



Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)

Veronika Nandara¹, Henny A. Manafe², Yulius Yasinto³, Stanis Man⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, verandandara16@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia

Corresponding Author: verandandara16@gmail.com

Abstract: *This scientific paper reviews the subject of literature review containing factors that influence work discipline, such as job satisfaction which is used as an intervening variable and workload or work environment. The results obtained by these scientific works are as follows: 1) Workload has a positive or significant effect on job satisfaction; 2) The work environment has a positive and quite important effect on job satisfaction; 3) workload has a positive or significant effect on work discipline; 4). The work environment has a positive and quite important effect on employee discipline; 5). Job satisfaction has a positive and quite important effect on work discipline; 6). Job satisfaction can carry out mediation to workload which affects work discipline; 7) Job satisfaction can carry out mediation in the work environment which affects work discipline; 8) Workload and work environment simultaneously have a positive and significant impact on work discipline.*

Keyword: *Work Discipline, Job Satisfaction, Workload, Work Environment.*

Abstrak: Karya ilmiah ini mengulas perihal kajian pustaka berisikan faktor yang berpengaruh ke disiplin kerja, seperti kepuasan kerja yang dijadikan variabel intervening dan beban kerja ataupun lingkungan kerja. Hasil yang didapat para karya ilmiah ini seperti: 1) Beban kerja berpengaruh positif ataupun bermakna pada kepuasan kerja; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan cukup penting pada kepuasan kerja; 3) Beban kerja berpengaruh positif maupun bermakna pada disiplin kerja; 4). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan cukup penting pada disiplin karyawan; 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan cukup penting pada disiplin kerja; 6). Kepuasan kerja bisa menjalankan mediasi ke beban kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja; 7) Kepuasan kerja bisa menjalankan mediasi ke lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja; 8) Beban kerja maupun lingkungan kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan kepada disiplin kerja.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan termasuk organisasi yang mempunyai maksud tertentu selama melaksanakan usaha mereka. Selama melaksanakan aktivitas usaha, perusahaan tentunya memiliki visi maupun misi demi memperoleh tujuan. Selain itu, perusahaan pun memerlukan sumber daya manusia yang unggul sebagai modal terpenting bagi mereka dalam menjalankan segala aktivitas usaha. Melalui sumber daya manusia itu, perusahaan bisa mengatur sumber daya secara optimal.

Selama melaksanakan tugas kerja, tentu akan bersinggungan dengan bermacam aktivitas dan tahap penyelesaian tugas kerja. Bila karyawan itu bisa menuntaskan tugas kerja yang mereka laksanakan, berarti tahapan tersebut dianggap sebagai beban kerja. Firdaus (2017) menyimpulkan beban kerja ialah beberapa kegiatan yang wajib unit organisasi atau pemegang jabatan selesaikan selama rentang waktu tertentu. Beban kerja pun bersinggungan pula dengan lingkungan kerja sebagai penunjang produktivitas tenaga kerja.

Sedarmayanti (2001) mempertegas lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi berwujud fisik di sekitar tempat kerja dan mampu memengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik ini seperti bangunan tempat karyawan bekerja, alat kerja yang layak, sarana, dan beberapa fasilitas pendukung lain. Lain dengan lingkungan kerja nonfisik sebagai penciptaan hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan pimpinan. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpekerja, hubungan antara pekerja dengan pimpinan, dan kerja sama dari beberapa pihak. Bahwa lingkungan kerja bisa dipahami sebagai seluruh faktor ekstern yang memengaruhi aktivitas atau organisasinya. Kurniawidjaja (dalam Henani, 2018) memperjelas tempat kerja yang menjamin keamanan maupun kesehatan, tentu memicu karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Beban kerja, upah, dan lingkungan kerja yang baik tetap memerlukan kedisiplinan karena suatu kegiatan tidak bisa terlaksana bila tidak ada kedisiplinan, baik disiplin terhadap peraturan ataupun sikap.

Masing-masing pegawai tentu bakal membanding-bandingkan segala sesuatu yang mereka peroleh dari organisasi dengan sesuatu yang mereka berikan ke organisasi. Perbandingan itu pun bisa memunculkan anggapan pada diri pegawai terkait pekerjaan. Persepsi pegawai ke segala sesuatu di organisasi bisa berimbas ke perasaan, motivasi, sikap maupun perilaku (Ivancevich *et al*, 2006:117).

Kepuasan kerja berperan sebagai penentu pegawai terkait tugas kerja mereka. Robbins dan Judge (2008:99) mengasumsikan bila individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi bakal mempunyai perasaan positif terkait pekerjaan itu. Berbeda dengan seseorang yang tidak berpuas diri dan cenderung berperasaan negatif terkait pekerjaan itu, jelas pekerjaan tidak bisa mereka selesaikan secara optimal. Kreitner dan Kinicki (2005:272) menyampaikan pendapatnya bila kepuasan muncul melalui anggapan seseorang bila hasil kerja cenderung sama seperti masukan/prosesnya; perbandingan yang menunjang hasil maupun proses lain yang signifikan. Input ialah segala sesuatu yang pegawai berikan ke organisasi, misal pikiran, tenaga, alat, dan sebagainya. Lain dengan output sebagai segala hal yang pegawai dapat dari organisasi, misal gaji, relasi, jabatan, dan sebagainya. Kepuasan kerja pada diri pegawai didapat melalui bermacam dimensi, seperti upah, pengawasan, rekan kerja, kesempatan naik jabatan, jaminan keamanan/kesehatan, dan situasi pekerjaan (Ivancevich *et al*, 2007:90).

Mangkunegara (2001) memperjelas kedisiplinan kerja merupakan sikap penghormatan, penghargaan, dan ketaatan terhadap aturan tertulis atau tidak tertulis, serta berkenan untuk melaksanakan secara suka rela, termasuk menerima sanksi jika bertindak

melawan aturan. Hasibuan (2009) menyebut kedisiplinan kerja merupakan tindakan seseorang untuk patuh terhadap aturan maupun norma sosial secara sadar dan tanpa unsur pemaksaan.

Merujuk ke uraian yang sudah peneliti sampaikan, memperjelas disiplin kerja sebagai tindakan untuk patuh terhadap aturan atas kesepakatan bersama, serta menerapkan sanksi saat pegawai bertindak melawan peraturan. Sanksi itu pun bisa berwujud teguran lisan/tertulis untuk tindakan melawan peraturan berkategori ringan. Sanksi berupa pemutusan hak kerja (pemecatan) diberikan ke karyawan yang melawan peraturan berkategori berat. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) menambahkan jika faktor yang berdampak ke kedisiplinan kerja berasal dari nominal upah, contoh teladan dari pemimpin, peraturan, keberanian pemimpin dalam bersikap, supervisi, perhatian ke pegawai dari pemimpin organisasi, dan menciptakan kebiasaan yang menunjang kedisiplinan.

