

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI
LINGKUNGAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



Oleh :

Nama : NUR CINTYA RAMADHANY
NPM : 2005160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 21 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan menyempurnanya.

MEMUTUSKAN

Nama : **NUR CINTYA RAMADHANY**
NPM : **2005160263**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsepsi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.**


Dinyatakan : **() Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


RADIMAN, S.E., M.SE


MUSLIH, S.E., M.SI.

Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JAMBURI, S.E., M.M., M.Si, CMA




Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NUR CINTYA RAMADHANY
NPM : 2005160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



DEK. H. DAMPARI, S.E., M.M., M.Si. CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Cintya Ramadhany
NPM : 2005160263
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah. Manfaat, tujuan penelitian.	29/12-24	8/
Bab 2	Perbaiki teori, indikator, konsep terdahulu.	10/1-24	8/
Bab 3	Perbaiki metode/teori penelitian. bentuk kerangka teoritis.	1/2-24	8/
Bab 4	Perbaiki analisis data & interpretasi data & pembahasan.	8/3-24 29/3-24	8/
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran	29/4-24	8/
Daftar Pustaka	longgeng daftar pustaka	29/4-24	8/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	8/5-24	8/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Saprinal Manurung, S.E., M.A)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Cintya Ramadhany

NPM : 2005160263

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nur Cintya Ramadhany

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Nur Cintya Ramadhany

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : nurcintyaramadhany1@gmail.com*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja, pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls). Hasil penelitian uji path coefficient Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 0,393 atau 39,3 % dan *P-Value* sebesar $0,00 < 0,5$, yang artinya Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja sebesar 39,3 %, hasil uji path coefficient Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 0,506 atau 50,6 % dan *P-Value* sebesar $0,00 < 0,5$, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja sebesar 50,6 %, hasil uji path coefficient Beban Kerja terhadap Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,699 atau 69,9 % dan nilai *P-Value* sebesar $0,00 < 0,5$, yang artinya Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap Lingkungan kerja sebesar 69,9 %, dan hasil uji indirect Effect Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,353 (positif) dengan *P-Values* sebesar $0,00 < 0,05$ (signifikan), maka Lingkungan Kerja “berperan” dalam pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Workload on Work Discipline Through the Work Environment at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Nur Cintya Ramadhany

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University

Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia

Email: nurcintyaramadhany1@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on work discipline, the effect of the work environment on work discipline, the effect of workload on the work environment, the effect of workload on work discipline through the work environment. In this study using associative research using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 72 respondents who were employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Data collection techniques use a list of statements such as questionnaires and data analysis using Partial Least Square (SmartPls). The research results of the Workload path coefficient test on Work Discipline are 0.393 or 39.3% and a P-Value of $0.00 < 0.5$, which means that Workload has a positive effect on work discipline by 39.3%, the results of the Work Environment path coefficient test on Work Discipline are 0.506 or 50.6% and a P-Value of $0.00 < 0.5$, which means that the Work Environment has a positive effect on work discipline by 50.6%, the results of the Workload path coefficient test on the Work Environment are 0.699 or 69.9% and a P-Value of $0.00 < 0.5$, which means that Workload has a positive effect on the work environment by 69.9%, and The result of the indirect effect test of the effect of workload on work discipline through the work environment is 0.353 (positive) with P-values of $0.00 < 0.05$ (significant), then the work environment "plays a role" in the effect of workload on work discipline at PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords: Workload, Work Discipline, Work Environment

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Warabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan kharuniannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam.

Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Mhuammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian Bahasa sehingga penulis memohon kritikan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan"**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis banyak mendapatkan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar besarnya kepada.

1. Teristimewa Ayahanda Karyanto dan Ibunda Siti Khadijah yang telah banyak memberikan dorongan moral, materi serta kasih sayang kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Juprizen. SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung S.E, MA selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Terima kasih kepada teman satu bimbingan saya Rara dan sahabat saya Tia Ummita, Gayatri, Dewi Jayanti dan Yana Amliza maupun seluruh teman-teman Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terima kasih kepada tersayang Abang kandung saya Muhammad Johandri ,adik kandung saya Ahmad Hari Rizky, kakanda Asinna dan kakaknda Nurdiani yang telah memberikan support dan doa mereka kepada penulis. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2024

