akan menjadi lebih berdisiplin.(Andriani, 2010).

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa terlalu ditekan dengan tugas-tugas yang berat dan tenggat waktu yang ketat, mereka mungkin mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Penelitian dapat membantu mengidentifikasi tingkat beban kerja yang optimal dan memberikan wawasan tentang bagaimana mengelola beban kerja yang baik. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan tim, kejelasan tugas, dan ketersediaan sumber daya yang memadai dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Penelitian dapat membantu mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam lingkungan kerja yang berkontribusi pada disiplin kerja yang baik, serta memberikan wawasan tentang bagaimana membangun lingkungan kerja yang mendukung. Beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik

berpotensi meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, perusahaan dapat mengoptimalkan faktor-faktor ini untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang lebih baik.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas dan fenomena-fenomena yang terjadi di dalam perusahaan maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian secara empiris yang akan membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah dalam membahas materi yang akan dikaji di dalam penelitian ini, maka dari itu diperlukan adanya perumusan masalah secara terstruktur sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat beban kerja PT. Kutai Timber Indonesia?
2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja PT. Kutai Timber Indonesia?
3. Bagaimana tingkat disiplin Kerja PT. Kutai Timber Indonesia?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui tingkat beban kerja PT. Kutai Timber Indonesia.
2. Mengetahui tingkat lingkungan kerja PT. Kutai Timber Indonesia.
3. Mengetahui tingkat disiplin kerja PT. Kutai Timber Indonesia.
4. Membuktikan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Membuktingan pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
6. Membuktingan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori

mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran besar terhadap pengembangan literatur-literatur maupun penelitian dibidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini, dapat memperluas wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang baru agar mampu menerapkan teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan sebenarnya.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin kerja

Hasibuan (2007: 193) menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan adalah pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ditetapkan. Kedisiplinan harus tetap di pegang teguh dalam dalam suatu perusaha. Tanpa adanya support disiplin karyawan yang baik, akan sangat berat bagi suatu perusahaan dalam menggapai suatu tujuannya. Maka dari itu, kedisiplinan merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya”.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Terutama diperuntukkan untuk memotivasi karyawan secara perorangan ataupun secara kelompok agar berdisiplin dalam menegrjakan pekerjaannya. Dalam perusahaan adanya ketertiban dan kelancaran dalam menggapai tujuan yang maksimal, yakni dengan menegakkan disiplin kerja yang dalam perusahaan tersebut. Disamping itu disiplin kerja sendiri memiliki manfaat yang baik untuk setiap karyawan yakni untuk mengajarkan karyawan dalam mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang

terdapat di dalam perusahaan sehingga dapat memunculkan kinerja karyawan yang baik.

Poerwadarminta (2003) “Kedisiplinan adalah upaya-upaya dalam menegakkan nilai ataupun memaksakan subjek agar mempunyai kesadaran dalam mematuhi sebuah peraturan. Kedisiplinan dapat dijadikan sebagai istilah pengganti untuk hukuman atau instrumen hukuman yang mana hal ini dapat dilakukan pada diri sendiri maupun pada diri orang lain”.

Siswanto (2005: 291) Disiplin adalah “ Suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik peraturan tertulis ataupun peraturan yang tidak tertulis dan siap untuk menjalankan peraturan tersebut dan tidak akan menghindar untuk menerima hukumannya apabila dia melanggar tugas dan ketetapan yang diberikan kepadanya”.

Sinungan (2000: 146) berpendapat bahwa: “Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menggambarkan suatu mental dalam bentuk tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat yang berupa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang dibuat baik oleh pemerintah atau norma, etik, dan kaidah yang ditetapkan di dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Hasibun (2006) “Disiplin yang baik menggambarkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap perintah-perintah

yang diberikan kepadanya”. Hal ini memunculkan semangat kerja karyawan dan menggapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dari itu, setiap pemimpin akan selalu berusaha agar semua bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin disebut efektif dalam kepemimpinannya, apabila semua bawahannya memiliki disiplin yang baik.(Hakim, 2017)

Kesimpulan yang dapat kita ambil dari semua pendapat diatas bahwasannya disiplin kerja adalah upaya-upaya untuk menegakkan nilai dan suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap norma-norma sosial yang ditetapkan dalam bentuk tingkah laku. Disisi disiplin juga mempunyai manfaat untuk menjadikan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur ataupun kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Soejono (1997) menjelaskan bahwa aspek-aspek disiplin kerja karyawan bisa dibilang baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.
- b. Berpakaian rapih.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.

- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
- e. Mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Disiplin kerja terdiri dari berbagai bidang dan sudut pandangnya, seperti yang dijelaskan Guntur (1996) terdapat sebagian sikap disiplin yang harus dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek-aspek yang sangat berperan penting sehingga dapat menjadi suatu peraturan di dalam perusahaan, dimana sesuai dengan teori yang ada diatas, disiplin terdiri dari ; disiplin waktu dengan cara datang tepat pada waktunya dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara menggunakan pakaian rapih dan bersih serta merawat saran dan perasarana kantor.(Sembodo, 2020)

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terry (1993) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat tumbuh dari diri individu dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* adalah disiplin yang tumbuh dari diri individu atas dasar keikhlasan, kesadaran dan bukan karena paksaan, disiplin ini tumbuh karena individu tersebut merasa terlengkapi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi dan menjadikan individu tersebut terpengaruhi hatinya untuk sadar dan secara ikhlas memenuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.
- b. *Command Discipline* adalah disiplin yang tumbuh karena adanya paksaan, perintah dan hukuman serta otoritas. Maka dari itu disiplin ini bukan tumbuh karena adanya persaan sukarela dan kesadaran, akan tetapi tumbuh karena adanya paksaan.

Dalam sebuah oragnisasi atau perusahaan yang sangat diharapkan adalah jenis disiplin yang tumbuh dari dalam dan diri individu atas dasar keikhlasan dan kesadaran. Akan tetapi pada realitanya kedisiplinan itu banyak tumbuh karena adanya paksaan dari luar individu, untuk menjaga disiplin agar tetap bertahan, maka organisasi atau perusahaan tersebut hars melakukan pendisiplinan itu, yang terdiri dari :

a. Disiplin Pareventif

Merupakan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong para karyawan agar terus mentaati berbagai standard dan aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran yang sering terjadi dapat dicegah. Yang terpenting dalam hal ini adalah dapat menumbuhkan disiplin diri pada semua diri karyawan tanpa tekecuali untuk memastikan lingkungan yang penuh disiplin tanpa adanya paksaan tersebut, bagi setiap karyawan harus memiliki standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dengan adanya hal tersebut maka dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan munculnya pelanggaran atau penyimpangan terhadap standart yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan untuk menggulangi pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari penyelewangan-penyelewengan lebih lanjut. Perlakuan korektif ini dapat mneyerupai suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang bentuknya dapat menyerupai peringatan-peringatan atau menyerupai *schoring*.

Dari berbagai penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya jenis disiplin itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu atas dasar diri individu dan karena adanya paksaan dari sebuah peraturan atau sebuah tekanan yang dilakukan oleh perusahaan atau pihak

manajemen. Namun sangat diharapkan bahwasanya disiplin itu sendiri bukan muncul dari adanya suatu paksaan melainkan disiplin yang muncul dari dalam diri individu.(Hakim, 2017)

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2005: 194-198) menjelaskan bahwasannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

- a. *Tujuan dan Kemampuan.* Tujuan dan Kemampuan dapat mempengaruhi terjadinya kedisiplinan kerja. Tujuan yang dibuat oleh perusahaan harus jelas dan dibuat secara ideal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. *Teladan Pimpinan.* Teladan pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam memunculkan kedisiplinan karyawan karena seorang pemimpin harus menjadi contoh yang benar bagi bawahannya. Maka dari itu hal ini yang mengharuskan seorang pemimpin mempunyai sikap disiplin yang baik.
- c. *Balas Jasa.* Untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pada diri karyawan, balas jasa atau upah wajib diberikan kepada karyawan dengan nominal yang sesuai dengan kemampuan dan pekerjaannya.
- d. *Keadilan.* Keadilan juga berperan dalam tumbuhnya kedisiplinan pada diri karyawan. Keadilan yang menjadi acuan utama dalam

pemberian reward atau punishment akan menciptakan kedisiplinan yang pada diri karyawan.

- e. *Waskat (Pengawasan Melekat)*. Waskat adalah perilaku nyata yang paling ampuh dalam menumbuhkan kedisiplinan pada diri karyawan. Dengan adanya waskat mengaruskan pemimpin untuk aktif dan tanggap dalam mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.(Suntoyo, 2012)

5. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

a. Sample teks psikologi mengenai disiplin kerja

Menurut istilah dan bahasa, disiplin dapat didefinisikan sebagai ketaatan terhadap aturan, tata tertib, dan tindakan yang terarah, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Secara umum, disiplin melibatkan pengendalian diri, kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen untuk mematuhi norma, nilai, atau prosedur yang ditetapkan. Dalam bahasa Inggris, disiplin dapat didefinisikan sebagai "discipline." Istilah ini merujuk pada kontrol diri dan ketegasan dalam mengikuti peraturan, ketaatan terhadap tindakan yang benar, dan sikap yang terarah dan teratur. Dalam bahasa lain, definisi disiplin mungkin memiliki nuansa yang sedikit berbeda, tetapi intinya tetap sama, yaitu ketaatan terhadap aturan dan tindakan yang terarah.

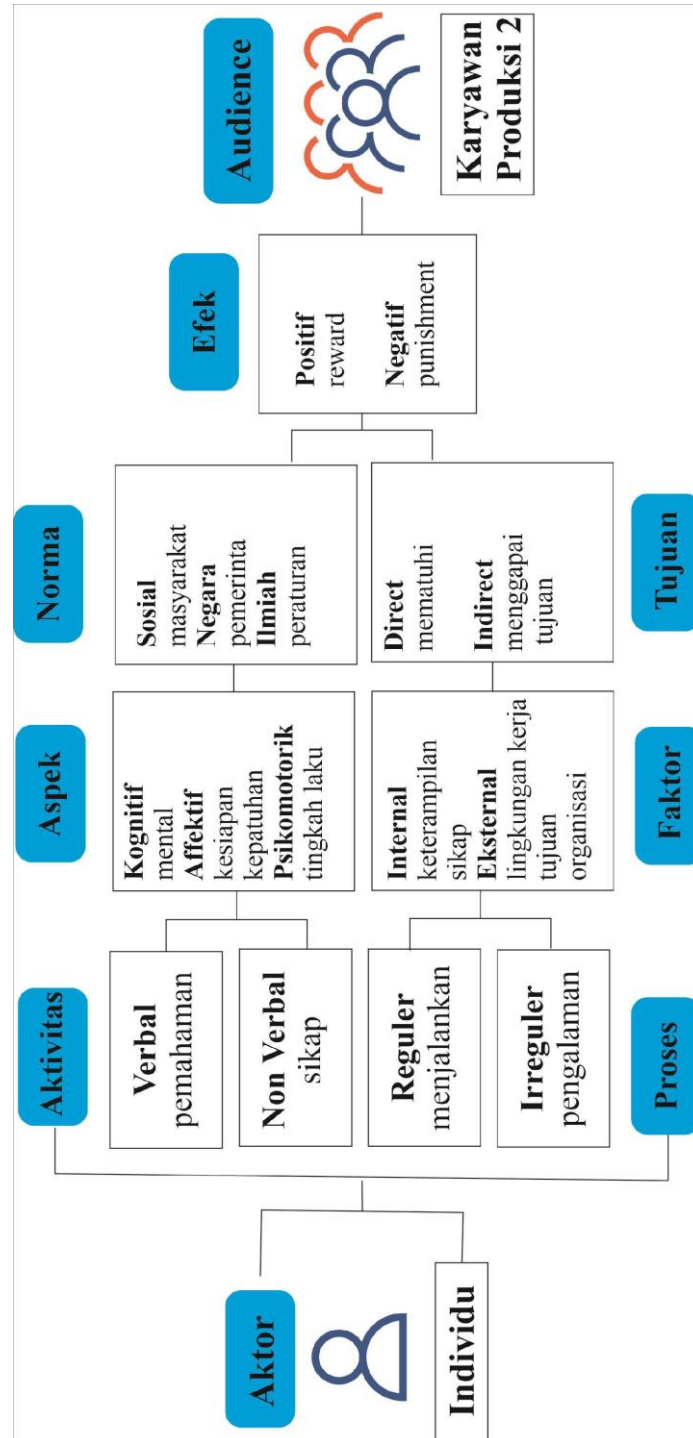
Hasibuan (2007: 193) menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan adalah pemahaman dan kesiapan seseorang

dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ditetapkan. Kedisiplinan harus tetap di pegang teguh dalam dalam suatu perusahaaa. Tanpa adanya support disiplin karyawan yang baik, akan sangat berat bagi suatu perusahaan dalam menggapai suatu tujuannya. Maka dari itu, kedisiplinan merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya”.

Sinungan (2000: 146) berpendapat bahwa: “Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menggambarkan suatu mental dalam bentuk tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat yang berupa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang dibuat baik oleh pemerintah atau norma, etik, dan kaidah yang ditetapkan di dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kesimpulan yang dapat kita ambil dari semua pendapat diatas bahwasannya disiplin kerja adalah upaya-upaya untuk menegakkan nilai dan suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap norma-norma sosial yang ditetapkan dalam bentuk tingkah laku. Dilain sisi disiplin juag mempunyai manfaat untuk menjadikan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur ataupun kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

b. Pola teks psikologi mengenai disiplin kerja



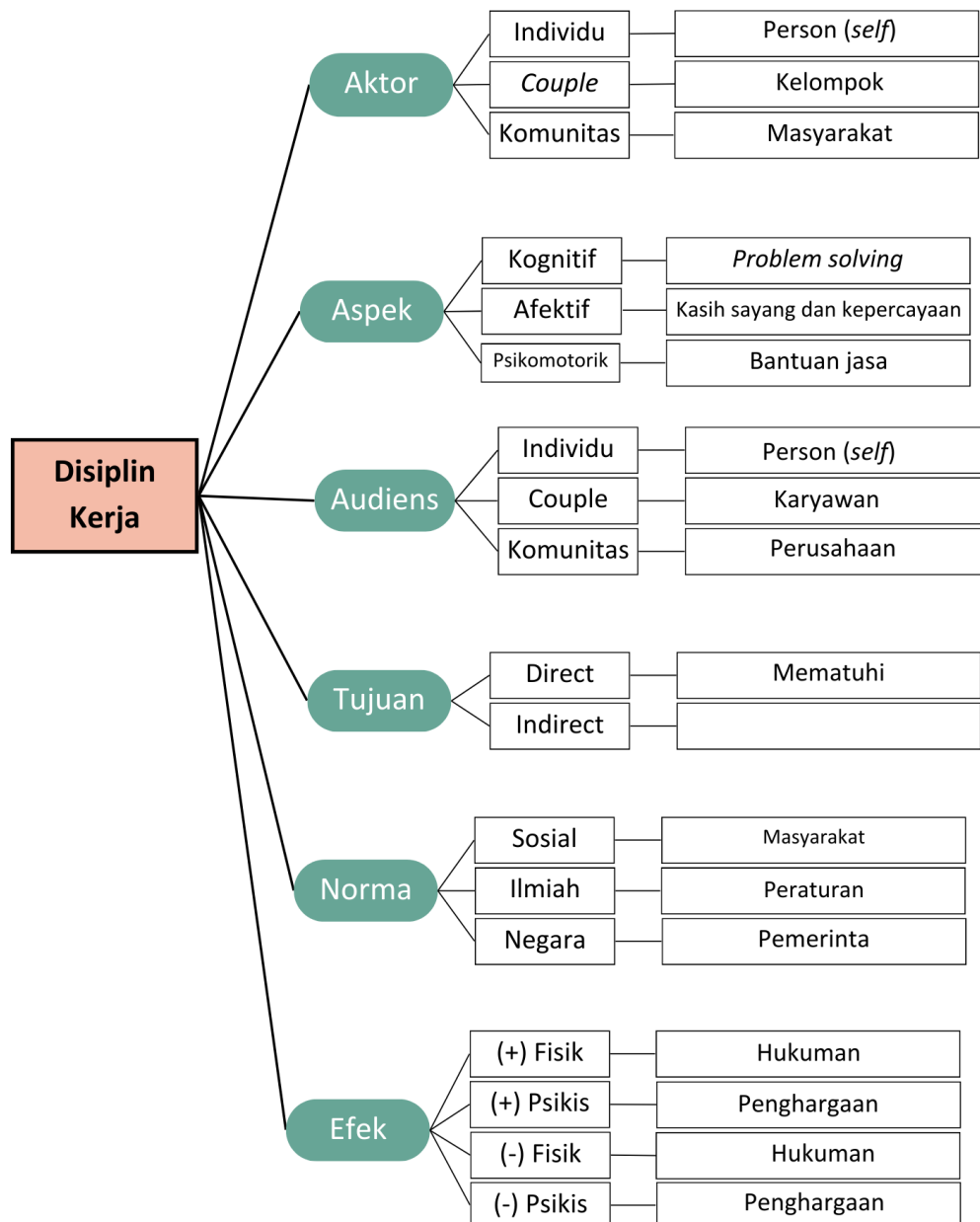
Gambar 2. 1 Pola teks psikologi mengenai disiplin