Bila berpatokan ke uraian di atas, maka hipotesis yang berhasil peneliti rancang seperti:

1. Apakah beban kerja berdampak positif maupun cukup penting ke kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan cukup penting ke kepuasan kerja?
3. Apakah beban kerja mempunyai dampak positif maupun cukup penting ke disiplin kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif maupun cukup penting ke disiplin kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif maupun cukup penting ke disiplin kerja?
6. Apakah kepuasan kerja bisa memediasi beban kerja mempunyai dampak ke disiplin kerja?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja berpengaruh ke disiplin kerja?
8. Apakah beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan cukup penting ke disiplin kerja secara bersama-sama?

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja (Y2)

Kedisiplinan yang baik merepresentasikan seberapa besar seseorang bertanggung jawab atas tugas yang sudah mereka dapatkan. Perihal ini mengarahkan mereka untuk bergairah dalam menjalankan pekerjaan, bersemangat, dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai ataupun masyarakat. Disiplin dipahami bila pegawai acap datang atau pulang sesuai waktu yang ditentukan, mengerjakan tugas kerja sebaik mungkin, dan mematuhi ketentuan atau norma sosial (Hasibuan, 2013). Kedisiplinan kerja merupakan media bagi manajer dalam menjalin komunikasi dengan pegawai supaya manajer mampu mengubah perilaku. Kedisiplinan pun berperan sebagai media guna memaksimalkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menjalankan bermacam aturan organisasi (Rivai, 2011: 825). Seperti penjelasan Hasibuan (2012: 193), bila disiplin ialah tindakan individu untuk patuh terhadap segala aturan maupun norma sosial secara sadar. Sedarmayanti (2013: 381) turut memperjelas kedisiplinan sebagai situasi guna mengoreksi atau memberi sanksi ke seseorang yang bertindak melawan aturan.

Disiplin ialah kehendak dan kesadaran pada diri individu untuk patuh terhadap aturan maupun norma sosial, mengingat kedisiplinan sebagai media terpenting demi memperoleh tujuan sehingga memerlukan pembinaan dari manajemen. Penegakkan disiplin sangat krusial bagi perusahaan karena disiplin ini menjadi memuat aturan yang perlu pegawai taati. Kedisiplinan kerja bisa terlihat sebagai segala hal yang bermanfaat besar untuk perusahaan atau pegawai itu sendiri. Melalui keberadaan kedisiplinan ini, organisasi bisa memberi jaminan adanya ketertiban maupun kelancaran dalam menjalankan pekerjaan, maka bisa mendapat hasil terbaik. Manfaat bagi pegawai, yaitu bisa mendapat suasana kerja yang terjadwal, menyenangkan, dan sesuai keinginan, maka bisa memicu pegawai bersemangat dalam mengerjakan tugas kerjanya.

Hasibuan (2009: 194), sebenarnya ada beragam faktor yang berpengaruh ke kedisiplinan pegawai, seperti:

1. Tujuan dan kemampuan berpartisipasi dalam memberi dampak ke kedisiplinan pegawai. Tujuan yang hendak didapat perlu diperjelas dan direncanakan secara terstruktur. Dengan kata lain, beban kerja harus berdasar pada kompetensi pegawai supaya pegawai bisa mengerjakan tugas kerja secara disiplin dan optimal.
2. Teladan pemimpin mempunyai peranan vital terkait penentuan kedisiplinan kerja pegawai. Pemimpin menjadi teladan dan panutan bagi pegawai sehingga memerlukan keteladanan yang baik supaya disiplin kerja karyawan ikut baik.
3. Balas jasa bisa berupa upah atau jaminan kesejahteraan, yang mampu berpengaruh ke kedisiplinan kerja pegawai. Balas jasa bisa memberi rasa puas dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka.
4. Keadilan berpartisipasi dalam mewujudkan kedisiplinan kerja sebab manusia mempunyai sifat yang kerap menganggap diri mereka mempunyai peranan penting dan menginginkan mendapat perlakuan sama.
5. Waskat (pengawasan melekat), yaitu tindakan terefektif demi menerapkan kedisiplinan kerja. Dengan kata lain, kedisiplinan kerja memerlukan arahan maupun bimbingan dari pemimpin organisasi supaya mengetahui secara langsung tingkat kedisiplinan pegawai. Waskat pun mampu dijadikan sistem kerja yang efektif dalam memperoleh tujuan organisasi, selain untuk mengawasi kedisiplinan kerja pegawai.
6. Ketegasan pemimpin organisasi selama menjalankan tindakan dapat berpengaruh ke kedisiplinan kerja. Pemimpin organisasi perlu mempunyai sikap tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang bertindak melawan aturan.
7. Sanksi/hukum merupakan upaya menjaga kedisiplinan pegawai sebab melalui sanksi ini bisa menyebabkan pegawai mempunyai ketakutan bila melanggar aturan. Berat atau ringatnya sanksi yang ditentukan pun memengaruhi baik buruk kedisiplinan pegawai. Sepatutnya sanksi itu tidak terlalu berlebihan agar sanksi bisa menjadi pelajaran dalam mendidik pegawai demi perubahan perilaku.
8. Hubungan kemanusiaan yang terjadi cukup baik antarpegawai ataupun ke pimpinan turut menghasilkan kedisiplinan kerja dan kenyamanan di lingkungan kerja.

Tindakan disiplin ke karyawan perlu adil. Kedisiplinan pun diberlakukan untuk seluruh pihak, terkhusus bagi pihak yang bertindak melawan atau bertentangan dengan aturan sehingga akan mendapat sanksi. Sanksi ini pun tetap diberikan ke siapa saja tanpa memedulikan jabatan. Bentuk disiplin kerja sesuai penuturan Mangkunegara (2011) seperti:

1. Preventif

Sebagai bentuk usaha agar bisa mengarahkan pegawai dalam melibatkan diri dan patuh terhadap peraturan yang sudah organisasi tentukan. Maksud dari penerapan aturan, yaitu organisasi menginginkan supaya pegawai itu untuk datang tepat waktu, mempergunakan alat yang menunjang keselamatan kerja, dan sebagainya.