Nur Cintya Ramadhany

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	9
2.1.1.3 Dampak Beban Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja.....	13
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Aspek-Aspek Disiplin kerja	20
2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.4 Tujuan Disiplin kerja	26
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja	27
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	35

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.2 Kerangka Konseptual	45
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja	45
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Lingkungan	46
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin	48
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja	49
2.3 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Defenisi Oprasional Variabel	52
3.3 Tempat dan Waktu penelitian	53
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.4.1 Populasi Penelitian	54
3.4.2 Sampel Penelitian	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5.1 Observasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Kuisisioner	57
3.6 Tenik Analisis Data	58
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (outer model)	59
3.6.2 Analisis Model Struktural (inner model)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Deskripsi Data	64
4.2 Deskripsi Data Demografi Responden	64
4.3. Deskripsi Data Variabel Penelitian	68
4.4 Analisis Data	73
4.5 Pengujian Hipotesis	79
4.6 Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Rincian dan Waktu Pelaksanaan	54
Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	55
Tabel 3.4 Skala Likert.....	57
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.6 Data Indikator	68
Tabel 4.7 Deskripsi Beban Kerja.....	69
Tabel 4.8 Deskripsi Disiplin Kerja	70
Tabel 4.9 Deskripsi Lingkungan Kerja	71
Tabel 4.10 Outer Loading	73
Tabel 4.11 Discriminant Validity	74
Tabel 4.12 Composite Reliability.....	74
Tabel 4.13 Crobach's Alpha.....	75
Tabel 4.14 R-Square	76
Tabel 4.15 F-Square.....	77
Tabel 4.16 Pengaruh Langsung	78
Tabel 4.17 Pengaruh Tidak Langsung	80
Tabel 4.18 Total Pengaruh Tidak Langsung	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	46
Gambar 2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Lingkungan.....	48
Gambar 2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	49
Gambar2.4 Hubungan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja	50
Gambar 4.1 Loading Factor	46
Gambar 4.2 Uji Bootstrapping	489

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusianya menjadi sumber daya manusia yang berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan. Hal ini karena perannya dalam mengatur dan mengelola karyawan. Sumber daya manusia yang kompeten dan memahami pentingnya disiplin, menerapkan aturan yang jelas dan konsisten serta menetapkan sanksi yang tepat atas pelanggaran. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting untuk menjaga kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan memahami pentingnya kedisiplinan, mengetahui cara mengatasi masalah kedisiplinan, komunikasi yang efektif, kedisiplinan dan pengawasan yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

Disiplin karyawan dalam suatu perusahaan tentu dapat melemah seiring berjalannya waktu. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah terlalu banyak pekerjaan. Karyawan yang dibebani dengan banyak tugas

dan tanggung jawab cenderung mengalami stres dan kelelahan. Akibatnya, karyawan menjadi kurang fokus dan kurang peduli terhadap kedisiplinan karena karyawan lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan dibandingkan mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, terlalu santai atau tidak mendukung kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan suasana menjadi kurang terstruktur. Hal ini dapat membuat karyawan kurang peduli terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, kurangnya pemantauan dari pemimpin dan penegakan hukum yang konsisten juga dapat menyebabkan karyawan melanggar peraturan tanpa menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan.

Berbicara mengenai permasalahan yang mempengaruhi disiplin kerja, maka pada pembahasan kali ini peneliti melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bekerja di sektor perkebunan. Di PT Perkebunan Nusantara IV, karyawan sebagai elemen utama sumber daya manusia tentunya memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pada PT Perkebunan Nusantara IV pengolahan sumber daya manusia (SDM) nya tentu sudah baik, namun karyawan itu merupakan manusia yang bisa menurun disiplin kerjanya seiring berjalannya waktu, maka peneliti mencoba untuk mengamati karyawan PT Perkebunan Nusantara IV sebagai objek penelitiannya. Pengamatan ini dilakukan pada saat peneliti memulai riset pada

perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV dan tidak hanya itu peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan PT perkebunan Nusantara IV tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan komitmen dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengann aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas dan kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh sesuatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selain beban kerja faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan. Menurut Edison et al. (2018) kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu melalui lingkungan kerja. Menurut Elizar & Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang di bebankan.