c. Analisis komponen teks psikologi mengenai disiplin kerja

Tabel 2. 1 Analisis komponen teks psikologi mengenai disiplin kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	Seseorang
		Partner	Dua orang	Kelompok
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	Masyarakat
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	Pemahaman, mental
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	Kesiapan, sikap,
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	kepatuhan Tingkah laku
4	PROSES	Regular	Terencana	
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	Mematuhi
		Indirect	Secara tidak langsung	
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	Peraturan
		Sosial	Hubungan masyarakat	Masyarakat
		Etika	Hubungan budaya	
		Agama/negara	Hubungan negara	Pemerintah
	EFEK	Tradisi	Kebiasaan masyarakat	
		Fisik (+)	Dampak positif	
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	
		Psikis (-)	Dampak negatif	

d. Peta konsep teks psikologi mengenai disiplin kerja



Gambar 2. 2 Peta konsep teks psikologi mengenai disiplin kerja

e. Rumusan konseptual teks psikologi mengenai disiplin kerja

1) Simpulan general disiplin kerja

Disiplin kerja adalah pentingnya memiliki perilaku dan sikap yang teratur, patuh, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja memiliki rutinitas yang baik dan menjalankan tugas dengan disiplin, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Disiplin kerja mencerminkan keandalan seseorang dalam memenuhi komitmen dan tenggat waktu. Pekerja yang disiplin dapat diandalkan dan dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja mengajarkan nilai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diemban. Pekerja yang disiplin akan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan atau kesalahan.

2) Simpulan partikular disiplin kerja

Disiplin kerja membantu individu untuk tetap konsisten dan fokus dalam mencapai tujuan-tujuan mereka. Dengan memiliki rutinitas yang teratur dan komitmen untuk mengikuti rencana kerja, seseorang dapat meningkatkan peluang keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memperkuat kemampuan individu untuk mengelola waktu dan tugas dengan lebih efektif. Dengan menghindari prokrastinasi dan gangguan-gangguan yang tidak perlu, produktivitas pribadi meningkat, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Disiplin kerja adalah cerminan dari sikap tanggung jawab yang tinggi. Pekerja yang disiplin cenderung dipercaya oleh atasan dan rekan kerja karena mereka dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

f. Sampel teks Islam mengenai disiplin kerja

Dalam pandangan islam, tumbuhnya sikap disiplin didasarkan pada setiap kesadaran hambanya akan kehadiran Allah SWT. Dalam setiap perilaku yang diperbuat oleh manusia, dibutuhkan kedisiplinan. Karena Allah yang maha mengetahui dengan apa yang dikerjakan oleh hambanya. Dengan begitu, akan tumbuh kontrol dan kesadaran pribadi di dalam diri kita, bukan kesadaran yang tumbuh karena adanya paksaan yang takut terhadap hukuman. Contoh ayat yang membahas mengenai disiplin adalah QS. Al Imran : 31, yang berbunyi :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinnya : Katakanlah (Muhammad), “Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu.” Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.(Al Imran : 31)

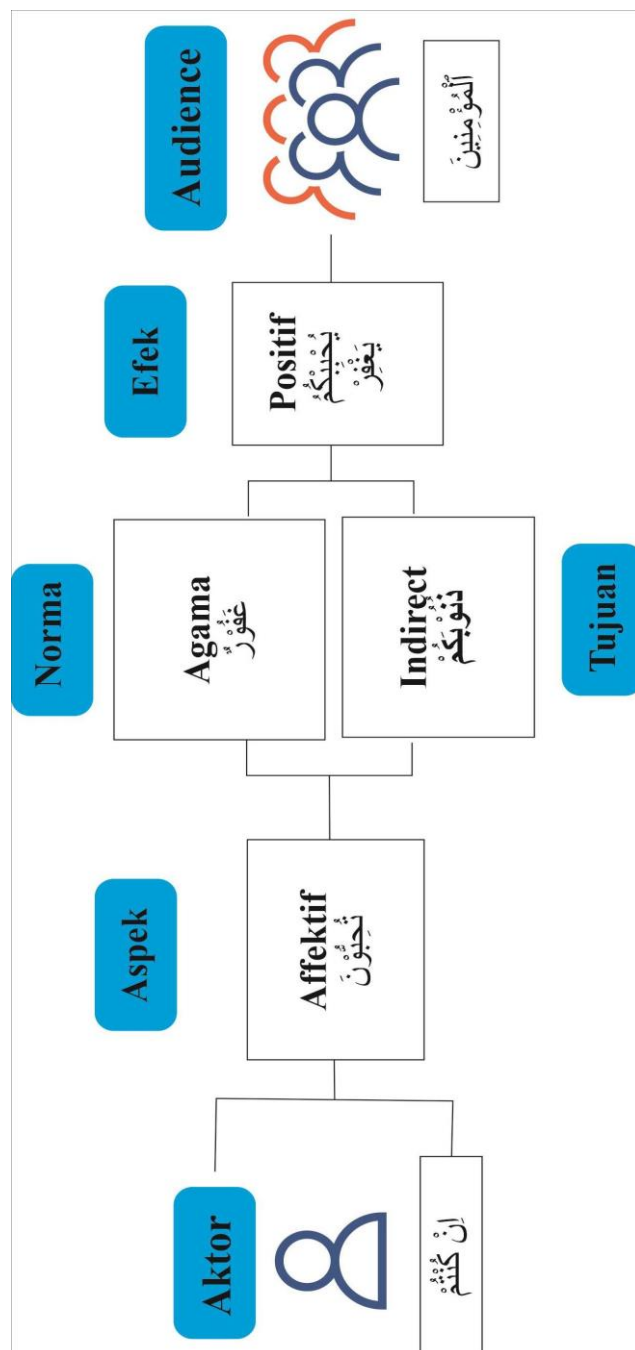
Seorang hamba tidak dapat menjalankan perintah yang diberikan oleh Allah SWT secara baik, tanpa adanya kesudian bahwasanya Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui atas segala sesuatu baik yang tersimpan dan yang menyelinap dibalik hati nurani seseorang.

Disiplin merupakan kunci dari kesuksesan, karena didalam berdisiplin akan muncul sifat yang teguh dalam memegang prinsip, giat dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam hal kebenaran, dan rela berkorban dalam agama dan jauh dari sifat mudah menyerah. (Depag, 1990).

Tabel 2. 2 Uraian surat Al Imran : 31

No	Teks	Terjemah	Sinonim	Antonim	Komponen	Psikologi
1	إِنْ كُنْتُمْ	Jika kamu	انتم	هم	Aktor individu	Individu
2	تُحِبُّونَ	Mencintai	محبوب	يكره	Aspek affektif	Loyal
3	فَاتَّبِعُونِي	Ikutilah	مرافقة	اتركه	Norma agama	Disiplin
4	يُحِبِّبْكُمْ	Mencintaimu	محبوب	يكره	Efek (+)	Reward
5	يَغْفِرَ	Mengampuni	آسف	عداء	Efek (+)	Reward
6	دُؤْبَكُمْ	Dosa-dosa	الخطيئة	جائزة	Tujuan	Indirect
7	عَفُورٌ	Pengampun	حرر	حبس	Norma	Norma Agama

g. Pola teks Islam mengenai disiplin kerja



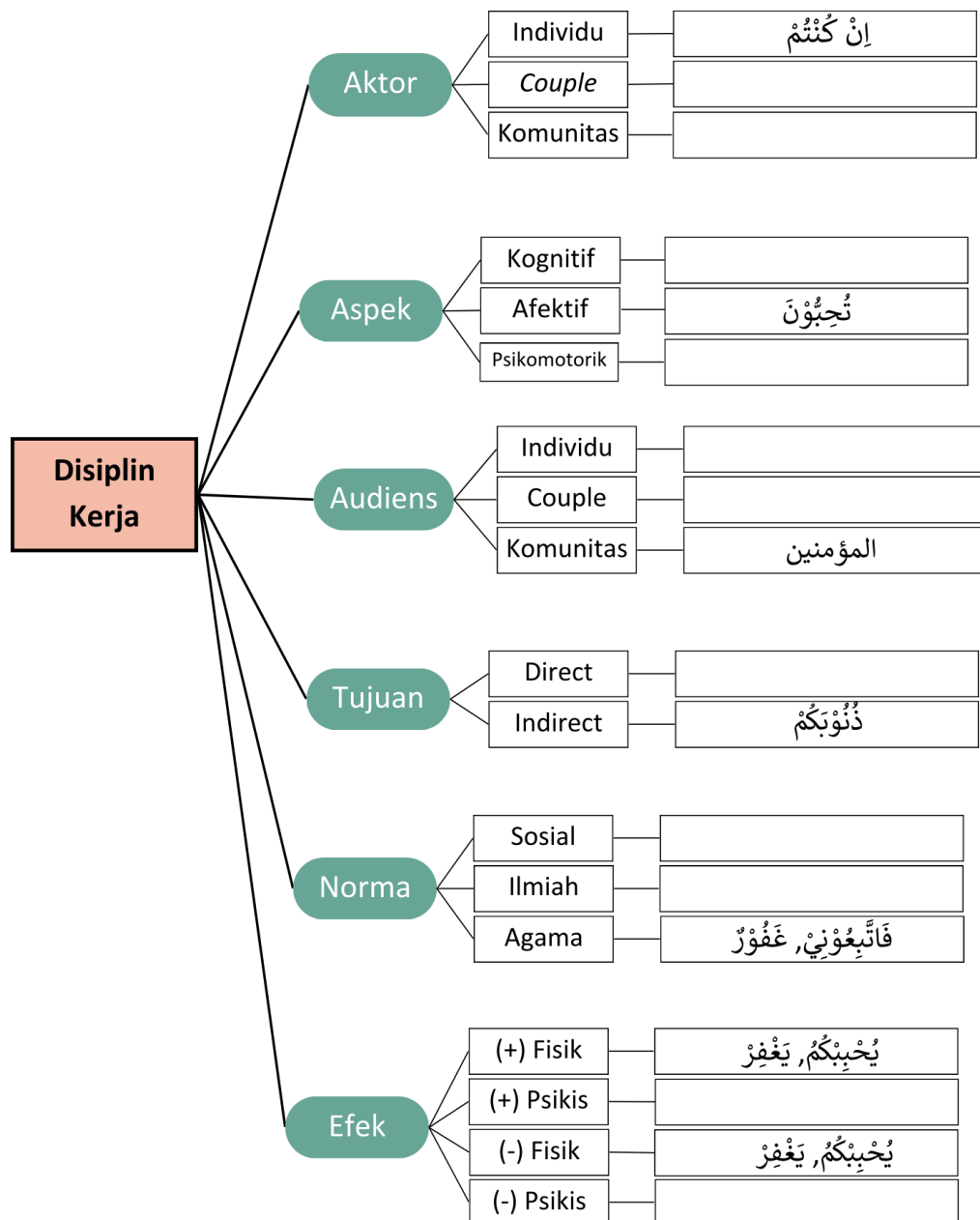
Gambar 2. 3 Pola teks Islam mengenai disiplin kerja

h. Analisis komponen teks Islam mengenai disiplin kerja

Tabel 2. 3 Analisis komponen teks Islam mengenai disiplin kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	إِنْ كُنْتُمْ
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	تُجِبُونَ
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	
4	PROSES	Regular	Terencana	دُنُوبَكُمْ
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	فَاتَّبِعُونِي، عَفْوَرُ
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	
		Indirect	Secara tidak langsung	يَغْفِرُ، يُحِبُّكُمْ
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	
		Sosial	Hubungan masyarakat	
		Etika	Hubungan budaya	يَغْفِرُ، يُحِبُّكُمْ
	EFEK	Agama/negara	Hubungan negara	
		Tradisi	Kebiasaan masyarakat	
		Fisik (+)	Dampak positif	يَغْفِرُ، يُحِبُّكُمْ
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	
		Psikis (-)	Dampak negatif	

i. Peta konsep teks Islam mengenai disiplin kerja



Gambar 2. 4 Peta konsep teks Islam mengenai disiplin kerja

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Meshkati dalam Tarwaka (2011), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja adalah suatu hal yang dirasakan oleh karyawan, dimana seorang karyawan merasa berada diluar batas kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila seseorang karyawan mampu menangani dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka suatu hal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai beban kerja. Namun apabila seseorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka suatu pekerjaan tersebut dapat dikatakan sebagai beban kerja.

Menpan (19970, pengertian dari beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Amad (1996: 235), analisa beban kerja adalah suatu proses dalam menentukan jumlah jam kerja seorang karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, atau dapat dikatakan pula analisis beban kerja bertujuan untuk menetapkan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang benar untuk diberikan kepada seorang karyawan. Menurut simamora (1995: 57), analisis beban kerja adalah mengetahui baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sunyoto (2012: 64) beban kerja adalah suatu hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan kegelisahan dalam diri seseorang karyawan sehingga dapat menumbuhkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.