2. Korektif

Sebagai usaha guna mengarahkan pegawai agar patuh terhadap aturan, seperti kedatangan di tempat kerja sebagai aspek penting bagi organisasi dalam usaha memperoleh tujuannya. Atas dasar itulah, perusahaan perlu berusaha agar mengarahkan pegawai untuk patuh terhadap aturan.

3. Progresif

Sebagai aktivitas yang memberi sanksi lebih berat ke seseorang yang melanggar aturan secara berulang kali. Sanksi berat ini diberikan ke pegawai, misal menurunkan jabatan bahkan sampai ke pemecatan. Sanksi berat didapat oleh pegawai yang melanggar aturan, misal tindakan korupsi maupun kerap membolos.

Kedisiplinan kerja bisa terlihat sebagai segala hal yang bermanfaat besar, bagi untuk kepentingan perusahaan atau pegawai. Manfaat dari kedisiplinan kerja bagi organisasi, yaitu

mampu memelihara ketertiban dan memperlancar pekerjaan, maka bisa mendapat hasil maksimal. Manfaat bagi pegawai, yaitu bisa memberi semangat untuk bekerja sehingga bisa memberi kemudahan bagi organisasi dalam memperoleh tujuan, termasuk memberi *feedback* positif pula bagi pegawai.

Kepuasan Kerja (Y1)

Masing-masing pegawai secara perseorangan akan memiliki kepuasan kerja berlainan, kendati ada di jenis pekerjaan yang sama. Perihal ini bergantung ke tingkat kebutuhan pegawai dan sistem yang ada di diri mereka. Umar (2013) memperjelas bila kepuasan kerja merupakan perasaan maupun penilaian seseorang terhadap pekerjaan, terkhusus perihal kondisi kerja: sesuai harapan, keinginan, dan kebutuhannya. Hariandja (2012) menyampaikan pendapat bila kepuasan kerja, yaitu unsur terpenting bagi organisasi akibat kepuasan kerja mampu memengaruhi perilaku kerja, misalnya rajin, malas, dan sebagainya atau berhubungan dengan perilaku terpenting bagi organisasi. Handoko (2010) memaparkan bila kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang memicu rasa senang atau tidak senang ketika pegawai memandang tugas kerjanya. Hasibuan (2012) memperjelas ada tipe-tipe kepuasan karyawan dalam bekerja, seperti:

1. Senang terhadap tugas kerja, yaitu seseorang yang sadar terhadap arah pekerjaannya, alasan pemilihan jalan pekerjaan tersebut, dan cara untuk memperoleh target.
2. Cinta terhadap pekerjaan, yaitu memberi segala hal secara maksimal berupa perhatian secara tulus demi memberi hasil terbaik untuk pekerjaan.
3. Moral kerja, yaitu persetujuan batin yang hadir di dalam diri individu atau beberapa pihak dalam memperoleh tujuan berdasar pada persetujuan.
4. Kedisiplinan, yaitu situasi yang diciptakan maupun dibentuk dari proses atau rangkaian tingkah laku yang memperlihatkan nilai kepatuhan, loyalitas, tertib, dan teratur.
5. Prestasi kerja, yakni capaian kerja yang seseorang dapat selama menjalankan tugas kerja yang sudah menjadi tanggung jawabnya berdasar kecakapan maupun keseriusan.

Mangkunegara (2013) memperjelas jika terdapat lima teori terkait kepuasan kerja, misal:

1. Teori keseimbangan ialah semua nilai yang didapat karyawan agar bisa menunjang pelaksanaan kerja.
2. Teori perbedaan, yaitu pengukuran kepuasan yang bisa dilaksanakan melalui penghitungan selisih antara segala sesuatu yang sepatutnya didapat dengan realitas yang pegawai rasakan. Kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh perbedaan antara segala sesuatu yang diperoleh dan yang diinginkan pegawai.
3. Teori pemenuhan kebutuhan, yaitu sesuai kepuasan kerja pegawai bergantung ke pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan pegawai yang kian membesar dan bisa terpenuhi, tentu pegawai kian puas.
4. Teori perspektif kelompok, yaitu kepuasan kerja pegawai bukan ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan, melainkan ditentukan oleh perspektif maupun asumsi sekelompok orang yang dijadikan parameter penilaian bagi diri sendiri atau bagi lingkungan.

Beban Kerja (X1)

Beban kerja sebagai kumpulan atau beberapa tugas yang pemimpin organisasi berikan ke karyawan, dan perlu unit organisasi selesaikan dengan rentang waktu tertentu. Mengkaji beban kerja sebagai tahap penentu jumlah kerja sumber daya, berguna untuk menuntaskan tugas kerja dalam rentang waktu tertentu, serta bukan sekadar beban kerja terkait mutu maupun jumlah yang karyawan hasilkan. Terlampir definisi terkait beban kerja sesuai perspektif beberapa pakar:

Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyebut jika beban kerja sebagai segala hal yang hadir melalui interaksi antara tanggung jawab, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan anggapan karyawan.

Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menuturkan bilamana beban kerja sebagai beberapa kegiatan yang wajib unit organisasi atau pegawai selesaikan secara terstruktur mempergunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja maupun manajemen lain dengan rentang waktu tertentu agar bisa memperoleh informasi terkait efektivitas maupun efisiensi kerja di dalam perusahaan. Munandar (2014:20) memperjelas jika beban kerja merupakan tugas yang pekerja dapatkan secara efektif maupun efisien dalam rentang waktu tertentu, serta memanfaatkan kemampuan pada diri pegawai.

Sesuai pengertian di atas, mempertegas jika beban kerja merupakan segala sesuatu yang patut diselesaikan akibat jumlah aktivitas atau tugas yang perlu pegawai selesaikan secara terstruktur mempergunakan keterampilan sesuai waktu yang ditentukan. Organisasi tentu mempunyai keinginan supaya beban kerja yang karyawan lampau tidak terkesan berat dan berdasar pada kemampuan pegawai secara umum. Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) seperti:

1. Faktor Internal yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor dari dalam diri karena ada respons beban kerja, misal gender, usia, postur, status kesehatan (somatis) maupun motivasi, rasa puas, kehendak atau anggapan (psikis).
2. Faktor eksternal di dunia kerja pun bisa berpengaruh ke beban kerja pegawai, serta sebagai faktor dari luar diri pegawai misal:
 - a. Lingkungan Kerja
Lingkungan terkait psikologis, kimiawi, biologis, dan lingkungan kerja fisik.
 - b. Tugas fisik
Segala sesuatu terkait alat dan sarana pendukung dalam penyelesaian tugas kerja, tanggung jawab, dan tingkat kerumitan.
 - c. Organisasi kerja
Tentu saja pegawai memerlukan jadwal kerja teratur untuk menuntaskan pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja (X2)