Berdasarkan observasi fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV peneliti menemukan beberapa fenomena masalah. Masalah yang ditemukan ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam mengikuti jadwal kerja dan aturan istirahat. Selain itu, terdapat karyawan yang merokok di dalam ruangan saat jam kerja berlangsung. Selanjutnya, beberapa karyawan juga harus melakukan lembur karena beban kerja yang tinggi dan beberapa karyawan mengeluh tentang beban kerja yang terlalu banyak dan harus selesai tepat waktu. Selain itu, beberapa karyawan tidak nyaman dengan ruangan yang sempit yang disebabkan oleh berkas yang tidak teratur dan berkas yang tidak cukup di lemari arsip hanya dapat disusun diatas meja dan dibawah meja yang membuat sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Dan masalah terakhir yaitu pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya dan tidak tegas dalam menangani karyawan yang tidak disiplin.

Setelah mengetahui uraian dan berbagai fenomena yang terjadi dan mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV penulis membatasi pada beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, penulis menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intervening untuk berperan sebagai faktor yang mempengaruhi atau memediasi beban kerja terhadap disiplin kerja, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada beberapa karyawan yang datang bekerja tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan perusahaan.
2. Ada beberapa karyawan kurang disiplin terhadap waktu kerja dan tidak mengikuti aturan jam istirahat seperti saat jam istirahat selesai masih tidak berada di ruang kerja dan berlama-lama dikantin.
3. Ada beberapa karyawan yang merokok di dalam ruangan disaat jam kerja berlangsung.
4. Ada beberapa karyawan yang lembur dalam menyelesaikan tugas kerja disebabkan oleh volume beban kerja yang lumayan tinggi.
5. Ada beberapa karyawan yang mengeluh dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak dan harus selesai dengan tepat waktu.
6. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas-berkas yang tidak cukup di lemari arsip hanya dapat diletak diatas meja dan dibawah meja membuat sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan.
7. Ada beberapa pemimpin yang tidak memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.
8. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin dalam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu penulis menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intrervening berperan sebagai faktor yang mempengaruhi atau memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja dengan melalui lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan melalui lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka dapat di rumuskan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Temuan ini dapat menjadi bahan referensi bagi panneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja melalui lingkungan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai nbahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkugan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Dalam suatu perusahaan, beban kerja mengacu pada tugas dan kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif, menghindari kelelahan atau kelebihan beban, dan tetap produktif. Beban kerja mempunyai pengertian yang berbeda-beda menurut pendapat para ahli menurut pendapatnya. Menurut Moekijat (2010) beban kerja berarti volume hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan jumlah yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja tertentu. Menurut Nurhasanah et al. (2022) beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jadwal tertentu, dimana tugas atau kegiatan yang dilakukan harus diselesaikan tepat waktu.

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008 beban kerja adalah beban kerja atau volume pekerjaan yang dilakukan oleh suatu unit organisasi, yang dihasilkan dari volume pekerjaan dan standar waktu. Menurut Munandar (2015), beban kerja merupakan suatu kondisi uraian pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sunarso dalam Neksen et al. (2021), beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh pemilik suatu unit organisasi atau kantor dalam jangka waktu tertentu. Namun menurut Utomo

(2008) dalam Manurung & Tanjung (2021), beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang boleh dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka dalam Muslih & Damanik (2022), beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi persyaratan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan yang diterapkan dan pandangan kerja. Dari pengertian beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang atau beberapa pegawai suatu unit organisasi dalam waktu tertentu. Beban kerja ini dapat berupa volume hasil kerja, uraian tugas, atau banyaknya kegiatan yang harus dilakukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Putra & Hubeis (2012) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. tujuan yang dapat dicapai
2. kondisi kerja dan standar kerja.

Sedangkan Menurut Sedayu & Rushadiyati (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu. beban-beban dari luar tubuh pegawai, misalnya: Tugas kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal Faktor Internal adalah faktor yang dihasilkan dari reaksi tubuh terhadap beban kerja eksternal yang dapat berperan sebagai stressor, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, status kesehatan, dan lain-lain).

3. Faktor Psikologis Yaitu motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Amalia et al. (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas bersifat fisik seperti:

Kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara pengangkutan, muatan yang diangkut. Pada saat yang sama, tugas mental mencakup tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, perasaan karyawan, dan sebagainya.

- b. Organisasi Kerja meliputi:

Durasi waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan lain-lain.