Sutarto (2006: 122) menjelaskan bahwa beban kerja satuan organisasi atau beban kerja dari masing-masing karyawan hendaknya dibagi merata sehingga dapat menghindari adanya satuan organisasi yang terlalu banyak kegiatannya, demikian pula dapat menghindari

adanya karyawan yang memiliki tugas yang terlalu bertumpuk-tumpuk dan adanya karyawan yang memiliki tugas yang sedikit sehingga terlihat sering menganggur.(Asbath, 2017)

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat kita tarik kesimpulan , bahwasannya beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja pula dapat dikategorikan kedalam dua jenis yaitu berupa beban fisik ataupun beban mental dan juga dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mempengaruhi Beban Kerja

Kerjamanuaba dalam Tarwaka (2011: 107) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah beban yang asalnya datang dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk dalam beban kerja eksternal adalah :

- 1) Tugas (*task*) yang dikerjakan karyawan berupa fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu, dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang memiliki lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

- 3) Lingkungan kerja yang berupa suhu udara, intensitas penerangan, debu, hubungan antar karyawan, dan lain-lain.

b. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah beban yang asalnya datang dari dalam tubuh karyawan sendiri yang mengakibatkan adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut biasa disebut sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif ataupun subjektif. Penilaian dengan cara objektif dengan melihat perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian dengan cara subjektif dapat dilakukan dengan melihat perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Maka dari itu *strain* secara subjektif berhubungan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih rinci faktor internal meliputi :

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Dampak Beban Kerja

Winaya (1989) Dampak negatif dari kelebihan kerja adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja karyawan yang dapat memunculkan dampak negatif pada karyawan. Dampak negatif tersebut meliputi :

a. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki karyawan, kelebihan beban kerja ini akan menimbulkan menurunnya kualitas kerja karena beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawalan diri, akurasi kerja sehingga hasil dari pekerjaannya tidak sesuai dengan standart.

b. Keluhan pelanggan

Keluhan kerja muncul karena adanya hasil kerja yang kurang maksimal yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Seperti contohnya harus menunggu lama, dan hasil yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang berlebihan bisa juga menyebabkan karyawan terlalu lelah bahkan juga sakit. Hal ini akan berdampak buruk untuk kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau organisasi secara menyeluruh. (Noverina et al., 2020)

4. Beban Kerjadalam Pandangan Islam

a. Sampel teks psikologi mengenai beban kerja

Dalam bahasa Indonesia, "beban kerja" mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang

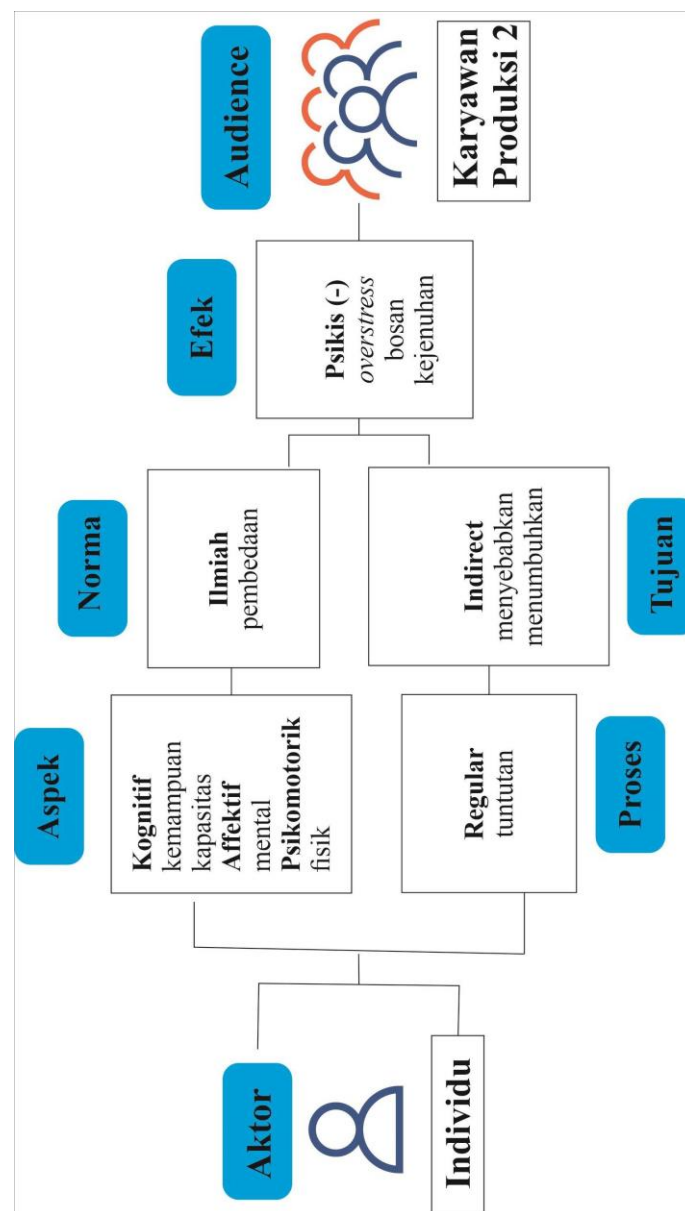
dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini digunakan dalam konteks dunia kerja dan bisnis untuk menggambarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang atau sebuah tim. Beban kerja dapat mencakup berbagai hal, termasuk jumlah proyek atau tugas yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut, target waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas, dan harapan kualitas hasil kerja.

Meshkati dalam Tarwaka (2011), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Sunyoto (2012: 64) beban kerja adalah suatu hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan kegelisahan dalam diri seseorang karyawan sehingga dapat menumbuhkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja adalah suatu hal yang dirasakan oleh karyawan, dimana seorang karyawan merasa berada

diluar batas kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila seseorang karyawan mampu menangani dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, maka suatu hal tersebut tidak dapat dikatakan sebgai beban kerja.

b. Pola teks psikologi mengenai beban kerja



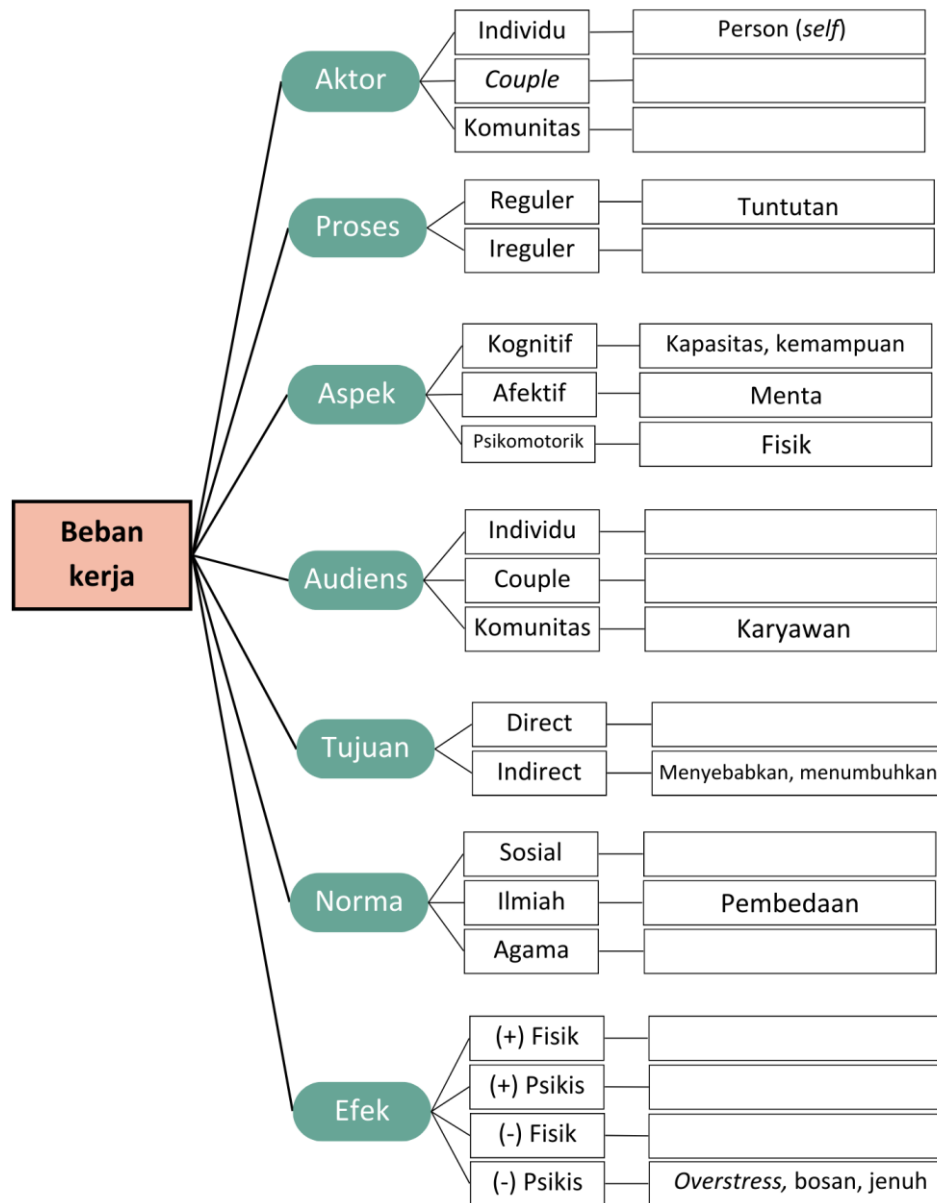
Gambar 2. 5 Pola teks psikologi mengenai beban kerja

c. Analisis komponen teks psikologi mengenai beban kerja

Tabel 2. 4 Analisis komponen teks psikologi mengenai beban kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	Individu
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	Kemampuan, kapasitas
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	mental
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	Fisik
4	PROSES	Regular	Terencana	Tuntutan
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	Karyawan
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	
		Indirect	Secara tidak langsung	Menyebabkan, menumbuhkan
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	Pembedaan
		Sosial	Hubungan masyarakat	
		Etika	Hubungan budaya	
		Agama/negara	Hubungan negara	
		Tradisi	Kebiasaan masyarakat	
9	EFEK	Fisik (+)	Dampak positif	
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	
		Psikis (-)	Dampak negatif	Overstress, bosan dan kejenuhan

d. Peta konsep teks psikologi mengenai beban kerja



Gambar 2. 6 Peta konsep teks psikologi mengenai beban kerja

e. Rumusan konseptual teks psikologi mengenai beban kerja

1) Simpulan general beban kerja

beban kerja adalah bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sebuah tim dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada kompleksitas tugas, jumlah proyek yang harus dijalankan, dan batas waktu yang diberikan. Penting bagi organisasi dan individu untuk memahami dan mengelola beban kerja dengan bijaksana. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya pencapaian tujuan.

2) Simpulan konseptual beban kerja

beban kerja adalah bahwa beban kerja mencakup sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Konsep ini berhubungan erat dengan produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja dapat mencakup tugas-tugas yang beragam tingkat kesulitan dan kompleksitas. Hal ini mempengaruhi tingkat fokus dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas. Pendelegasian tugas yang bijaksana

dan seimbang di antara anggota tim atau pekerja sangat penting. Distribusi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental individu.

f. Sampel teks Islam mengenai beban kerja

Setiap manusia pasti mempunyai suatu beban yang berbeda, baik beban yang berupa fisik ataupun beban yang berupa mental. Allah SWT telah meletakkan beban berat yang mematahkan tulang punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud adalah kaush beban Ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan kebenaran, dan menhadapi berbagi resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah SWT menghilangkan beban tersebut dan memberi kelapangan dada dan kemudahan sehingga semua yang dijalani terasa ringan untuk beliau emban (Aljam'an, 2015). Hal tersebut diserukan dalam QS. Al Baqarah : 286, yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا
إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
"الْكَافِرِينَ"

Artinya, "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan dia mendapat siksa (dari dosa) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikul. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman "Allah ta'ala memberitahu bahwasannya disetiap kesulitan pasti terdapat kemudahan. Kemudian beliau mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-Hasan, beliau berkata : Nabi Muhammad SAW pernah keluar dari rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa dan berseraya. *"Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan"*. Dengan begitu, dapat kita artikan bahwassannya kesulitan itu dapat dilihat dari dua keadaan yaitu (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuan). Sehingga jumlahnya bertambah banyak. Oleh sebab

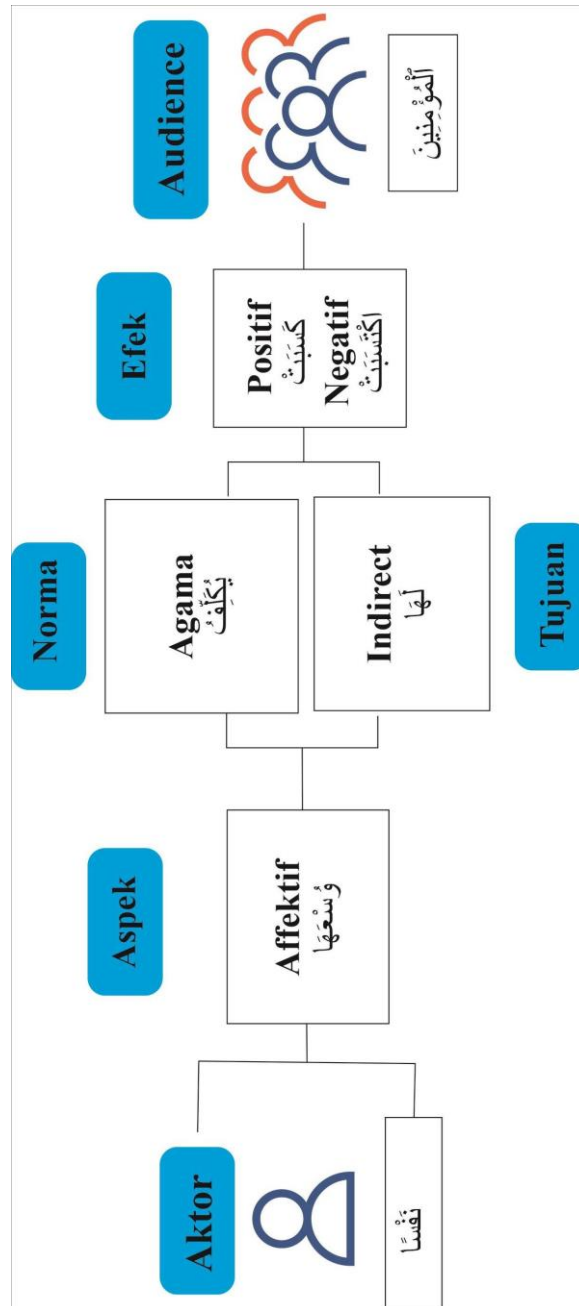
itu, beliau bersabda, “*satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan*”.

Agama islam sangat mementingkan hak asasi manusia, meskipun dia adalah seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi Muhammad SAW, baik budak atau pun orang yang merdeka, semuanya merasa puas dengan skap terpuji yang diberikan oleh beliau. Inilah contoh ideal yang dapat ditiru muamalah antara pemimpin dan bawahannya. sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yaitu melarang memberikan beban kerja yang berlebihan kepada bawahan melebihi kemampuan yang ia miliki. Dan jika pun terpaksa harus diberikan, maka beliau memerintahkan atasannya juga ikut serta membantu bawahannya, dengan begitu atasan dan bawahan akan saling menghargai satu sama lain.