Faktor pendukung manusia dalam menjalankan tugas kerja, yaitu terdapat lingkungan kerja kondusif. Faktor ini terkait dengan permasalahan moral kerja pegawai untuk menjalankan pekerjaan. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung, tentu bisa meningkatkan beban psikologis pekerja dan mengikat pekerja untuk terlibat aktif sehingga moral kerja itu pun terjadi penurunan (Siswanto, 2003: 177)

Lingkungan kerja merupakan sistem yang meliputi perangkat variabel yang memengaruhi capaian kerja perusahaan, yakni kriteria seseorang, pekerjaan, dan kondisi kerja. Lingkungan di suatu organisasi meliputi pemimpin, pegawai, rekan kerja, organisasi, dan tuntutan kerja. Terkait lingkungan kerja sehingga bisa dipahami bila lingkungan kerja sebagai beragam hal yang terdapat di sekitar pekerjaan, serta bisa memengaruhi karyawan selama melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian bagi manajemen perusahaan yang mendirikan pabrik. Menyusun sistem produk yang baik tidak bisa diselenggarakan secara efektif bila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan pada organisasi itu. Berbagai alat dan mesin yang tersedia tidak bakal berjalan maksimal jika pegawai tidak bisa bekerja secara baik akibat lingkungan kerja tidak sesuai syarat yang ditentukan. Kendati lingkungan kerja tersebut tidak berperan maksimal, mesin dan alat produksi yang dapat memproses bahan menjadi produk, tetapi pengaruh lingkungan ini bakal berimbas ke tahap produksi.

Alex. S. Nitisemito (2004: 183) menyebut jika faktor lingkungan kerja bisa memengaruhi maupun mengoptimalkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja fisik memerlukan penerangan agar mempermudah dan memaksimalkan pegawai dalam mengerjakan tugas kerja secara nyaman. Penerangan bersumber dari penerangan buatan dan alamiah. Penerangan alamiah berasal dari sinar matahari yang mencukupi sehingga memerlukan perencanaan tempat kerja, seperti penempatan jendela, ventilasi, pintu, pemilihan warna kaca, genting, dan sebagainya. Penerangan bersumber dari listrik yang bisa dinyalakan berdasar pada kebutuhan.

Aturan penerangan direlevansikan dengan kebutuhan sebab sinar yang terlalu terang dengan penambahan sinar dari lampu tidak bisa memberi jaminan tugas kerja bisa pegawai diselesaikan secara efektif. Bila terlalu menggunakan penerangan secara berlebihan, bisa mengakibatkan silau dan panas sehingga mengakibatkan pegawai tidak merasa nyaman. Penerangan yang disarankan, yaitu pencahayaan yang cukup dengan warna berdasar pada kebutuhan, tidak menyebabkan silau, tidak kontras dan tajam, dan pendistribusian cahaya rata.

Mengontrol udara dan ruangan. Bahwa sirkulasi udara cukup dibutuhkan supaya memunculkan kesan segar dan memberi kenyamanan di suatu ruangan. Berbeda bila sirkulasi udara tidak layak, maka ruang terasa panas/pegap, maka mengakibatkan pegawai tidak merasakan kenyamanan dan gelisah. Pengontrolan udara dengan memasang ventilasi yang layak bermaksud untuk menjamin suasana ruangan terasa sejuk dan menyehatkan pegawai. Konstruksi gedung dengan plafon yang tinggi, mempermudah udara dan memasang AC (*air conditioner*) agar bisa menyejukkan ruang dan mengurangi kelelahan maupun gelisah, maka pegawai bisa melaksanakan tugas mereka secara maksimal.

Mengontrol kebersihan tempat kerja yang bersih bisa memunculkan rasa senang dan tenang sehingga memengaruhi seseorang untuk bekerja secara maksimal, bersemangat, dan bergairah. Kebersihan lingkungan sebagai pertanggungjawaban bersama, bukan sekadar petugas kebersihan. Atas dasar itulah, seluruh pihak pun patut terlihat dalam menjaga kebersihan, misal membuang sampah ke tempat maupun membuat jadwal untuk merapikan tempat kerja.

Mengontrol keamanan tempat kerja. Maksud dari keamanan, yaitu jaminan keamanan selama berada di tempat kerja, terkhusus keamanan pada barang atau sesuatu yang pegawai miliki. Keselamatan diri pegawai harus dijadikan prioritas bagi organisasi dengan penerapan aturan terkait jaminan keselamatan kerja, maka bisa memberi kenyamanan dan ketenangan pegawai selama mengerjakan tugas kerja.

Lingkungan kerja nonfisik terdiri atas:

1. Hubungan pegawai dengan pemimpin organisasi/manajer yang baik tentu bisa memberi hasil maksimal terkait pemanfaatan sumber daya sehingga bisa mengatasi segala permasalahan, terkhusus permasalahan tenaga kerja.
2. Hubungan antarpegawai. Sikap pegawai selama menjalankan tugas kerja yang organisasi bebaskan terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti lingkungan kerja yang baik.

Sesuai uraian itu, dapatlah dimengerti bila lingkungan kerja yang baik selain memengaruhi sikap pegawai, juga memengaruhi efektivitas maupun efisiensi pegawai selama melaksanakan pekerjaannya. Beracuan ke penjelasan di atas, mempertegas jika lingkungan perusahaan atau organisasi ada bermacam faktor yang memengaruhi capaian kerja pegawai seperti peraturan dan kebijaksanaan perusahaan atau organisasi, relasi pimpinan dan pegawai, relasi antarpegawai, pemberian kompensasi maupun kondisi kerja perusahaan.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	IG Mahendrawan, AD Indrawati (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap	Beban kerja maupun upah positif dan krusial pada produktivitas kerja PT