- c. Lingkungan Kerja

Dapat memberikan tekanan tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor Internal timbul akibat reaksi dari dalam tubuh terhadap beban dari luar yang dapat berperan sebagai stressor, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan) dan faktor psikologis (motivasi), persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan).

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan karyawan itu sendiri. Kondisi fisik lingkungan kerja, yang meliputi : desain ruang kerja, yaitu kesesuaian penataan kursi, meja dan ruang kantor lainnya. Hal ini cukup besar pengaruhnya terhadap kenyamanan dan penampilan para pekerja.

Perencanaan kerja yaitu alat kerja dan cara atau metode kerja. Alat yang tidak tepat mempengaruhi kesehatan dan efisiensi kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang cukup sangat mempengaruhi kondisi manusia dalam menjalankan tugas pekerjaan.

2. Faktor lingkungan psikis

Lingkungan psikologis tempat kerja dapat mempunyai dampak positif dan negatif. Faktor lingkungan psikologis merupakan permasalahan yang menyangkut hubungan sosial dan organisasi. Beberapa kondisi psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain: pekerjaan yang berlebihan atau keterbatasan waktu atau urgensi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menimbulkan stres dan dapat menimbulkan stres. Kerja berlebihan mungkin tidak menimbulkan stres, sehingga karyawan tidak merasa minder dengan pekerjaannya. Sistem manajemen yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan iklim politik, kurangnya feedback terhadap kinerja,

dan kewenangan yang tidak selaras dengan tanggung jawab yang dituntut dari pegawai. Pegawai yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan kepadanya mudah mengalami perasaan tidak mampu akibat beban kerja yang berat dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.1.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Amalia et al. (2017) dari beban kerja yang terlalu berlebihan dan terlalu sedikit memiliki dampak beban kerja yaitu :

1. Dampak kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.
2. Dampak pekerjaan yang terlalu sedikit, jika pekerjaan akibat pengulangan gerakan menimbulkan kebosanan, perasaan monoton.

Adapun beban kerja menimbulkan dampak negatif bagi karyawan menurut Irawati & Carrollina (2017) adalah :

1. Mutu kerja menurun disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang, sehingga mengakibatkan menurunnya mutu kerja akibat kelelahan fisik dan menurunnya kemampuan berkonsentrasi.
2. Tuntutan pelanggan timbul dari hasil pekerjaan yaitu. kenyataan bahwa layanan yang diterima tidak memenuhi harapan.
3. Meningkatnya ketidakhadiran mengakibatkan terlalu banyak pekerjaan dan juga dapat mengakibatkan pekerja menjadi terlalu lelah atau sakit.
4. Pengukuran fisik yaitu. pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Irawati & Carollina (2017) dampak negatif beban kerja yang berlebihan Contoh :

1. Menurunnya kualitas kerja Beban kerja yang berlebihan dan tidak menjaga keterampilan menyebabkan penurunan kualitas kerja yang disebabkan oleh kelelahan fisik, serta berkurangnya kemampuan berkonsentrasi, yang berdampak pada ketidakpatuhan terhadap standar ketenagakerjaan
2. Meningkatnya tingkat absensi Beban kerja yang tinggi menyebabkan pekerja mengalami kelelahan kerja bahkan sampai sakit. ini tentunya akan berdampak negatif terhadap kelancaran kerja organisasi, karena jika kesehatan seorang pegawai kurang baik akan berdampak pada banyaknyaketidakhadiran yang berdampak pada berfungsinya seluruh organisasi.

Menurut Manuaba dalam Satria et al. (2013), beban kerja yang terlalu berat atau terlalu sedikit dapat menyebabkan gangguan atau penyakit akibat kerja pada seorang karyawan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Sebaliknya jika jumlah pekerjaan terlalu sedikit maka pekerjaan yang disebabkan oleh pengulangan gerakan akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki beberapa indikator-indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dijalakan oleh karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja terdiri atas:

1. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standard operating procedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin beban kerja yang diterima dan dirasakan.

Sedangkan menurut Alamsyah (2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang dicapai
Pandangan individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan
Meliputi persepsi seseorang terhadap kondisi kerjanya, seperti pengambilan keputusan yang cepat pada jam kerja dan kejadian yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi (waktu siklus atau waktu standar atau waktu dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tanjung & Rachmalia (2019) indikator beban kerja adalah:

1. Beban waktu

Beban waktu sangat dekat dengan beberapa penggunaan waktu yang merupakan metode dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu luang dan tumpang tindih tugas.