Tabel 2. 5 Uraian surat Al Baqarah : 286

No	Teks	Terjemah	Sinonim	Antonim	Komponen	Psikologi
1	نَفْسًا	Seseorang	شخص	الناس	Aktor individu	Individu
2	يُكَلِّفُ	Membebani	حرج	يُخَفِّفُ	Norma agama	Beban
3	وُسْعَهَا	Kesanggupan	قادر	مُتَقَلِّة	Aspek Affektif	Affektif
4	لَهَا	Mendapatkan	يُحْصِلُ	اتركه	Tujuan	Indirect
5	كَسَبَتْ	Pahala	جائزة	اُكْتُسِبَتْ	Efek (+)	Reward
6	اُكْتُسِبَتْ	Siksa	كَسَبَتْ	جائزة	Efek (-)	Punishment

g. Pola teks Islam mengenai beban kerja



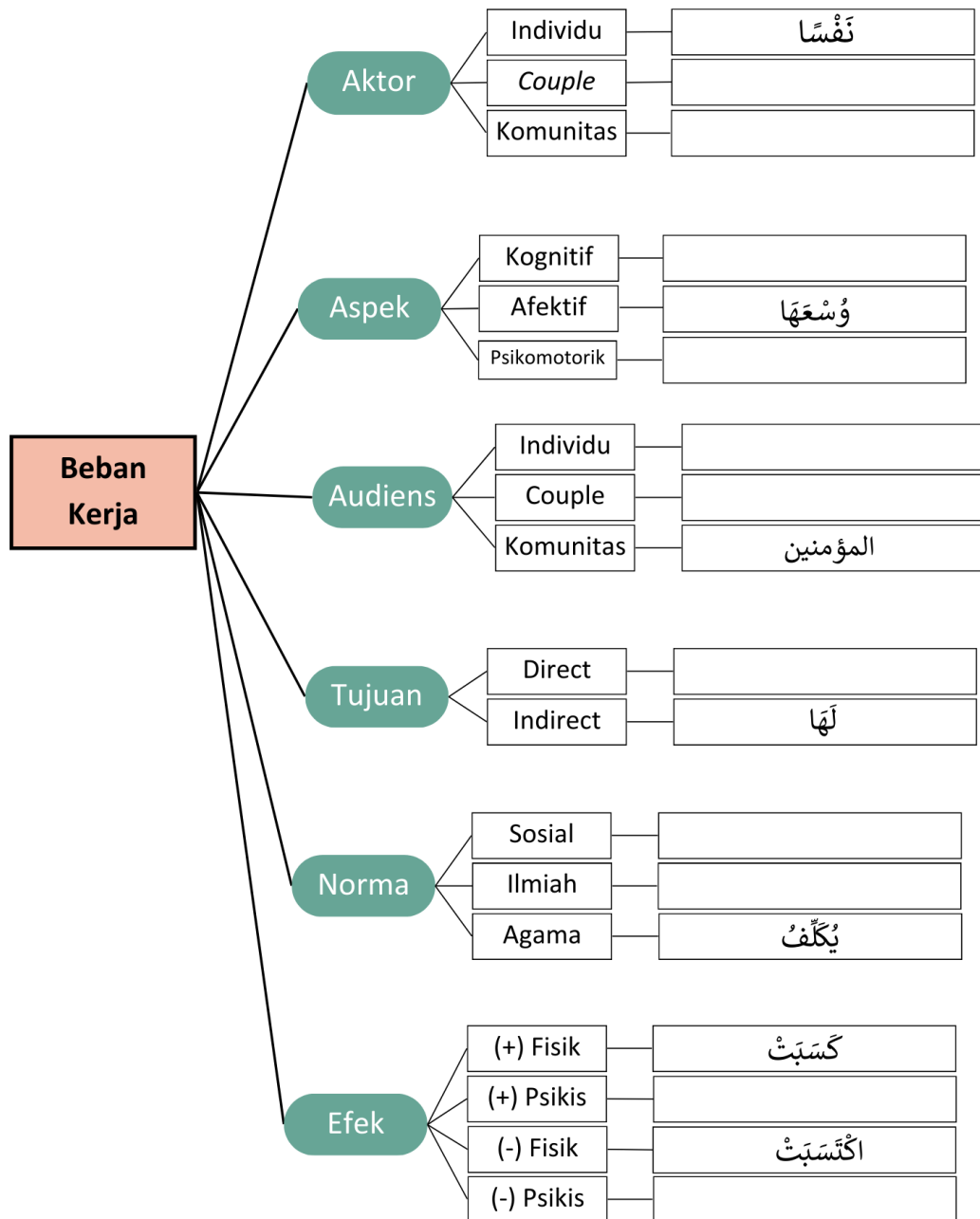
Gambar 2. 7 Pola teks Islam mengenai beban kerja

h. Analisis komponen teks Islam mengenai beban kerja

Tabel 2. 6 Analisis komponen teks Islam mengenai beban kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	نَفْسًا
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	وُسْعَهَا
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	
4	PROSES	Regular	Terencana	
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	
		Indirect	Secara tidak langsung	لَهَا
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	
		Sosial	Hubungan masyarakat	
		Etika	Hubungan budaya	
		Agama/negara	Hubungan negara	يُكَالِفُ
		Tradisi	Kebiasaan masyarakat	
9	EFEK	Fisik (+)	Dampak positif	
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	كَسَبَتْ
		Psikis (-)	Dampak negatif	اِكْتَسَبَتْ

i. Peta konsep teks Islam mengenai beban kerja



Gambar 2. 8 Peta konsep teks Islam mengenai beban kerja

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Amstrong dalam (Bagus Kisworo, 2012: 75) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara dimana seorang karyawan dibutuhkan ditempat kerja denhan manajer dan rekan kerja. Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja dan bahan yang ada di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja nya seperti apa.

Robbins (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebuah lembaga yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja umum dan lingkungan kerja khusus. Lingkungan kerja umum merupakan segala sesuatu yang memiliki potensi yang dapat mempengaruhi organisasi yang datang dari luar. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi, sedangkan lingkungan kerja khusus merupakan bagian dari lingkungan mempunyai hubungan langsung dengan pencapaian target-target suatu organisasi.(Andriani, 2010)

Dari berbagai penjelasan diatas maka kita dapat menarik kesimpulan bahwasannya lingkungan kerja adalah suatu situasi dimana seorang karyawan bekerja suatu organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologi karyawan baik memengaruhi secara langsung ataupun memengaruhi secara tidak langsung, maka dari itu lingkungan kerja dapat disebut baik apabila karyawan bisa bekerja dengan optimal.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001: 21), jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi yang berbentuk fisik yang berada di lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi yang berlangsung yang ada kaitannya dengan hubungan kerja, baik yang berhubungan dengan pemimpin ataupun yang berhubungan dengan karyawan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.(Sembodo, 2020)

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar untuk karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kesuksesan kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tapi tidak menyialukan bagi karyawan. Dan dampak cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan menjadi lamban, banyak terjadi kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

b. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam kondisi normal tiap anggota setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk bertahan dalam kondisi normal, dengan adanya sistem tubuh yang sempurna sehingga ketika terjadi perubahan yang terjadi diluar tubuh, sistem tubuh dapat menyesuaikan diri. Akan tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwasannya tubuh manusia bisa menyesuaikan diri dengan temperatur yang berada di luar, jika terjadi perubahan temperatur

luar tidak lebih dari 20% dalam keadaan panas dan 35% dalam keadaan dingin dari kondisi normal tubuh.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah udara yang mengandunga banyaknya jumlah air, biasanya dapat dinyatakan dialam presentase. Kelembapan ini berkaitan atau berpengaruh terhadap temperatur udara dan secara bersamaan antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara yang bergerak dan radiasi panas dari udara tesebut akan berpengaruh terhadap kondisi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh. Suatu kondisi dengan temperatur yang sangat panas dan tingkat kelembapan yang tinggi, akan mengakibatkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karean adanya penguapan dari pengaruh lain adalah semakin cepat denyut jantung karena peredaran darah yang semakin aktif untuk dapat memenuhi keperluan oksigen dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk menggapai shu tubuh dengan sekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah gas yang sangat diperlukan oleh makhluk hidup didalam kehidupan sehari-hari guna menjaga keberlangsungan hidup, yaitu untuk kebutuhan proses metabolisme, udara disekitar dapat dibilang kotor apabila didalam udara berkurang atau bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Udara yang segar bersumber dari adanya tumbuhan yang terdapat disekitar tempat kerja. Tumbuhan adalah mesin penghasil oksigen yang sangat dibutuhkan manusia.

e. Kebisingan ditempat kerja

Pada dasarnya dalam melakukan proses produksi, suatu perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin perusahaan. Kebisingan yang terjadi secara terus menerus dapat mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Maka dari itu mengatasi kebisingan juga harus dilakukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kondisi kerja ini. Pengendalian kebisingan ini adalah untuk menjaga agar kesadaran para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan begitu dapat mengakibatkan turunnya disiplin kerja yang ada pada perusahaan.

f. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang muncul disebabkan oleh peralatan mekanis atau mesin, yang sebagian getaran ini sampai dirasakan oleh tubuh karyawan dan dapat mengakibatkan suatu hal yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada dasarnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam hal intensitas ataupun dalam hal frekuensi. Secara menyeluruh getaran mekanis dapat mengganggu fokus dalam bekerja, yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja dan

memunculkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, tulang, otot, dan lain-lain.

g. Bau-bauan ditempat kerja

Dengan adanya bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran atau gangguan, karena dapat mengganggu fokus bekerja, dan terjadinya bau-bauan secara terus menerus dapat mengakibatkan keasadaran dalam penciuman. Penggunaan AC yang benar adalah salah satu cara yang bisa menghilangkan bau-bauan yang menjadi pengganggu yang ada disekitar tempat kerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Penataan warna ditempat kerja harus dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya penataan warna tidak dapat dibedakan dengan penataan dekorasi. Dalam hal ini dapat maklumi karena warna memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perasaan. Sifat dan warna sering kali memunculkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat mempengaruhi perasaan manusia.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi sendiri memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, maka dari itu dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hasil ruang kerja saja, akan tetapi berhubungan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lain-lain untuk bekerja.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para ahli, musik yang mempunyai nada yang lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat menumbuhkan dan merangsang semangat seorang karyawan untuk bekerja. Maka dari itu musik-musik ini perlu dipilih secara selektif untuk diputar ditempat kerja. Jika musik yang diputar ditempat kerja tidak sesuai dengan selera karyawan maka dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Untuk menjaga tempat dan keadaan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, maka perlu diantisipasi keberadaannya. Salah satu usahan untuk menjaga keamanan ditempat kerja yaitu dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).(Sembodo, 2020)

4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

a. Sampel teks psikologi mengenai lingkungan kerja

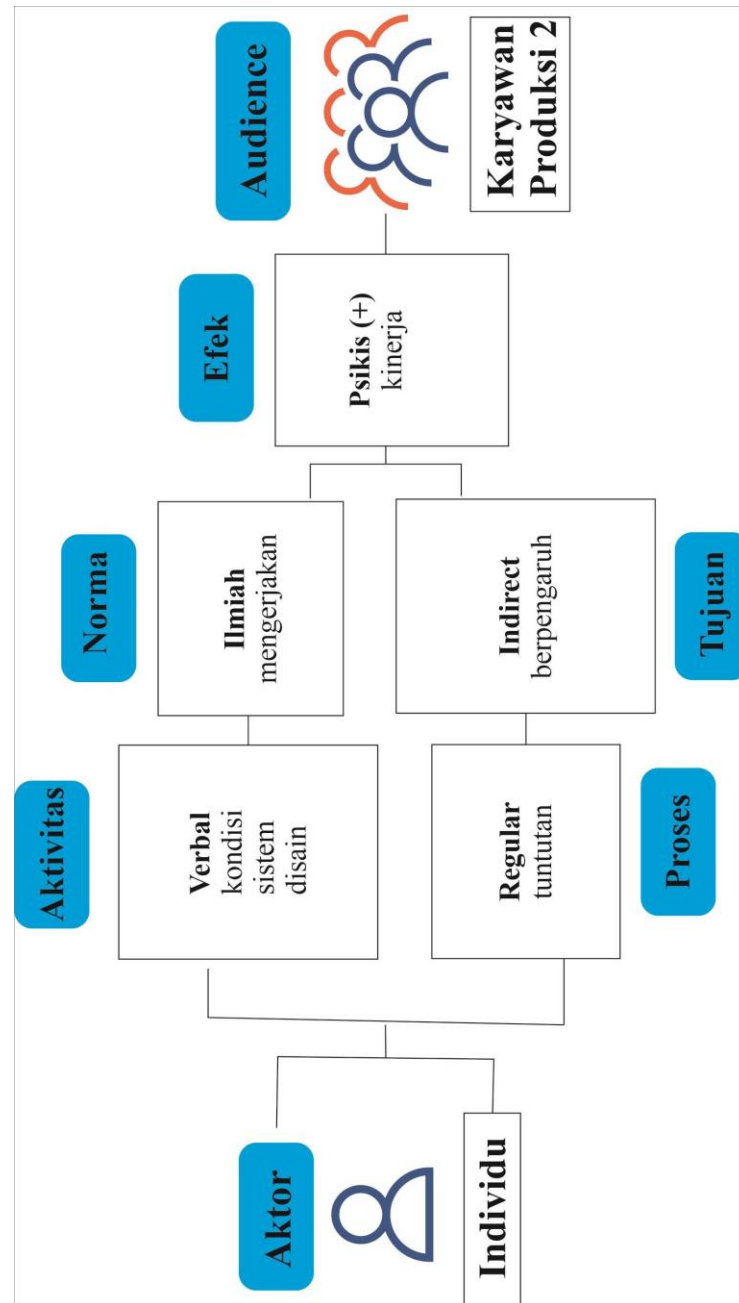
Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai lokasi fisik di mana seseorang bekerja, beserta seluruh aspek yang mempengaruhi pekerjaan dan karyawan di dalamnya. Definisi ini mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan para pekerja di tempat kerja. Merujuk pada tempat di mana pekerjaan dilakukan, seperti kantor, pabrik, gudang, atau lokasi lainnya yang relevan dengan jenis pekerjaan yang

dilakukan. Menyangkut kehadiran dan kualitas fasilitas, seperti ruang kerja, perangkat keras, perangkat lunak, peralatan produksi, serta ketersediaan dan kondisi peralatan kerja. Melibatkan semua aspek yang berhubungan dengan keamanan, kenyamanan, dan kesehatan pekerja, seperti pencahayaan, ventilasi, temperatur, kebisingan, dan ergonomi.

Amstrong dalam (Bagus Kisworo, 2012: 75) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara dimana seorang karyawan dibutuhkan ditempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja dan bahan yang ada di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja nya seperti apa.