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Produktivitas kerja PT Panca Dewata Denpasar	Panca Dewata Denpasar.
2	LN Safitri, M Astutik (2019)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Perawat dengan Mediasi Stres Kerja.	Beban kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja perawat.
3	A Hermingsih, D Purwanti, (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Pemoderasi	Kompensasi dan beban kerja berdampak krusial maupun positif bagi kepuasan kerja
4	A Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada pekerja di Hotel Maxone Kota Malang	Beban Kerja mempengaruhi positif dan bermakna ke kepuasan kerja pekerja di hotel Maxone Kota Malang
5	LN Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan)	Lingkungan kerja positif maupun krusial bagi kepuasan kerja pegawai (Studi ke pegawai PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan).
6	R astuti, I Iverizkinawati (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT sarana Agro Nusantara Medan	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berimbang positif maupun krusial bagi kepuasan kerja pegawai PT sarana Agro Nusantara Medan
7	T Riansari, A Sudiro (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Cabang Malang)	Keterampilan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Cabang Malang).
8	N Noverina, A Subiyani (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel beban kerja maupun budaya kerja berdampak positif dan krusial bagi disiplin kerja dan kinerja karyawan.
9	A Aquasita, ARP Barusman, H Habbiburahman (2021)	Pengaruh Insentif Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur	Variabel insentif beban kerja dan semangat kerja berdampak krusial maupun positif bagi kedisiplinan karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kab. Lampung Timur.
10	DA Permana. D hamid, M Iqbal (2015)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	Kualitas kehidupan kerja maupun lingkungan kerja berdampak krusial dan positif bagi disiplin kerja.
11	IS Samura, N Nuryanti, R Rama (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai kantor badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.	Variabel pengawasan dan lingkungan kerja berdampak krusial dan positif bagi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
12	Mikael Laba Blikololong dan John EHJ. FoEh (2022)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa	Analisis perencanaan SDM mempunyai dampak krusial bagi kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. Analisis pekerjaan maupun penempatan pegawai tidak mempunyai dampak cukup penting ke karyawan pegawai Pemerintah Kota Kupang Kec. Maulafa.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT	Budaya organisasi mempunyai dampak bermakna dan positif pada kinerja personil Ditlantas Polda NTT; kemampuan mempunyai dampak positif dan bermakna ke kinerja anggota Ditlantas Polda NTT; pendidikan dan pelatihan mempunyai dampak bermakna maupun positif ke kinerja anggota Ditlantas Polda NTT
14	John EHJ. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang	Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh cukup penting ke kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang. Lalu, kedisiplinan tanpa berpengaruh cukup penting ke kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang.

METODE

Tata cara penulisan karya ilmiah ini ialah penggunaan metode kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori dan hubungan tiap variabel peneliti lakukan dari buku, jurnal, Mendeley, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus peneliti gunakan dan didukung oleh hipotesis metodologis. Maksudnya, peneliti patut mempergunakannya secara induktif supaya tidak bertentangan dengan pertanyaan yang peneliti sampaikan (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beracuan ke teori atau kajian sebelumnya, pembahasan dalam penulisan karya ilmiah ini terdiri atas:

Beban Kerja (X1) Berdampak ke Kepuasan Kerja (Y1)

Beracuan ke uraian di atas, peneliti memperjelas bilamana beban kerja mempunyai dampak positif dan bermakna ke kepuasan kerja, didukung oleh karya ilmiah DR Dhania (2012); dan P Yo, P Melati, IBK Surya (2015). Persaingan ketat di sektor bisnis mengharuskan perusahaan untuk memaksimalkan SDM, terkhusus peningkatan mutu sebab tata kelola sumber daya manusia di suatu perusahaan mempunyai peranan vital. Perusahaan bisa memperoleh tujuan jika pegawai mempunyai kepuasan kerja berdasar pada harapannya. Gumilar (2007) memperjelas jika pegawai yang tergabung ke suatu perusahaan, tentu dia mempunyai keinginan kerja yang berdasar pada kebutuhan atau pengalaman di masa lalu, kemudian ia bawa ke perusahaan tempat dia bekerja sekarang. Harapan itu bakal mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja. Melalui harapan itu, pegawai akan membandingkannya dengan imbalan dari tugas kerja yang sudah ia selesaikan sehingga bisa menciptakan kepuasan kerja (Umar, 2008).

Kepuasan kerja menjadi rasa yang muncul pada diri individu: dia melakukan evaluasi terhadap kriteria pekerjaan secara positif (Robins, 2008:107). Rivai (2009:856) memperjelas jika kepuasan kerja menjadi perwujudan rasa suka atau tidak suka, puas atau tidak puas. Robins (2008:108) mempertegas kepuasan kerja bisa dinilai melalui sifat kerja, pengawasan, kompensasi, kesempatan naik jabatan, dan rekan kerja. Afrizal (2012) memperlihatkan jika upah menjadi faktor lain yang mempunyai pengaruh ke kepuasan kerja.

Beban kerja memperlihatkan rerata aktivitas dari tugas kerja dalam rentang waktu tertentu (Irwandy, 2006). Beban kerja bisa terlihat melalui beban kerja fisik atau mental. Jika beban kerja pada diri pegawai terlalu berlebihan atau kondisi fisiknya melemah, pasti bisa menyebabkan kendala dalam menyelesaikan tugas kerja, maka pegawai cenderung rentan sakit dan tingkat absensi meningkat. Pekerja perlu bisa mencermati dan memedulikan beban

kerja mereka dalam memperoleh kesesuaian agar bisa menciptakan produktivitas tinggi, selain beban kerja tambahan yang didapat seseorang dari lingkungannya (Sudiharto, 2001).

Beban kerja cukup memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Dhania, 2010). Mansoor, *et al* (2011) menambahkan bila stres maupun beban kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Rehman *et al* (2012) memperjelas beban kerja mempunyai dampak ke kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Y1)

Beracuan ke uraian di atas, peneliti memperjelas jika lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan cukup penting ke kepuasan kerja, sesuai kajian milik QS Aruan, M Fakhri (2015) dan M Wibowo, M AL Musadieq (2014).

Kepuasan kerja sebagai segala sesuatu yang berperan vital bagi seseorang selama mereka menjalankan tugas kerja. Pegawai yang mendapat kepuasan kerja melalui pekerjaan, maka bisa menjaga prestasi kerja secara optimal, bisa diandalkan, dan prestasinya cukup baik. (Priansa, 2014) kepuasan kerja ialah kumpulan perasaan karyawan kepada tugas kerjanya, apakah senang atau tidak senang sebagai interaksi karyawan dengan lingkungan kerja ataupun menjadi bentuk penilaian karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada diri pegawai bisa berdampak ke perusahaan, seperti pegawai dengan rasa puas tinggi memicunya untuk produktif, berupaya untuk bertahan di perusahaan, senang dalam mengerjakan tugas, dan hasil kerja yang didapat terlihat memuaskan.