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya lingkungan kerja adalah suatu situasi dimana seorang karyawan bekerja suatu organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologi karyawan baik memengaruhi secara langsung ataupun memengaruhi secara tidak langsung, maka dari itu lingkungan kerja dapat disebut baik apabila karyawan bisa bekerja dengan optimal.

b. Pola teks psikologi mengenai lingkungan kerja



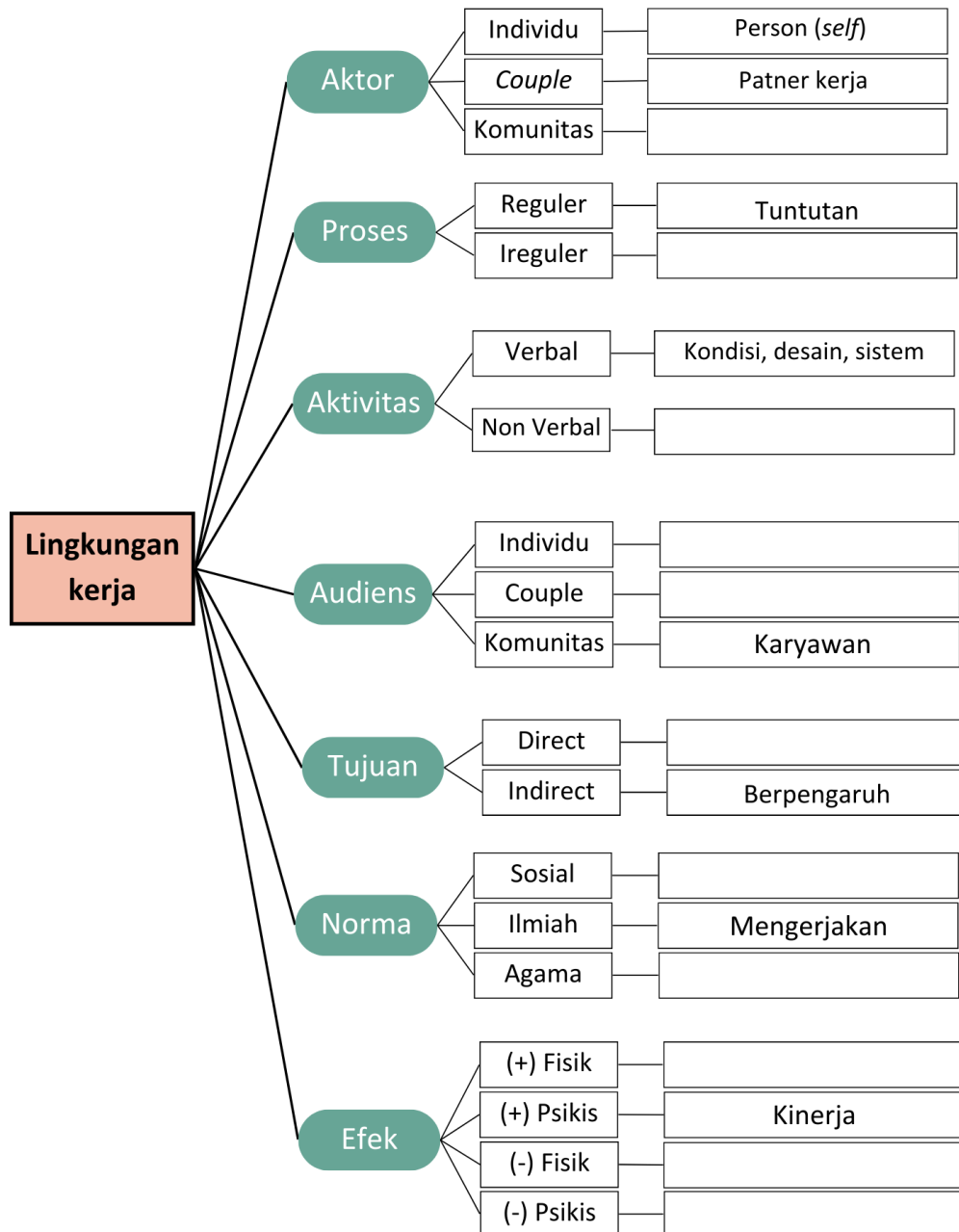
Gambar 2. 9 Pola teks psikologi mengenai lingkungan kerja

c. Analisi komponen teks psikologi mengenai lingkungan kerja

Tabel 2. 7 Analisis komponen teks psikologi mengenai lingkungan kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	Karyawan
		Partner	Dua orang	Rekan kerja
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	Sistem, desain, kondisi
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	
4	PROSES	Regular	Terencana	Tuntutan
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	Karyawan
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	
		Indirect	Secara tidak langsung	Berpengaruh
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	Mengerjakan
		Sosial	Hubungan masyarakat	
		Etika	Hubungan budaya	
		Agama/negara	Hubungan negara	
		Tradisi	Kebiasaan masyarakat	
9	EFEK	Fisik (+)	Dampak positif	Kinerja
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	
		Psikis (-)	Dampak negatif	

d. Peta konsep teks psikologi mengenai lingkungan kerja



Gambar 2. 10 Peta konsep teks psikologi mengenai lingkungan kerja

e. Rumusan konseptual teks psikologi mengenai lingkungan kerja

1) Simpulan general lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat memiliki dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang memperhatikan aspek kenyamanan, dukungan, dan kesempatan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja mereka. Ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan berbagi ide dapat merangsang inovasi dan kreativitas di antara karyawan. Ini penting untuk pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang perusahaan.

2) Simpulan partikular lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah bahwa faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Kebersihan dan kenyamanan lingkungan fisik, seperti suhu yang nyaman,

pencahayaannya yang memadai, dan suasana yang bersih, berpengaruh pada kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Budaya kerja yang positif, termasuk komunikasi terbuka, kolaborasi, dan saling menghargai, menciptakan atmosfer yang menyenangkan di tempat kerja dan membantu dalam menciptakan tim yang kuat.

f. Sampel teks Islam mengenai lingkungan kerja

Di dalam ajaran agama Islam, kepribadian seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam membuat suasana menjadi lebih cair di dalam lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan membuat model kerja yang keras, namun disertai dengan suasana yang cair, dengan demikian setiap karyawan akan dapat menikmati setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpinnya. Kesuksesan Rasulullah SAW dalam menciptakan nuansa lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan oleh sikap beliau yang sangat penyayang terhadap orang lain (Hafidhuddin & Tanjung, 2003: 61). dan adapun di dalam surat Ar Rum : 41 yang memiliki makna lingkungan, yang berbunyi :

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ
بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

Artinya : Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah

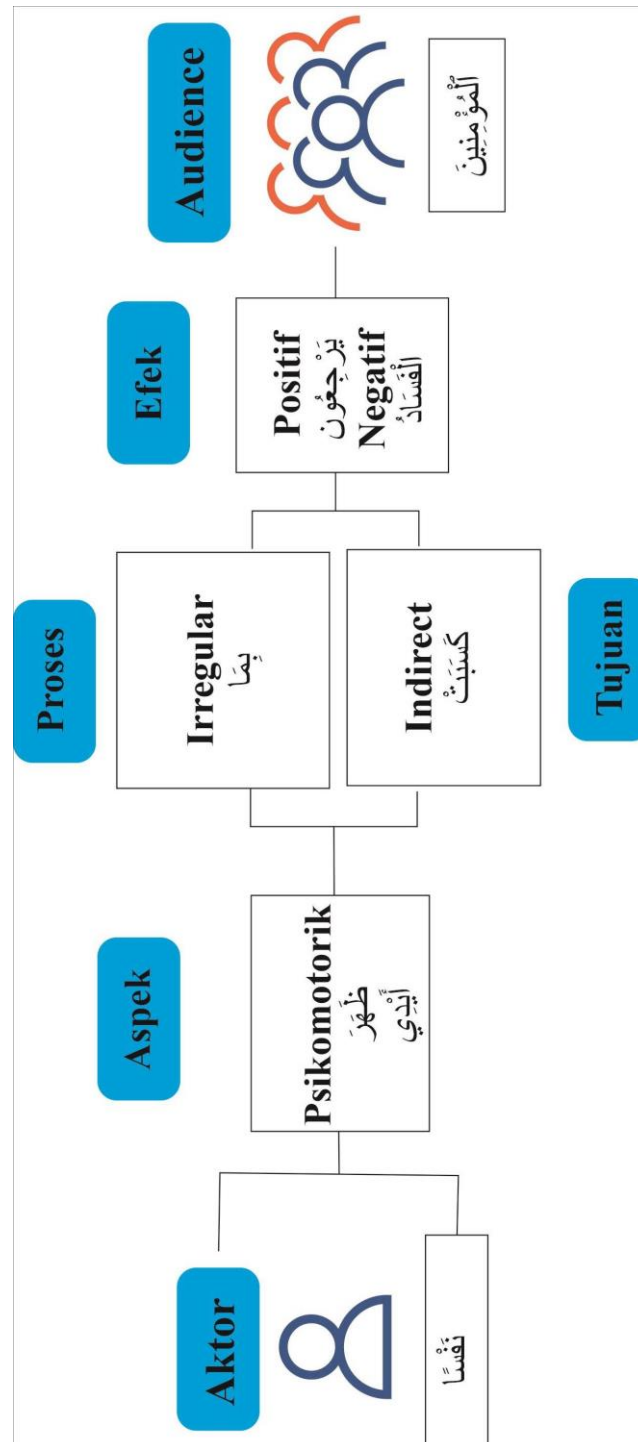
merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).

Dan di dalam ajaran agama islam juga melihat bahwasannya fasilitas kerja adalah kebutuhan-kebutuhan karyawan yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Dengan diberikannya fasilitas kerja yang baik, maka besar kemungkinan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dengan mempertimbangkan segala potensi secara efektif dan efisien. Suatu hal tersebut adalah suatu bentuk apresiasi dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya.

Tabel 2. 8 Uraian surat Ar Rum : 41

No	Teks	Terjemah	Sinonim	Antonim	Komponen	Psikologi
1	الْفَسَادُ	Kerusakan	ضرر	جمال	Efek (-)	Punishment
2	بِمَا	Disebabkan	سبب	تجاهله	Proses Irregular	Irregular
3	كَسَبَتْ	Karena	لأن	-	Tujuan Indirect	Indirect
4	أَيْدِي	Perbuatan tangan	الفعال	اسكت	Aspek	Psikomotorik
5	ظَهَرَ	nampak	مرئي	مغطى	Aspek	Psikomotorik
6	يَرْجِعُونَ	Kembali kejalan yang benar	يعود	يكمل	Efek (+)	Reward

g. Pola teks Islam mengenai lingkungan kerja



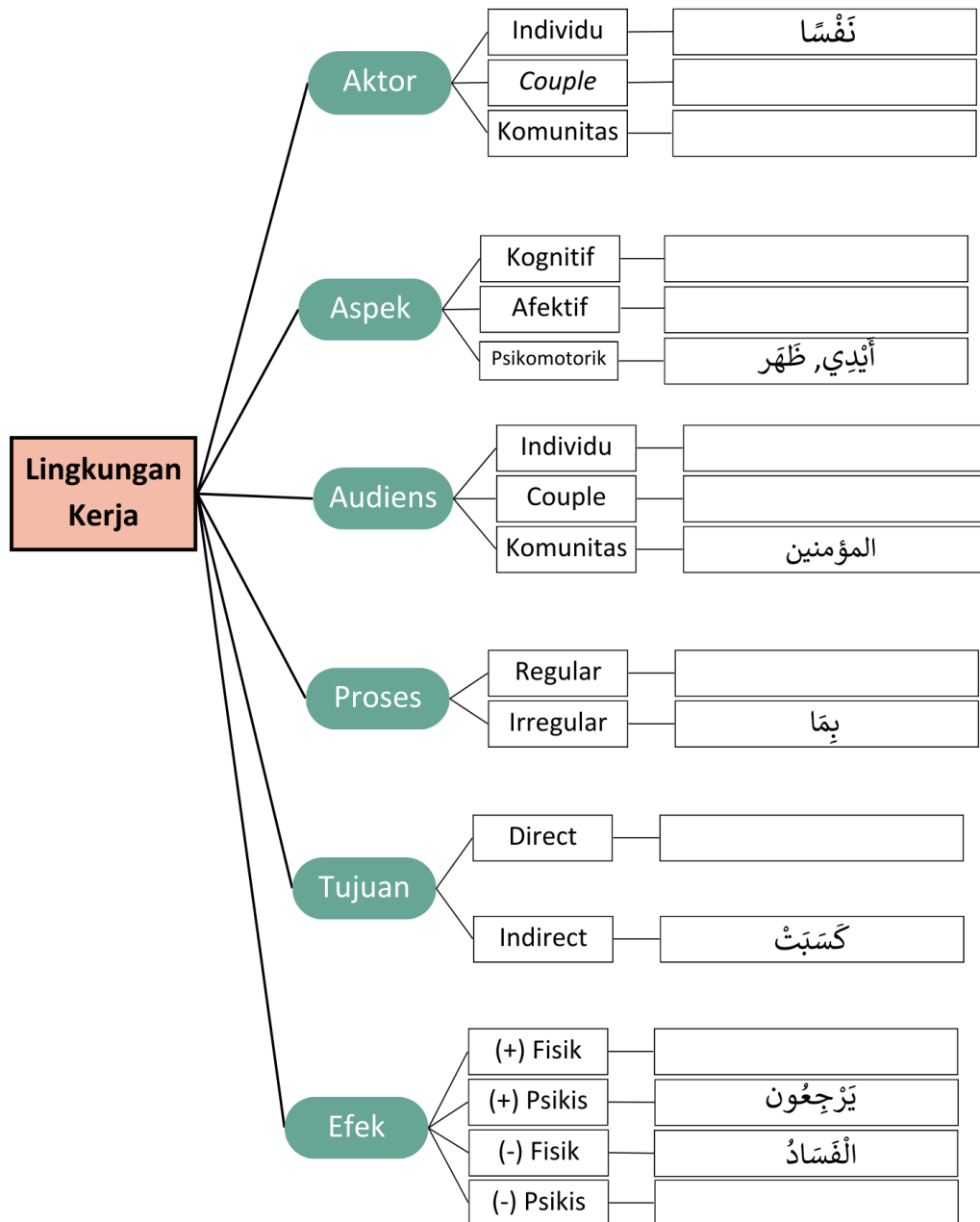
Gambar 2. 11 Pola teks Islam mengenai lingkungan kerja

h. Analisis komponen teks Islam mengenai lingkungan kerja

Tabel 2. 9 Analisis komponen teks Islam mengenai lingkungan kerja

NO	KOMPONEN	KATEGORI	DESKRIPSI	SAMPEL
1	AKTOR	Individu	Satu orang	نَفْسًا
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
2	AKTIVITAS	Verbal	Mennggunakan simbol	
		Non Verbal	Bahasa tubuh	
3	ASPEK	Kognitif	Berhubungan dengan pikiran	
		Affektif	Berhubungan dengan perasaan atau hati	
		Psikomotorik	Berhubungan dengan aktifitas fisik	
4	PROSES	Regular	Terencana	يُدِي, ظَهَرَ
		Irregular	Secara acak atau tiba-tiba	
5	FAKTOR	Internal	Pengaruh yang ada dalam individu	بِمَا
		Eksternal	Pengaruh lingkungan	
6	AUDIENCE	Individu	Satu orang	
		Partner	Dua orang	
		Komunitas	Perkumpulan antara tiga orang atau lebih	
7	TUJUAN	Direct	Secara langsung	كَسَبَتْ
		Indirect	Secara tidak langsung	
8	NORMA	Ilmiah	Secara norma	
		Sosial	Hubungan masyarakat	
		Etika	Hubungan budaya	
		Agama/negara	Hubungan negara	
	EFEK	Tradisi	Kebiasaan masyarakat	الْفَسَادُ يَرْجِعُونَ
		Fisik (+)	Dampak positif	
		Fisik (-)	Dampak negatif	
		Psikis (+)	Dampak positif	
		Psikis (-)	Dampak negatif	

i. Peta konsep teks Islam mengenai lingkungan kerja



Gambar 2. 12 Peta konsep teks Islam mengenai lingkungan kerja

D. Hubungan Antar Variabel

1. Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Beban kerja berlebihan yang diberikan kepada karyawan juga dapat menjadikan karyawan semakin disiplin dengan waktu. Sebagian dari mereka datang ke perusahaan lebih awal untuk mempersiapkan apa yang akan dikerjakan di hari tersebut. Ada juga karyawan yang pulang sedikit terlambat guna menyiapkan apa yang akan dikerjakan di hari esok. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci penting bagi semua karyawan yang ingin mempunyai karir yang baik didalam perusahaan. Dan salah satu upaya dalam membangun disiplin kerja adalah dengan cara melakukan pemberian tambahan tugas guna melati kemampuan yang miliki oleh karyawan tersebut.

Meskipun beban kerja dapat menjadikan seorang karyawan menjadi lebih disiplin, akan tetapi seorang pemimpin harus menganalisis sebuah tugas yang kiranya cocok dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan mempunyai latar belakang, kemampuan, dan pengalamannya masing-masing.

Fernando et al (2017) menjelaskan bahwa pemberian beban kerja yang ampuh di dalam perusahaan dapat memahami sejauh mana karyawan dapat menerima beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja yang ada di dalam

perusahaan tersebut, karena beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi.(Ariani et al., 2020)

2. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan suatu fungsi yang penting dalam membentuk karyawan agar berdisiplin dalam bekerja. Dan lingkungan kerja adalah sesuatu keadaan yang berada disekitar para karyawan dan yang berpengaruh terhadap dirinya dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

Wibowo (2012) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja merupakan semua kondisi yang ada di tempat kerjayang dapat berpengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga termasuk suatu kelompok tempat berkumpulnya manusia dalam suatu perbedaan serta dalam situasi dan keadaan yang tidak menentu. Terwujudnya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.(Putra & Aprianti, 2020)

3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Guna mengembangkan kualitas kerja seorang karyawan, maka sangat diperlukan perhatian khusus terhadap disiplin kerja seorang karyawan. Pada setiap karyawan pasti mempunyai batasan dan kualitas kerja yang berbeda-beda. Dari macam-macam perbedaan

itulah yang nantinya akan menjadi suatu hal yang harus di perhatikan oleh seorang pemimpin, dan tidak boleh hanya tertuju kepada satu orang akan tetapi harus tertuju kepada semua karyawan secara menyeluruh.

Meningkatkan disiplin kerja dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara meninjau dari berbagai aspek utama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Kedua aspek tersebut termasuk aspek yang penting yang harus diperhatikan karena memiliki hubungan langsung dengan kepribadian seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Sutrisno (2009: 90) dalam mengaplikasikan disiplin kerja perusahaan harus membentuk peraturan yang sifatnya jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu yang berlaku pada pimpinan yang paling tinggi ataupun pada karyawan yang rendah. Hasibuan (2009: 193), menyatakan bahwa “Disiplin adalah pemahaman dan kesiapan seseorang guna mentaati peraturan yang ada di dalam sebuah perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Tohardi (2002: 393) menjelaskan bahwa disiplin itu adalah tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. (Yulius et al., 2020)

E. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2008: 7) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang dilandaskan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Berlandaskan kajian teori dan rangkain pikiran, maka dapat artikan dalam hipotesis sebagai berikut :

H1 : Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Creswell (2014) penelitian kuantitatif adalah metode- metode yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan diantara variable yang diukur menggunakan suatu instrument penelitian sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Sugiyono (2010) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menguji teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel dengan menggunakan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka atau bilangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur berupa kuesioner kemudian data yang diperoleh dari jawaban karyawan dan akan diuji melalui SPSS untuk diuji reliabilitas dan validitasnya.

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan produksi plywood

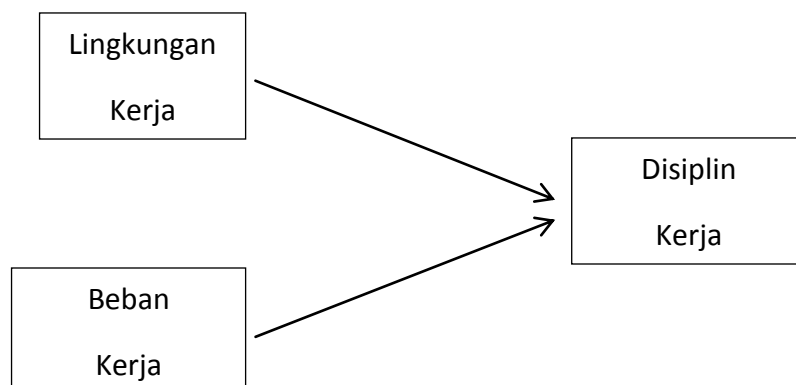
PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur.(Sembodo, 2020)

B. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, dalam hal ini Beban Kerja dan Lingkungan Kerja menjadi variabel bebas (*Independent*), dan Disiplin Kerja menjadi variabel terikat (*Dependent*).

Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (dalam Sugiyono, 2004). Sedangkan variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Skema Penelitian



C. Definisi Oprasional

Pada penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu beban kerja sebagai variabel bebas (X1), lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X2), dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y).

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan karyawan untuk menegakkan nilai dan suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap norma-norma sosial yang ditetapkan dalam bentuk tingkah laku. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : Tujuan dan Kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, dan Waskat.

2. Beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua, yang pertama adalah faktor internal : beban yang asalnya datang dari dalam tubuh karyawan sendiri yang mengakibatkan adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Faktor yang kedua yaitu faktor eksternal : beban yang asalnya datang dari luar tubuh karyawan. Meliputi : tugas, waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lingkungan kerja.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah situasi yang dipersepsikan oleh seorang karyawan yang bekerja pada organisasi dan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

D. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002). Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Riduwan (2013: 54) berpendapat bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam ini adalah seluruh karyawan Produksi 2 PT. Kutai Timber Indonesia yang berjumlah 950 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian

dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik probability sampling ini ada bermacam-macam yaitu simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling (Sugiyono, 2010: 120). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. (Asbath, 2017)

Produksi 2 PT. Kutai Timber Indonesia memiliki jumlah 950 karyawan. Produksi 2 memiliki 6 jenis bagian produksi, yaitu WW1 (*Bare Core Line*), WW2 (*Finger Joint Laminated Board Line*), WW3 (*Door Line*), WW4 (*Second Process Line*), WW5 (*Furniture Line*), dan WW6 (*Balsa Line*). Dari populasi tersebut diambil 10% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $10\% \times 950$ karyawan = 95 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi

populasi dalam penelitian ini hanya karyawan pada produksi 2 PT. Kutai Timber Indonesia yang terbagi kedalam 6 jenis produksi. Agar semua bagian produksi terwakili, maka sample dari masing-masing bagian produksi dengan proporsi yang sama.

Tabel 3. 1 Daftar Sample Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase	Sample
1	WW1	170	10%	17
2	WW2	160	10%	16
3	WW3	160	10%	16
4	WW4	150	10%	15
5	WW5	160	10%	16
6	WW6	150	10%	15
	Jumlah	950	10%	95

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Skala Likert)

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sebuah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2006). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan tiga bagian yaitu pada bagian pertama yaitu skala stress kerja, bagian yang kedua adalah skala lingkungan kerja dan yang terakhir kinerja. Model kuesioner sendiri adalah menggunakan model skala likert.

Skala likert adalah kala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai kejadian sosial. Variabel pada skala ini akan dijabarkan menjadi dimensi, sub

variabel, dan menjadi beberapa Indikator yang akan menjadi tolak ukur dalam pembuatan item instrumen (Riduwan, 2009). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan dimana pertanyaan telah tersedia jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. pertanyaan skala likert tersebut menerangkan tanggapan atau persepsi responden terhadap variabel stress kerja , lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk skor dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju / nilai 1

TS = Tidak Setuju / nilai 2

N = Netral / nilai 3

S = Setuju / nilai 4

SS = Sangat Setuju / nilai 5

2. Alat Ukur Penelitian

a. Skala Beban Kerja

Variabel beban kerja pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari Putra (2012: 22) yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Blue Print Beban Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Target yang harus dicapai	Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus dicapai	1		1
2	Kodisi pekerjaan	Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya	2,3		2
3	Standard pekerjaan	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya	4,5		2
Total					5

b. Skala Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari Robbins (2013: 21) yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Blue Print Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Penerangan	Jumlah dan kualitas penerangan yang ada ditempat kerja sesuai dengan standart penerangan	1,2		2
2	Suhu udara	Jumlah ventilasi yang ada di tempat kerja mencukupi dan ventilasi berfungsi dengan baik	3	4	2
3	Kebisingan	Suasana di tempat kerja jauh dari keramaian	6	5	2
4	Penggunaan warna	Tampilan warna cat tembok yang ada di ruangan kerja tidak membosankan	7		1
5	Ruang gerak	Ukuran ruangan kerja sudah memenuhi standar	8,9		2
Total					9

c. Skala Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang dibuat oleh peneliti sendiri yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Blue Print Disiplin Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Kepatuhan terhadap peraturan kerja	Karyawan diwajibkan mematuhi seluruh peraturan kerja yang ada di kantor serta mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	1, 2		2
2	Tepat waktu	Datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang ada	4,5	3	3
3	Kewaspadaan dalam kerja	Karyawan diwajibkan bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan pekerjaannya serta bersikap hati-hati dalam melakukan pekerjaannya	6	7	2
4	Sanksi dan Hukuman	Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan		8,9	2
Total					9

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 47-48), menjelaskan bahwa validitas dibatasi menjadi tingkat kemampuan sebuah instrumen agar dapat mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran utama pengukuran yang dikerjakan menggunakan

instrumen tersebut. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur tentang apa yang diukur. Besar kecilnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpul tidak keluar dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Mengetahui valid tidaknya suatu item dapat dilihat dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan pengujian validitas, khususnya pada penelitian yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. pengujian validitas ini ditujukan untuk dapat mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas merupakan suatu ukuran yang membuktikan tingkat-tingkat kevalidan dan kebenaran suatu instrumen. Suatu instrumen dapat disebut valid apabila dapat mengukur apa yang ingin diukur atau mampu membuktikan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Ket.
Beban Kerja	X1.1	0,838	0,202	Valid
	X1.2	0,875	0,202	Valid
	X1.3	0,342	0,202	Valid
	X1.4	0,862	0,202	Valid
	X1.5	0,847	0,202	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,425	0,202	Valid
	X2.2	0,556	0,202	Valid
	X2.3	0,712	0,202	Valid
	X2.4	0,826	0,202	Valid
	X2.5	0,787	0,202	Valid
	X2.6	0,791	0,202	Valid
	X2.7	0,689	0,202	Valid
	X2.8	0,558	0,202	Valid
	X2.9	0,549	0,202	Valid
Disiplin Kerja	Y1	0,749	0,202	Valid
	Y2	0,767	0,202	Valid
	Y3	0,731	0,202	Valid
	Y4	0,722	0,202	Valid
	Y5	0,759	0,202	Valid
	Y6	0,738	0,202	Valid
	Y7	0,739	0,202	Valid
	Y8	0,651	0,202	Valid
	Y9	0,695	0,202	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Dapat dilihat dari tabel 3.5 hasil uji validitas bahwasannya hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X1) memperlihatkan hasil keseluruhan r Hitung tiap item variabel Beban Kerja lebih besar dari nilai r Tabel sebesar 0,202 ($df=N-2$). Dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) **secara keseluruhan** adalah **valid**. Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memperlihatkan hasil r Hitung dari keseluruhan item variabel Lingkungan Kerja lebih besar

dari nilai r Tabel sebesar 0,202 ($df=N-2$). Dapat disimpulkan bahwasannya hasil ini memperlihatkan hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X2) **secara keseluruhan** adalah **valid**. Pada variabel Disiplin Kerja (Y) hasil uji validitas menunjukkan hasil keseluruhan r Hitung pada tiap item variabel Disiplin Kerja lebih besar dari nilai r Tabel sebesar 0,202 ($df=N-2$). Dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (Y) **secara keseluruhan** adalah **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan sebuah alat ukur atau uji yang untuk dapat mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Arikunto (2005) memperlihatkan pada suatu pengertian bahwasannya reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dinilai sudah baik. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan memakai nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria dalam pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Cronbach Alpha	Batas	Ket.
Beban Kerja	0,837	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,840	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,886	0,6	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Dapat dilihat dari tabel 3.6 hasil uji reliabilitas bahwasannya hasil analisa uji data reliabilitas dapat diketahui bahwa item pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,837. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,6. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya ke-5 item pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan dari hasil analisa uji data reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,840. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,6. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya ke-9 item pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan dari hasil analisa uji data reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,886. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,6. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya ke-9 item pada variabel Disiplin Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

Semua hasil pengujian dari ketiga variabel (X1, X2, Y) memiliki hasil output uji reliability yang cukup reliabel. Dapat diinterpretasikan bahwasannya data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kesetabilan dari data responden dari waktu ke waktu.

G. Teknik Analisis Data

Supriyanto dan Maharani (2013:61) berpendapat bahwa Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data adalah mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, memunculkan data tiap variabel yang diteliti, melaksanakan penghitungan untuk memberi jawaban terhadap rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

1. Analisis Deskriptif

a. Mean atau Rata-rata Hipotetik

Digunakan untuk mencari wakil dari himpuna data, dilakukan dengan rumus:

$$M = \frac{1}{2} (iMax + iMin) \times \sum item$$

Keterangan :

- M*** : Mean Hipotetik
iMax : Skor tertinggi item
iMin : Skor terendah item
 $\sum item$: Jumlah item dalam skala

b. Standar Deviasi

Dilakukan guna mengetahui kedekatan data dengan rata-rata, dilakukan dengan rumus :

$$SD = \frac{1}{6} (iMax + iMin)$$

Keterangan :

- SD*** : Standar deviasi
iMax : Skor tertinggi item
iMin : Skor terendah item

c. Kategorisasi

Dilakukan guna mengetahui tingkatan dari suatu variabel, dilakukan dengan menggunakan norma pedoman berikut :

Tabel 3. 7 Pedoman Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X \leq (M-1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sujarweni (2015:160) “Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dilain sisi analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan didalam penelitian”.

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen. Jika variabel independen berperan sebagai indikator. Analisis ini dilakukan dengan mengikut sertakan dua atau lebih variabel bebas, antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2).

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini difungsikan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berkontribusi normal atau tidak. Metode yang di pakai untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka berkontribusi normal dan sebaliknya berkontribusi tidak normal (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

c. Uji Linieritas

Pengujian Linieritas dimaksudkan untuk dapat mengetahui apakah data yang kita punya sesuai dengan garis linier atau tidak. Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

d. Uji Multikolinieritas

Sujarweni (2015:158) “Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan antar variabel independen dalam satu tipe”. Kesamaan antar variabel independen akan memunculkan suatu korelasi yang sangat kuat. Disisi lain uji multikolinieritas juga digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan tentang pengaruh pada uji parsial di masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dimunculkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Autokorelasi

Sujarweni (2015:159) berpendapat bahwa “Menguji autokorelasi dalam suatu model yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya”. Pada autokorelasi untuk data *time series* akan sering terjadi. Akan tetapi pada data yang sampelnya

crossection akan jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mengetahui autokorelasi dengan memakai nilai *Durbin Watson* dengan kriteria jika:

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak autokorelasi.
- c. Angka D-W diatas +2 berarti autokorelasi negatif.

f. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2015:159) berpendapat bahwa “Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidaksamaan *variance residual* suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain”. Agar dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat diketahui dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak akan terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar disekitar atau diatas dan dibawah angka 0, titik-titik data tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik dataak dilarang memberntuk pola bergelombang melebar dan kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (T-test)

Sarwono (2007 : 167) menjelaskan, Uji statistik ini berfungsi untuk dapat membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, uji F berfungsi agar dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Ho: variabel-variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja karyawan.

Ha: variabel-variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.

c. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriterin semakin baik. (Sani dan Maharani, 2013 : 65).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Kutai Timber Indonesia didirikan dari hasil joint venture antara Perusahaan Jepang Sumitomo Forestry Co., Ltd dan Fa. Kaltimex Jaya pada tahun 1970. Bisnis utamanya adalah pemasaran dan pembuatan plywood dan produk-produk berbahan dasar kayu yang berada di Indonesia. Dan telah mengembangkan teknologi , kepercayaan, dan pengalaman selama 50 tahun terakhir.