Suatu organisasi sudah berupaya menciptakan ekosistem kerja yang menjamin keamanan dan memuaskan bagi pegawai. Kepuasan pegawai muncul bila mereka sudah merasakan kepuasan dengan pekerjaan. Lingkungan kerja terbentuk dengan maksud menunjang perolehan prestasi kerja sehingga memunculkan kepuasan bagi pegawai, maka pegawai berupaya untuk bertahan di organisasi dan menjadi aset penting untuk organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, seperti sumber udara/perairan, fasilitas fisik yang layak, peralatan, dan pengamat; dan lingkungan kerja nonfisik, seperti komunikasi pimpinan dengan pegawai, komunikasi antarpegawai.

(X1) Beban Kerja Memengaruhi Disiplin Kerja (Y2)

Sesuai uraian di atas, memperjelas jika beban kerja sangat berimbas ke disiplin kerja. Selama menjalankan tugas kerja, karyawan akan bersinggungan dengan beberapa aktivitas maupun proses penyelesaian tugas kerja. Bila karyawan bisa menuntaskan tugas kerja, tentu tahapan tersebut dikenal sebagai beban kerja. Firdaus (2017) menyebut beban kerja sebagai beberapa aktivitas yang mengharuskan unit organisasi untuk menyelesaikannya dengan rentang waktu tertentu. Beban kerja bersinggungan dengan disiplin kerja pegawai yang berkelanjutan dalam produktivitas kerja setiap harinya.

Hasibuan (2009) memperjelas jika disiplin kerja sebagai upaya agar memicu pegawai untuk mematuhi aturan dan norma sosial secara sadar dan tanpa terpaksa. Sesuai penuturan itu, memperjelas jika disiplin kerja ialah tindakan untuk patuh terhadap aturan yang ditentukan dan disetujui bersama, serta penentuan sanksi saat ada pihak yang melanggar peraturan. Sanksi bisa berupa teguran lisan atau tertulis untuk pelanggaran ringan dan pemecatan untuk pelanggaran berat. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) menambahkan bila faktor yang berdampak ke kedisiplinan kerja, yaitu nominal upah yang didapat, keteladanan dari pimpinan, peraturan yang menjadi tolok ukur, keberanian pemimpin selama menentukan tindakan, pengawasan, perhatian ke pegawai, dan menciptakan kebiasaan untuk menunjang kedisiplinan.

Sesuai kajian milik A Firdaus, N Nuryanti, R Rama (2017) dan IM Sabarofek, F. Fachira (2020) menyebut bila beban kerja mempunyai dampak positif dan bermakna ke disiplin kerja.

Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi Disiplin Kerja (Y2)

Mewujudkan aktivitas secara optimal tentu memerlukan sumber daya yang bisa mengatur secara efektif maupun efisien, produktif, mendukung, dan mengarahkan kelancaran usaha demi memperoleh tujuan. Upaya demi memperoleh perihal itu bisa dari mendisiplinkan pegawai sebab hasil kerja yang pegawai peroleh setiap menjalankan tugas harus berdasar pada pertanggungjawaban yang ia terima, maka disiplin memiliki peran vital untuk proses produksi atau usaha.

Sastrohadiwiryo (2003:291) memaparkan jika kedisiplinan kerja bisa dipahami sebagai penghormatan, penghargaan, dan ketaatan seseorang terhadap aturan tertulis/tidak tertulis, serta bersedia melaksanakannya dan berkenan mendapat sanksi jika bertindak melawan aturan. Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk patuh terhadap segala aturan organisasi secara sadar dan tanpa terpaksa.

Kesadaran merupakan sikap yang seseorang perlihatkan ketika ia mematuhi seluruh aturan secara suka rela. Kesediaan merupakan perilaku, tindakan, dan sikap seseorang berdasar pada aturan perusahaan. Perihal ini mengarah ke gagasan bila mutu kehidupan diasumsikan bisa memaksimalkan peranan dan sumbangsi pegawai terhadap perusahaan. Tidak hanya itu, mutu kehidupan kerja pegawai pun harus mendapat perhatian untuk mencapai tujuan organisasi, sebab di dalamnya ada faktor penunjang untuk mendisiplinkan pegawai. Selain itu, harus mendapat dukungan dari lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan, kelancaran, kebersihan, dan keamanan bagi pegawai, termasuk ketersediaan fasilitas yang layak demi memaksimalkan kinerja pegawai (Suprayitno, 2007: 24). Nitisemito (2008:106) menuturkan pendapatnya, lingkungan kerja sebagai tindakan yang seseorang lakukan tiap hari. Lingkungan kerja kondusif memberi peluang bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja ialah situasi dari bermacam hal yang ada di sekitar tempat pegawai bekerja, yang bisa memengaruhi pegawai untuk menjalankan tugas kerjanya.

Hal ini memberi simpulan lingkungan kerja memberi dampak positif dan bermakna ke kedisiplinan kerja, sama seperti penuturan NRD Inbar (2018) dan DA Permana, D Hamid, M Iqbal (2015).

Kepuasan Kerja (Y1) Memengaruhi Disiplin Kerja (Y2)

Dari pembahasan sebelumnya, bisa disebut bila kepuasan kerja sangat berpengaruh ke kedisiplinan kerja. Masing-masing perusahaan memiliki maksud yang ingin diperoleh secara cepat dan mudah. Perolehan tujuan itu bisa terlaksana melalui bermacam penggunaan sumber daya selama menjalankan aktivitas perusahaan. Aktivitas yang perusahaan lakukan tentu memerlukan pikiran maupun tenaga dari sumber daya tersebut. Tidak bisa dipungkiri bila sumber daya manusia sebagai aspek terpenting demi memperoleh tujuan perusahaan. Pegawai yang menjadi sumber daya harus dimanajemen secara maksimal. Pegawai dengan keterbatasan, kehendak, kebutuhan, dan perasaan tentu memerlukan perhatian maupun perlakuan khusus dibanding pegawai di organisasi lainnya.