PT. Kutai Timber Indonesia merupakan bagian dari anggota SUMITOMO FORETRY Group, yang mana menghargai keuntungan alam dan memanfaatkan kayu sebagai sumber daya alam yang terbarukan, dengan “Kekuatan Hutan Memberdayakan Masa Depan” dan juga bercita-cita untuk terus membawa kebahagiaan ke dalam kehidupan sehari-hari dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Berikut ini adalah sejarah berdirinya PT. Kutai Timber Indonesia :

1. 1970 September PT. Kutai Timber Indonesia didirikan dari hasil merger antara Sumitomo Forestry Co., Ltd dengan PT. Kaltimex Jaya yang bertujuan sebagai basis pengembangan sumber daya hutan.
2. 1973 Oktober Pabrik Plywood (kayu lapis) dibangun di kota Probolinggo, Jawa Timur.

3. 1974 Desember Pabrik Plywood mulai beroperasi.
4. 1983 Penutupan Divisi Kehutanan di Kalimantan Timur.
5. 1989 April “Kutai Raya Dua”, sebuah kapal untuk transportasi log diluncurkan.
6. 1991 Desember PT. Kutai Timber Indonesia bekerja sama dengan Sumitomo Forestry Co., Ltd memulai “Proyek Penelitian untuk Reboisasi Hutan Hujan Tropis”.
7. 1992 Divisi Wood Working mulai beroperasi.
8. 1993 Plywood dengan ukuran panjang mulai diproduksi.
9. 1994 Plywood Engineering mulai diproduksi.
10. 1997 September PT. Kutai Timber Indonesia mendapatkan sertifikasi mutu ISO 9002 oleh International Organization for Standardization.
11. 1998 Desember kerjasama mengenai penelitian penanaman diteruskan.
12. 2000 Yayasan pendidikan KTI didirikan untuk memperingati 30 tahun berdirinya PT. Kutai Timber Indonesia.
13. 2001 Juli PT. Kutai Timber Indonesia meraih sertifikat sistem mutu lingkungan ISO 14001. Desember Saham Sumitomo Forestry Co., Ltd mencapai 99% di PT. Kutai Timber Indonesia.
14. 2005 November Pembangunan pabrik Particle Board mulai dilakukan.
15. 2008 Januari Pabrik Particle Board mulai beroperasi.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Tempat dan Waktu

Penelitian ini bertempat di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur. Waktu pengambilan data di perusahaan

terebut dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Januari 2023 (Selama pelaksanaan PKL MBKM).

2. Subjek Penelitian

Peneliti mengambil keseluruhan populasi karyawan yang ada di Produksi 2 (*Wood Working*) yang berjumlah 950 karyawan. Namun peneliti hanya mengambil 10% dari seluruh populasi, sehingga jumlah subjek penelitian pada penelitian ini adalah 95 karyawan,

3. Prosedur dan Administrasi Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan observasi ke lapangan tempat karyawan bekerja dan wawancara secara tidak struktur ke karyawan untuk mengetahui fenomena atau permasalahan apa yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia. Untuk alat ukur kuesioner peneliti menggunakan metode adopsi dan adaptasi.

Dalam variabel beban kerja terdapat 5 item, variabel lingkungan kerja terdapat 9 item dan variabel disiplin kerja terdiri dari 9 item sehingga secara keseluruhan terdapat 23 item pertanyaan yang harus diisi oleh karyawan. Kuesioner yang disebarkan menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar sehingga memudahkan karyawan PT. Kutai Timber Indonesia untuk mengisi kuesioner tersebut.

C. Analisis Deskriptif

Data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 22. Analisis deskriptif dilakukan guna menemukan mean, standar deviasi, *range*, nilai maksimum, dan minimum dari data yang sudah diperoleh.

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	95	11	24	15,8	3,8
Lingkungan Kerja	95	26	45	36,9	4,3
Disiplin Kerja	95	32	45	39,8	3,4

Melihat tabel 4.1, dapat diketahui bahwa skala beban kerja memiliki total skor minimum sebesar 11.00, sementara total skor maksimum sebesar 24.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 15.8, dan standar deviasi sebesar 3.8.

Sementara untuk skala lingkungan kerja memiliki total skor minimum sebesar 26.00, sementara total skor maksimum yang didapat sebesar 45.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 36.9, dan standar deviasisebesar 4.3

Melihat skala komunikasi interpersonal, didapati total skor minimum sebesar 32.00, sementara total skor maksimum yang didapat sebesar 45.00, dengan mean sebesar 39.8, dan standar deviasi sebesar 3.4.

Proses selanjutnya dalam analisis deskriptif adalah kategorisasi. Proses ini dilakukan guna mengetahui tingkatan skor dari suatu variabel.

Tabel 4. 2 Hasil Kategorisasi Beban Kerja

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	1	1,1	1,1	1,1
Sedang	63	66,3	66,3	67,4
Tinggi	31	32,6	32,6	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa terdapat subjek dengan tingkat beban kerja rendah 1 subjek (1,1%), 63 subjek (66.3%) dengan tingkat beban kerja sedang, dan 31 subjek (32.6%) dengan tingkat beban kerja tinggi.

Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Lingkungan Kerja

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah				
Sedang	17	17,9	17,9	17,9
Tinggi	78	82,1	82,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat lingkungan kerja rendah, 17 subjek (17.9%) dengan tingkat lingkungan kerja sedang, dan 78 subjek (82.1%) dengan tingkat lingkungan kerja tinggi.

Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Disiplin Kerja

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah				
Sedang	1	1,1	1,1	1,1
Tinggi	94	98,9	98,9	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat disiplin kerja rendah, 1 subjek (1.1%) dengan tingkat disiplin kerja sedang, dan 94 subjek (98.9%) dengan tingkat disiplin kerja tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini merupakan hasil uji asumsi klasik terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

a. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Keterangan
95	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov pengambilan keputusannya dengan cara apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka asumsi terpenuhi, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka asumsi tidak terpenuhi. Berdasarkan pada tabel 4,5 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka uji normalitas pada penelitian ini terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,983	1,017	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,983	1,017	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel Beban Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,017. Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,017. Pengambilan keputusan ini dengan cara apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, apabila nilai VIF kurang dari 10,00 memperlihatkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Pada kedua variabel yang digunakan memperlihatkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi linier berganda pada variabel Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan menggunakan metode Glejser.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,715	0,476	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,823	0,413	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan Glejser pengambilan keputusannya dengan cara apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan apabila nilai Sig. <

0,05 maka terjadi heterokedastisitas. berdasarkan tabel 4.7 hasil uji heterokedastisitas diperoleh nilai Sig. variabel Beban Kerja 0,476 > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dan nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja 0,413 > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

e. Uji Linieritas

Berikut ini merupakan hasil uji linieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation Form Linierity	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	0,256	Linier
Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	0,699	Linier

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis uji linieritas memperlihatkan bahwasannya pada variabel Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada *deviation form linearity* nilai Sig. sebesar 0,256 kesimpulan niali signifikan lebih besar ($0,256 > 0,05$). Pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada *deviation form linearity* nilai Sig. sebesar 0,699 kesimpulan niali signifikan lebih besar ($0,699 > 0,05$). Semua hasil pada kedua variabel tersebut memperlihatkan nilai signifikansi lebih besar dari

alpha maka variabel independen dan variabel dependen saling berhubungan secara linier.

f. Uji Autokorelasi

Berikut ini merupakan hasil uji autokorelasi terhadap model regresi linier berganda pada variabel Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan menggunakan metode Durbin-Watson.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
Uji Autokorelasi	1,815	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Pada penelitian in uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson pengambilan keputusannya dengan cara apabila $dU < d < 4-dU$, maka tidak terdapat autokorelasi, jika $d > 4-dL$, maka terdapat autokorelasi, dan apabila $dL < d < dU$ maka tidak ada kesimpulan. Dilihat pada tabel $d = 1,815$, $N = 95$ dan $K = 3$ maka $dL = 1,623$ dan $dU 1,709$. Pada tabel 4.9 hasil uji autokorelasi memperlihatkan nilai $1,709 < 1,815 < 2,291$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

E. Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	-0,113	-1,154	0,252	Tidak berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,332	3,391	0,001	Berpengaruh

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji parsial antara variabel Beban kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan didapatkan nilai t hitung -1,154 lebih kecil dari t tabel 1,989 atau nilai signifikan 0,252 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan. Uji parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan didapatkan nilai t hitung 3,391 lebih besar dari t tabel 1,989 atau nilai signifikan 0,001 kurang dari alpha 0,05 sehingga terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji F.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	7,043	0,001	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F hitung 7,043 lebih besar dari F tabel 3,10 atau nilai signifikansi 0,001 kurang dari alpha 0,05 memperlihatkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini merupakan hasil pengujian pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan dengan menggunakan R Square (R^2).

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model Summary	0,133	0,114	3,29382

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil koefisien determinasi didapatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,133 artinya bahwa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja karyawan yang ditimbulkan oleh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 13,3%

sedangkan besar pengaruh variabel Disiplin Kerja karyawan yang ditimbulkan oleh faktor lain adalah sebesar 86,7%.

Variabel yang paling dominan adalah Variabel Lingkungan Kerja dengan melihat dari hasil Uji t pada tabel Standardized Coefficients Beta dengan nilai sebesar 0,332. Sedangkan pada variabel Beban Kerja dari hasil Standardized Coefficients Beta dengan nilai sebesar -0,113.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat Disiplin Kerja Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Tinggi

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai tingkat disiplin kerja (Y) pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memperlihatkan nilai valid percent 98,9 angka ini lebih besar dari kategori lainnya. maka dapat disimpulkan bahwasannya tingkat beban kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah Tinggi.

Hasibuan (2007) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi peraturan, prosedur, norma, dan nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja juga meliputi ketaatan terhadap jadwal, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, serta memiliki sikap positif dalam bekerja, seperti disiplin waktu, konsistensi, ketekunan, dan tanggung jawab.

Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, kinerja individu dan organisasi dapat meningkat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja, serta bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang memadai. Disiplin kerja juga melibatkan sikap yang positif dan dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan hasil yang optimal.

Siswanto (2005), disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga meliputi kesediaan untuk mematuhi peraturan, norma, dan standar yang berlaku dalam organisasi atau lingkungan kerja. Hal ini mencakup disiplin dalam mengikuti jadwal, menghormati waktu orang lain, mematuhi aturan keamanan dan keselamatan, serta menghindari perilaku yang merugikan perusahaan atau organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, individu dan organisasi dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasibuan (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi : kepemimpinan yang baik dapat

mempengaruhi disiplin kerja seseorang melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi yang tepat, penghargaan dan hukuman yang tepat dapat memperkuat disiplin kerja seseorang. Penghargaan dapat berupa pujian, bonus, atau kenaikan gaji, sedangkan hukuman dapat berupa teguran, penundaan kenaikan gaji, atau bahkan pemecatan, Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan aman dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan disiplin kerja seseorang, motivasi yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang. Motivasi dapat datang dari dalam diri individu atau dari luar, seperti gaji yang baik, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dapat membantu meningkatkan disiplin kerja seseorang. Seseorang yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sanksi yang diberikan: Sanksi yang tegas dan konsisten dapat memperkuat disiplin kerja seseorang. Sanksi dapat berupa teguran lisan atau tertulis, penundaan kenaikan gaji, atau pemecatan, tergantung pada pelanggaran yang dilakukan.

Oleh karena itu, untuk mengelola disiplin kerja dengan efektif, suatu perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dan mencari cara untuk meningkatkan disiplin kerja sangat baik.

2. Tingkat Beban Kerja Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Sedang

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai tingkat beban kerja (X1) pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memperlihatkan nilai valid percent 66,3 angka ini lebih besar dari kategori lainnya. maka dapat disimpulkan bahwasannya tingkat beban kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah Sedang.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pugliese (2014), beban kerja dapat definisikan sebagai “jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diemban oleh seseorang dalam pekerjaannya, serta kewajiban dan tanggung jawab yang melekat pada tugas tersebut.” Sementara itu Parasuraman dan Singh (2008) menjelaskan, beban kerja adalah “jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, termasuk kompleksitas dan volume tugas tersebut serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya.” Oleh karena itu, untuk menjaga disiplin kerja karyawan, penting bagi suatu perusahaan untuk mengelola beban kerja dengan baik dan menyeimbangkannya dengan kapasitas dan kemampuan seorang

karyawan atau tim, serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja itu sendiri.

Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Beban kerja dapat mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja termasuk jumlah proyek yang sedang dikerjakan, tingkat kompleksitas tugas, batas waktu yang diberikan, dan sumber daya yang tersedia. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan menurunkan kinerja karyawan, sedangkan tingkat beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dan mengelola beban kerja dengan tepat agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pugliese (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi: Jumlah tugas: Semakin banyak tugas yang harus dilakukan oleh seseorang karyawan, semakin tinggi beban kerjanya, Kompleksitas tugas: Tugas yang kompleks dan sulit memerlukan waktu dan usaha yang lebih banyak untuk menyelesaikannya, sehingga dapat meningkatkan beban kerja, Waktu yang tersedia: Jika seseorang karyawan memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan

tugasnya, maka beban kerja akan meningkat, Tanggung jawab: Tugas yang memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, seperti tugas manajerial, cenderung memerlukan lebih banyak waktu dan usaha, dan dapat meningkatkan beban kerja, Faktor lingkungan: Faktor-faktor seperti kebisingan, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tidak memadai dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sulit dan memperbesar beban kerja, Ketersediaan sumber daya: Jika seseorang karyawan tidak memiliki sumber daya yang cukup, seperti alat dan bahan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, maka beban kerja dapat meningkat.

Oleh karena itu, untuk mengelola beban kerja dengan efektif, suatu perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dan mencari cara untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan individu karyawan atau tim.

3. Tingkat Lingkungan Kerja Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Tinggi

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai tingkat lingkungan kerja (X2) pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memperlihatkan nilai valid percent 82,1 angka ini lebih besar dari kategori lainnya. maka dapat disimpulkan bahwasannya tingkat beban kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah Tinggi.

Nitisemito (2000) menjelaskan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek seperti suasana kerja, perilaku atasan, peralatan kerja, komunikasi, pengakuan dan penghargaan, serta norma-norma sosial di dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor fisik seperti tata letak ruangan, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan faktor ergonomi yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan. Dalam pandangan Nitisemito, penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, ramah karyawan, dan mendukung bagi produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja adalah semua faktor yang berhubungan dengan tempat kerja, termasuk bangunan, lokasi, alat dan fasilitas kerja, budaya perusahaan, hubungan antar pegawai, serta kebijakan dan aturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, produktivitas dan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kolaborasi antara karyawan, serta meningkatkan disiplin kerja perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, konflik antarpegawai, dan bahkan menurunkan kinerja dan disiplin kerja perusahaan.

Robbins (2013), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat mencakup faktor-faktor seperti tata letak ruangan, kebisingan, suhu, pencahayaan, hubungan antarpegawai, tingkat stres, dukungan sosial, dan komunikasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, motivasi, dan kinerja mereka, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat memicu ketidakpuasan, stres, dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan mereka.

Beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan antara lain: Aspek Fisik: meliputi tata letak ruangan, suhu, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kualitas udara, Aspek Psikologis: meliputi budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, sistem manajemen, kepemimpinan, komunikasi, dan pengakuan dan penghargaan, Aspek Ergonomi: meliputi desain dan penggunaan peralatan kerja, postur kerja, beban kerja, dan pergerakan tubuh, Aspek Keamanan: meliputi keamanan fisik dan keamanan psikologis di tempat kerja, Aspek Kesehatan: meliputi program kesehatan dan keselamatan kerja, ketersediaan fasilitas kesehatan, dan kebijakan yang menjamin kesehatan karyawan, Aspek Lingkungan: meliputi dampak lingkungan kerja terhadap lingkungan hidup luar, seperti dampak limbah, emisi, dan penggunaan energi.

Perusahaan perlu memperhatikan semua aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, efektif, dan produktif bagi karyawan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, motivasi, dan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

4. Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,252. Angka ini lebih besar dari standar tolerance 0,05. maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis 1 terkait pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan adalah ditolak.

Hasil jawaban responden juga mendukung hasil yang negatif signifikan. Tabulasi output distribusi jawaban responden memperlihatkan bahwasannya seluruh jawaban responden berada di angka 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju) dengan pernyataan bernilai positif mengenai Beban Kerja.

Berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti selama penelitian disanamperlihatkan bahwasannya karyawan PT. Kutai

Timber Indonesia Kota Probolinggo masih merasa terbebani dalam hal pekerjaan yang yang dikerjakan.

Pugliese (2014), beban kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam beberapa cara, yaitu: Keterampilan dan Kecakapan Karyawan: Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki keterampilan dan kecakapan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka, karena mereka mungkin merasa frustrasi dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, Stres dan Kepuasan Kerja: Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka, karena mereka mungkin lebih cenderung melakukan kesalahan atau menunda-nunda pekerjaan, Motivasi dan Komitmen: Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan disiplin jika mereka merasa terlalu lelah atau terbebani oleh tugas-tugas yang diberikan, Kesehatan Fisik dan Mental: Beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa sakit atau stres mungkin tidak mampu bekerja dengan disiplin.

Pugliese (2014) mengidentifikasi bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui berbagai faktor, seperti keterampilan dan kecakapan, stres dan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen, serta kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan pada karyawan dan memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, tanpa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan.

Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan, termasuk mengenai Beban Kerja karyawan. Rasulullah SAW benar-benar memerintahkan seorang juragan agar berperilaku adil keringat atau tenaga yang telah dikeluarkan untuk si juragan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Beban Kerja ternyata Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Dengan hasil negatif, mengartikan bahwa jika Beban Kerja yang diberikan semakin tinggi, maka semakin rendah Disiplin Kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

5. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis 2 terkait pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan adalah diterima.

Berdasarkan dari usia, kategori karyawan dengan usia 35-44 tahun menempati posisi pertama dengan jumlah 42,2% dari jumlah total. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan di usia 35 hingga 44 tahun cenderung memandang bahwa lingkungan kerja nya sesuai dengan visi misi nya serta kecocokan akan pola berfikir karyawan meskipun masih seringkali ada kontradiksi.

Berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti, pada PT. Kutai Timber Indonesai Probolinggo memiliki lngkungan kerja yang sangat baik, memilki tataruang yang sudah memenuhi standar yang ada. selain memiliki lingkungan kerja yang cukup baik PT. Kutai Timber Indonesai kota Probolinggo juga memilki sebuah sistem yang sangat baik sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Ditinjau dari jawaban responden memperlihatkan bahwa sebanyak 72,6% karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dari segi penerangan, suhu udara, ruang gerak karyawan, warna ruangan tempat kerja, dan tingkat kebisingan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasannya terbangun suatu lingkungan kerja yang cukup baik.

Robbins (2013), lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui beberapa cara, seperti: Kebijakan Perusahaan: Kebijakan perusahaan yang jelas dan konsisten dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa aturan dan kebijakan perusahaan tidak adil atau tidak konsisten, maka mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat dapat mempromosikan disiplin kerja dan memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan. Jika budaya organisasi menekankan pentingnya disiplin kerja, maka karyawan mungkin lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja mereka, Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat mempromosikan disiplin kerja. Kepemimpinan yang jelas, adil, dan konsisten dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, Kesempatan untuk Mengembangkan Diri: Karyawan yang merasa

bahwa lingkungan kerja memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermanfaat dan memiliki arti, maka mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, Kondisi Fisik: Kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan kebersihan dapat mempengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan saat bekerja. Jika kondisi fisik tidak memadai, maka karyawan mungkin merasa tidak nyaman dan sulit untuk berkonsentrasi, sehingga dapat memengaruhi disiplin kerja mereka.

Dengan demikian, Robbins menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan melalui berbagai faktor, seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, kepemimpinan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kondisi fisik. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Islam mengajarkan umatnya agar menjaga lingkungannya dengan baik. Lingkungan dalam konteks ini dapat diinterpretasikan baik secara fisik ataupun secara non fisik, lingkungan masyarakat sekitar, hingga lingkungan kerja.

Dapat ditarik kesimpulan, jika lingkungan kerja PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo semakin baik, maka semakin

baik pula tingkat Disiplin Kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

6. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan objek PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (X_1 dan X_2) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis 3 terkait pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan adalah diterima.

Dalam upaya peningkatan kualitas disiplin kerja karyawan dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Kedua aspek tersebut merupakan aspek penting yang harus diperhatikan karena memiliki hubungan langsung dengan karakter pribadi karyawan dalam mendukung karyawan untuk berdisiplin dalam bekerja.

Berdasarkan dari jawaban responden tentang Disiplin Kerja, sebanyak 58,9% karyawan mampu berdisiplin dalam bekerja dengan baik sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun jawaban lain mengenai pernyataan tingkat kedisiplinan dalam bekerja memperoleh sebanyak 47,4 dalam kategori sangat setuju. hal ini memperlihatkan bahwa karyawan cukup berdisiplin dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil peneliti dalam mengamati bahwa karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memiliki dorongan untuk berdisiplin dalam bekerja. karean adanya Lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai dengan standar operasional dengan baik memunculkan ruang lingkup yang dinamis dan stabil di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo sehingga memudahkan karyawan untuk aktualisasi diri.

Bekerja juga bagian dari ikhtiar seorang hamba dalam mencari rizki Allah SWT. Tingkat tawakkal atau kepasrahan akan takdir dan jalan tuhan tetap harus linier dengan usaha yang kita kerjakan. Karena Allah SWT. tidak akan mengubah nasibmu kecuali usaha dari hambanya sendiri.

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu secara bersama-sama memberikan pengaruhnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilaksanakan penelitian dan analisis data yang diperoleh di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah tinggi dengan persentase sebesar 98,9%. Hal ini bermakna bahwa karyawan plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memiliki disiplin kerja yang sangat baik
2. Tingkat beban kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah sedang dengan persentase sebesar 66,3%. Hal ini bermakna bahwa karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memiliki waktu dan target pekerjaan yang baik..
3. Tingkat lingkungan kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo adalah tinggi dengan persentase sebesar 82,1%. Hal ini bermakna bahwa karyawan plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memiliki suasana dan tempat kerja yang sangat baik.

4. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,252. Angka ini lebih besar dari standar tolerance 0,05. Artinya, beban kerja terbukti tidak mampu memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Artinya, lingkungan kerja terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Semakin baik dan kondusif kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
6. Beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti dapat memberikan pengaruh secara bersamaan agar dapat memicu peningkatan disiplin kerja

karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Semakin rendah beban kerja yang diberikan dan semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

B. Saran

Implikasi manajerial yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi manajemen dan karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo
 - a. Disiplin kerja karyawan

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat disiplin kerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berada pada tingkatan yang tinggi. Hal ini merupakan suatu hal positif yang harus dipertahankan oleh perusahaan terutama dalam aspek yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan pada setiap karyawan. adapun aspek yang perlu ditingkatkan adalah kewaspadaan dalam bekerja. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

b. Beban kerja karyawan

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat beban kerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berada pada tingkatan yang sedang. Hal ini merupakan suatu hal positif namun masih memungkinkan untuk ditingkatkan terutama terhadap aspek yang berkaitan dengan target yang harus dicapai. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi-motivasi yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

c. Lingkungan kerja karyawan

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat lingkungan kerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berada pada tingkatan yang tinggi. Hal ini merupakan suatu hal positif yang harus dipertahankan oleh perusahaan terutama dalam aspek yang berkaitan dengan penerangan dan ruang gerak pada setiap karyawan di ruang kerja. adapun aspek yang perlu ditingkatkan adalah suhu udara dan kebisingan di ruang kerja. Hal ini dapat ditinjau dengan meningkatkan fasilitas di ruang kerja dengan yang lebih ergonomis.

2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kajian mengenai ketiga variabel dalam penelitian ini serta

melakukan penelitian terhadap subjek yang lebih luas. Serta peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang memperngaruhi disiplin kerja karyawan seperti stres kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2010). pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 8, Issue 4, pp. 971–983).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek Edisi Revisi Kelima*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek Edisi Revisi Kelima*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Asbath, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stes Kerja sebagai Variabel Intervening. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*, 1–133.
- Firdaus, A (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN Cabang Pekanbaru)*. *Journal Online Mahasiswa, Universitas Riau*, Vol 4 (No 1).
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, R. K. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu*. 1–118.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henani, T.R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, ED. 3, Ghalia Indonesia: Jakarta.

- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :BumiAksara.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rahayu, N. P. (20221). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Jaya Agung Plastik)*.
- Robbins. Stephen P. (2015). *Perlaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- Sembodo, Y. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan). *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25300>
- Soedjono. (1997). *Metode Penelitian : Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Uji Regresi Linier Berganda*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Suntoyo. (2012). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1, 64.
- Supriyanto dan Maharani. 2013. *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka.(2011). *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Harapan Perss, Surakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Yulius, H. S., Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.68>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Assalam"alaikumWr.Wb,

Kepada Bapak/Ibu/Sdr

Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Psikologi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya melakukan penelitian tentang”Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami ditempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagisaya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini,dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Alfin Thoriq Fathoni

NIM : 19410183

**IDENTITAS
RESPONDEN**

1. Nama :
2. Umur : Tahun :
3. Jenis Kelamin :

Daftar Angket Penelitian

1. BEBAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk memenuhi target yang diberikan					
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
3	Pimpinan memberikan target waktu penyelesaian pekerjaan kepada setiap karyawan					
4	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
5	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya kerjakan					

2. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Jumlah penerangan yang ada di tempat kerja sudah sesuai, sehingga memudahkan saya dalam menyelesaikan detail-detail pekerjaan					
2	Kualitas penerangan didalam ruangan sudah cukup bagus sehingga membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan					
3	Jumlah ventilasi ditempat kerja mencukupi dan berfungsi dengan baik, sehingga membuat saya tidak merasa kepanasan					
4	Suhu udara yang ada didalam ruangan sudah cukup baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja					
5	Suasana di tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga saya merasa tenang saat bekerja					
6	Tingkat kebisingan didalam ruangan normal, sehingga membuat saya berkonsentrasi dengan baik					
7	Tampilan cat tembok yang ada didalam ruangan kerja tidak membosankan, sehingga saya tidak merasa jenuh dalam bekerja					
8	Perusahaan memberikan ruang kerja yang memenuhi standar, sehingga saya mendapatkan ruang gerak didalam ruangan					
9	Ukuran meja dan mesin sesuai dengan standar sehingga memudahkan saya dalam bekerja					

3. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan diwajibkan mematuhi semua peraturan yang ada ditempat kerja					
2	Karyawan diharuskan untuk mentaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan ditempat kerja					
4	Jumlah kehadiran saya harus full, kecuali ada izin atau keperluan urgent dan jika tanpa izin akan diberi peringatan					
5	Karyawan diwajibkan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu					
6	Pimpinan mewajibkan karyawan harus bekerja dengan cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Karyawan diminta oleh perusahaan untuk bersikap hati-hati dalam melakukan pekerjaan					
8	Adanya sanksi dan hukuman didalam perusahaan mempengaruhi saya lebih berdisiplin dalam bekerja					
9	Penindakan yang konsisten dari perusahaan membuat saya lebih disiplin					

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,709**	,354**	,629**	,528**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	,709**	1	,102	,674**	,682**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,324	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	,354**	,102	1	,200	,259*	,342**
	Sig. (2-tailed)	,000	,324		,052	,011	,001
	N	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	,629**	,674**	,200	1	,673**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,052		,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	,528**	,682**	,259*	,673**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000		,000
	N	95	95	95	95	95	95
Total	Pearson Correlation	,838**	,875**	,342**	,862**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,837	5

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,446**	,222*	,186	,241*	,226*	,315**	,041	,179	,425**
	Sig. (2-tailed)		,000	,031	,072	,018	,028	,002	,695	,083	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	,446**	1	,265**	,332**	,338**	,364**	,299**	,377**	,243*	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,001	,001	,000	,003	,000	,018	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	,222*	,265**	1	,664**	,431**	,445**	,301**	,242*	,407**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,031	,009		,000	,000	,000	,003	,018	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	,186	,332**	,664**	1	,660**	,608**	,403**	,383**	,350**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,072	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	,241*	,338**	,431**	,660**	1	,683**	,492**	,365**	,271**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,018	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,008	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	,226*	,364**	,445**	,608**	,683**	1	,550**	,456**	,272**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,008	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	,315**	,299**	,301**	,403**	,492**	,550**	1	,364**	,385**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	,041	,377**	,242*	,383**	,365**	,456**	,364**	1	,329**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,695	,000	,018	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.9	Pearson Correlation	,179	,243*	,407**	,350**	,271**	,272**	,385**	,329**	1	,549**

	Sig. (2-tailed)	,083	,018	,000	,001	,008	,008	,000	,001		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Total	Pearson	,425 **	,556 **	,712 **	,826 **	,787 **	,791 **	,689 **	,558 **	,549 **	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,840	9

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

[illegible]

Y9	Pearson Correlation	,409**	,451**	,397**	,457**	,535**	,488**	,552**	,316**	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Total	Pearson Correlation	,749**	,767**	,731**	,722**	,759**	,738**	,739**	,651**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,886	9

Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisi Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	95	11,00	24,00	15,8842	3,83950
Lingkungan Kerja	95	26,00	45,00	36,9158	4,30651
Disiplin Kerja	95	32,00	45,00	39,8947	3,49916
Valid N (listwise)	95				

Kategorisasi Beban Kerja

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1,1	1,1	1,1
	sedang	63	66,3	66,3	67,4
	tinggi	31	32,6	32,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Kategorisasi Lingkungan Kerja

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	17	17,9	17,9	17,9
	tinggi	78	82,1	82,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Kategorisasi Disiplin Kerja

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	1	1,1	1,1	1,1
	tinggi	94	98,9	98,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,570	3,440		9,178	,000		
	Beban Kerja	-,103	,089	-,113	-1,154	,252	,983	1,017
	Lingkungan Kerja	,270	,080	,332	3,391	,001	,983	1,017

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25858655
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,042
	Negative	-,054
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,570	3,440		9,178	,000
	Beban Kerja	-,103	,089	-,113	-1,154	,252
	Lingkungan Kerja	,270	,080	,332	3,391	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	191,519	12	15,960	1,364	,200
		Linearity	28,051	1	28,051	2,397	,125
		Deviation from Linearity	163,468	11	14,861	1,270	,256
	Within Groups		959,428	82	11,700		
	Total		1150,947	94			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	280,135	17	16,479	1,457	,134
		Linearity	138,377	1	138,377	12,236	,001
		Deviation from Linearity	141,758	16	8,860	,783	,699
	Within Groups		870,812	77	11,309		
	Total		1150,947	94			

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,364 ^a	,133	,114	3,29382	1,815

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,570	3,440		9,178	,000
	Beban Kerja (X1)	-,103	,089	-,113	-1,154	,252
	Lingkungan kerja (X2)	,270	,080	,332	3,391	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,819	2	76,410	7,043	,001 ^b
	Residual	998,128	92	10,849		
	Total	1150,947	94			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,364 ^a	,133	,114	3,29382

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Beban Kerja (X1)