Masing-masing pegawai cenderung membanding-bandingkan segala sesuatu yang didapat melalui organisasi dengan segala hal yang sudah ia berikan ke organisasi. Perbandingan itu memunculkan anggapan pegawai terhadap pekerjaan. Persepsi pegawai ke segala sesuatu di organisasi bakal berimbas ke dorongan, perasaan, perilaku maupun sikap (Ivancevich *et al*, 2006:117). Kepuasan kerja bisa berperan sebagai penentu sikap pegawai terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge (2008:99) menyampaikan pendapatnya bila pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai perasaan positif terkait pekerjaan itu. Berbeda dengan pegawai dengan perasaan negatif terkait pekerjaan cenderung tidak berpuas diri dan sulit memperoleh hasil yang optimal. Kreitner dan Kinicki (2005:272) menyampaikan pendapatnya jika kepuasan diperoleh melalui anggapan seseorang bila *output*/hasil kerja cenderung sama seperti *input*/masukan/proses; perbandingan yang menunjang hasil maupun proses secara bermakna.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh ke kedisiplinan kerja pegawai demi memperoleh hasil terbaik. Perihal ini diakibatkan oleh pegawai yang sudah memperoleh rasa puas secara psikologis yang menghadirkan sikap positif. Kedisiplinan yang baik merepresentasikan pertanggungjawaban pada diri individu terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perihal ini mengarahkan ke gairah maupun semangat kerja, serta mewujudkan tujuan perusahaan atau pegawai (Rivai dan Sagala, 2010:824). Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:91) menyebut kedisiplinan pada diri seseorang didapat melalui kesediaan untuk patuh dan taat terhadap aturan di sekitar. Kepuasan kerja pada diri pegawai bisa memengaruhi kerelaannya untuk disiplin. Kesediaan yang didapat pegawai bisa berimbas ke kedisiplinan kerja tinggi pegawai di perusahaan.

Sesuai dengan kajian milik DK Ilahi, Md Mukzam (2017) dan S. Manik (2017) menyebut bila kepuasan kerja berimbas positif dan bermakna ke disiplin kerja.

Kepuasan Kerja (Y1) Memediasi Beban Kerja (X1) yang Berdampak ke Disiplin Kerja (Y2)

Beracuan ke uraian yang sudah peneliti sampaikan bila beban kerja berdampak positif maupun bermakna ke disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2008:98) menuturkan, kepuasan kerja sebagai perasaan positif terkait pekerjaan pada diri pegawai sebagai hasil dari pengevaluasian kriterianya. Martoyo (2007:57) turut memperjelas kepuasan kerja sebagai kondisi emosional pegawai: mengalami titik temu antara balas jasa pegawai dari organisasi dengan tingkatan nilai balas jasa yang pegawai inginkan.

Beban kerja bisa dipahami sebagai tahap atau aktivitas yang pegawai selesaikan dengan rentang waktu tertentu. Jika pegawai bisa menuntaskan atau beradaptasi dengan beberapa tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tentu bukan sebagai beban kerja. Hanya saja, bila pegawai mengalami kendala, tentu saja aktivitas atau tugas itu menjadi beban kerja. Beban kerja yang seseorang rasakan di luar keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang diperlukan guna mengerjakan tugas berdasar pada keinginan (kinerja harapan) berlainan dengan ketersediaan kapasitas (kinerja aktual). Perbedaan tersebut memperlihatkan tingkat kesulitan tugas yang merepresentasikan beban bekerja.

Pendisiplinan kerja bisa memengaruhi cukup bermakna bagi organisasi atau pekerja. Dari sisi organisasi, pendisiplinan ini bisa memberi keuntungan, seperti menjamin dan memelihara ketertiban maupun kelancaran dalam melaksanakan tugas, serta jaminan penyelenggaraan prosedur kerja. Dengan begitu, akan mendapat hasil maksimal dan menunjang pencapaian bermacam tujuan organisasi. Bagi pegawai, pendisiplinan kerja bisa berdampak positif, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan, dan aman sebagai dampak dari ketertiban, maka bisa menyemangati pegawai selama menjalankan tugas kerja.

Simpulan ini membuktikan kepuasan kerja memediasi hubungan beban kerja dan disiplin kerja, sesuai kajian milik A Alwi, I Suhendra (2020), menyebut kepuasan kerja memediasi ataupun beban kerja berimbas tidak langsung terhadap disiplin kerja. R Priyandi (2020) melalui penulisan karya ilmiahnya menyebut kepuasan kerja memediasi atau mempunyai dampak tidak langsung antara beban kerja dengan disiplin kerja.

Kepuasan Kerja (Y1) dapat Memediasi Lingkungan Kerja (X2) yang Berdampak bagi Disiplin Kerja (Y2)

Kepuasan kerja dapat memberi mediasi bagi lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja. As'ad (2005) memperjelas kepuasan bekerja terkait dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, kerja sama antarpegawai, dan pimpinan. Atas dasar itulah, kepuasan kerja bisa diperlihatkan dari sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mampu memberikan rasa senang atau tidak senang terkait pegawai dalam mengasumsikan tugas kerjanya (Handoko 2006).

Sedarmayati (2009) memperjelas lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang mereka hadapi, lingkungan kerjanya, prosedur kerja, dan aturan kerja secara perorangan atau berkelompok. Lingkungan kerja di suatu perusahaan berperan vital dalam memperlancar proses produksi sebab mampu memengaruhi kedisiplinan pegawai.

Disiplin kerja ialah wujud pengendalian diri dan penyelenggaraan pekerjaan secara teratur, serta memperlihatkan keseriusan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja. Kedisiplinan kerja ialah upaya manajemen guna memotivasi anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan yang wajib karyawan patuhi. Mendisiplinkan karyawan menjadi wujud pelatuhan dengan perbaikan dan pembentukan perilaku, sikap, dan pelatihan agar karyawan bisa bekerja kooperatif dengan karyawan lainnya, serta mengoptimalkan kinerjanya (Sondang P. Siagian, 2002).

Tidak hanya itu, lingkungan kerja di suatu organisasi berperan krusial dalam melancarkan aktivitas. Lingkungan kerja menjadi segala hal di lingkungan kerja yang memengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan begitu, bukan sekadar faktor kepuasan karyawan untuk menjalankan tugas, melainkan pengaruh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Simpulan ini memberi bukti bila kepuasan kerja bisa memediasi hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, seperti riset MA Aziz (2016) dan N. Rustiana, N Nurdin (2017).

Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berdampak bagi Disiplin Kerja (Y2)

Beban maupun lingkungan kerja berdampak besar bagi disiplin karyawan. Beban kerja kerap berkaitan dengan tekanan dan penekan, maka beban kerja seperti tekanan yang muncul ketika karyawan menjalankan tugas kerja. Gibson dan Ivancevich (2003) mempertegas tekanan merupakan respons yang bisa beradaptasi, terpengaruh oleh perbedaan maupun proses psikologis, tepatnya sebagai akibat dari tindakan eksternal (lingkungan, kondisi, kejadian yang kerap meminta tuntutan psikologis maupun fisik). Andina (2007:18) menyebut beban kerja memuat konsep pemanfaatan energi utama maupun cadangan. Tugas diasumsikan berat bila energi utama sudah digunakan dan masih mengharuskannya untuk mempergunakan energi cadangan dalam proses penyelesaian tugas itu. Berbeda bila tugas diasumsikan ringan bila energi utama masih tersedia kendati sudah menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja di suatu organisasi mempunyai peranan vital untuk mendapat perhatian dari manajemen. Kendati kerja tidak menjalankan proses produksi, tetapi faktor ini tetap dianggap mempunyai pengaruh besar. Hanya saja, sejauh ini banyak organisasi yang tidak benar-benar memberi perhatian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja berdampak langsung ke pegawai karena bisa memaksimalkan kedisiplinan pada diri pegawai. Berbeda jika lingkungan kerja tidak layak, maka kedisiplinan pegawai mengalami penurunan, mengingat kedisiplinan ini bisa mengarahkan pegawai untuk mengerjakan tugas kerja dengan baik dan tepat apabila didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Berbekal lingkungan kerja yang baik, pegawai cenderung berupaya mempertahankan dirinya di organisasi itu.

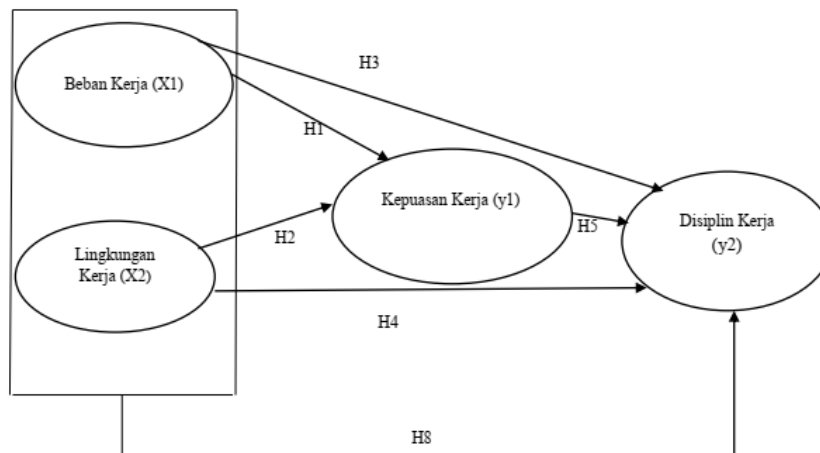
Sesuai pemaparan tersebut, mempertegas jika lingkungan kerja berdampak ke disiplin kerja pegawai. (Mangkunegara, 2017) menyampaikan pendapatnya bila lingkungan kerja ialah seluruh alat atau media yang pegawai temukan, lingkungan di sekitar pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dan prosedur kerja kelompok/perorangan (Wursanto, 2009) menambahkan bila lingkungan kerja ialah bermacam hal terkait fisik maupun psikologis yang memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung.

Singodimedjo (2002) menyebut kedisiplinan kerja merupakan kerelaan individu guna mematuhi dan memahami aturan yang ada di lingkungan sekitar. Mangkuprawira (2007) memaparkan jika disiplin merupakan sifat untuk patuh terhadap aturan organisasi secara sadar dan tanpa unsur pemaksaan. Fathoni (2006) menambahkan bila disiplin ialah tindakan seseorang untuk patuh terhadap segala aturan, tugas maupun tanggung jawab yang diberikan organisasi secara sadar dan tidak terpaksa.

Hasil memperjelas jika beban maupun lingkungan kerja berpengaruh cukup penting bagi disiplin kerja, sama seperti riset AR Susanto, (2022) dan M Sabarofek, F Fachira (2020).

Conceptual Framework

Beracuan ke uraian di atas, kerangka berpikir dalam riset ini ialah.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Beracuan ke uraian yang sudah disampaikan, hasil yang didapat ialah:

1. H1: Beban kerja (X1) berdampak positif ataupun bermakna ke kepuasan kerja (Y1)
2. H2: Lingkungan kerja (X2) berdampak positif maupun bermakna ke kepuasan kerja (Y1)
3. H3: Beban kerja (X1) berdampak positif ataupun bermakna ke disiplin kerja (Y2)
4. H4: Lingkungan kerja (X2) berdampak positif dan krusial bagi disiplin kerja (Y2)
5. H5: Kepuasan kerja (Y1) mempunyai dampak positif dan bermakna ke disiplin kerja (Y2)
6. H6: Kepuasan kerja (Y1) memediasi beban kerja (X1) yang mempunyai dampak ke disiplin kerja (Y2)
7. H7: Kepuasan kerja (Y1) memediasi lingkungan kerja (X2) yang mempengaruhi disiplin kerja (Y2)
8. H8: Beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai dampak positif dan bermakna secara bersama-sama pada kedisiplinan kerja (Y2)

Selain variabel X1 atau X2 yang mempengaruhi Y1 dan Y2 terdapat beragam variabel yang mempunyai dampak, misal etos kerja (X3); komitmen karyawan (X4), kompensasi (X5).

KESIMPULAN

Beracuan ke uraian di atas, hipotesis berhasil peneliti rumuskan menjadi:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan bermakna ke kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan bermakna bagi kepuasan kerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan bermakna ke disiplin kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan bermakna ke disiplin kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan bermakna ke disiplin kerja.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja yang berpengaruh ke disiplin kerja.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja yang berpengaruh ke disiplin kerja.
8. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan bermakna secara bersama-sama kepada disiplin kerja.

REFERENSI

Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. Analisis Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada

- Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. JEMSI, – Dinasti review. | ISSN 2686-4916
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. Kinerja Organisasi. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif. NilaCakra.DenpasarResearch, 1(5), 291–310.
- Kurniawan, Denie. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Maryadi, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Jurnal. Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Ikip Pgrri Semarang.
- Danaswara, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Journal Online Mahasiswa, Universitas Riau, Vol 4(No 1).
- Henani, T. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Prabowo, D. A., & Djastuty, I. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. Diponegoro Journal of Management, Vol. 3 (No 4).
- Riati, D., & Wihara, D. S. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. Penataran, Vol. 3 (No. 1).
- Fanny Putriningrum. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sampharindo Perdana Semarang. Dokumen Karya Ilmiah Universitas Dian Nuswantoro Semarang. eprints.dinus.ac.id/8767/1/jurnal_13446.pdf
- Fathonah, Sitidan Ida Utami. 2012. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerjadan Komitmen Organsias terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal STIEAUB Surakarta. Fakhar (2014)