2. Beban usaha mental

Beban usaha mental menunjukkan perhatian atau tuntutan mental yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Dengan sedikit usaha mental, konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas adalah minimal dan oleh karena itu aktivitas menjadi hampir otomatis. Tuntutan upaya mental yang tinggi memerlukan perhatian penuh dan terfokus karena rumitnya tugas atau banyaknya informasi yang sedang diproses.

3. Beban tekanan psikologis

Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi yang dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi terkait tugas, membuat tugas menjadi sulit. Pada tingkat stres yang rendah, seseorang merasa rileks, seiring dengan meningkatnya tekanan, gangguan dan aspek terkait tugas muncul disebabkan oleh faktor lingkungan individu.

Menurut Putra & Hubeis (2012), indikator beban kerja dalam kutipan Setiawan (2016) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan yang harus dicapai

Pandangan individu terhadap besar kecilnya tujuan kerja diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya menggambar, mencetak, dan mengakhiri Gambaran hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2) Kondisi kerja

Mencakup pandangan yang dimiliki orang tentang kondisi kerjanya, seperti keputusan cepat saat mengerjakan barang dan kerusakan mesin produksi dan menghadapi kejadian tak terduga seperti pekerjaan tambahan di luar negeri. waktu yang ditentukan ditentukan.

3) Standar kerja

Gambaran mental orang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam perusahaan adalah ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja sesuai peraturan dan tata cara yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja yang baik harus dibina dan dipelihara di kalangan pegawai. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif dan profesional. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan (Arif, Firdaus, & Rinda, 2020). Menurut Ardana et al. (2011), disiplin kerja adalah sikap tindakan positif individu, seperti

menghormati, mengevaluasi, mengikuti dan mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi, serta kesediaan untuk melaksanakan dan menerima konsekuensi yang mungkin terjadi.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi. Menurut Turangan et al. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja baik maka hasil kerja pegawai pun meningkat dan tujuan lembaga lebih mudah tercapai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, yaitu nilai yang menunjukkan jumlah pegawai yang hadir.
2. Tingkat kewaspadaan, semakin besar kewaspadaan dan ketelitian pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut.
3. Ketaatan pada standar kerja, standar kerja meliputi tujuan, sasaran, sasaran dan kontribusi kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Semakin tinggi tingkat ketaatan pegawai maka semakin baik pula disiplin kerjanya.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, menaati tata tertib kerja yang ditetapkan di kantor merupakan ciri pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik.
5. Etika kerja, yaitu nilai-nilai atau pedoman kerja pegawai seperti tata cara berpakaian, tingkah laku, pelaksanaan tugas dan barang-barang yang dilarang.

Sedangkan menurut Agustini (2011) faktor yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi adalah:

1. Jumlah pegawai yang hadir bekerja pada perusahaan dengan ketidakhadiran paling sedikit tingkat kehadiran.
2. Prosedur kerja. Peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Kepatuhan terhadap atasan. Mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik;
4. Kesadaran dalam bekerja. Sikap individu yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan.
5. Tanggung jawab . Kesiediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas hasil kerjanya, penggunaan sarana dan prasarana yang diberikan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Fadila Helmi dalam Hartatik (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kepribadian

Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang diterima, berhubungan langsung dengan disiplin. Sistem nilai terlihat pada sikap seseorang, dimana sikap itu diharapkan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor lingkungan

Sikap disiplin seseorang merupakan hasil interaksi dengan lingkungan khususnya lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Disiplin kerja

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

- b. Karyawan datang tepat waktu, teratur.
- c. Berpakaian rapih.
- d. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.
- e. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
- f. Mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Sedangkan menurut Prijodarminto (1993), disiplin mempunyai 3 (tiga) aspek. Ketiga aspek tersebut adalah:

- a. Sikap mental yaitu sikap patuh dan tertib hasil latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian atau pengembangan karakter.
- b. Pemahaman yang baik tentang sistem tentang aturan, norma, kriteria dan standar perilaku sehingga pemahaman ini berkontribusi pada pemahaman atau kesadaran yang mendalam akan kepatuhan. Norma dan standar ini merupakan prasyarat mutlak untuk sukses.

- c. Sikap perilaku yang secara alamiah menunjukkan keikhlasan, menaati segala sesuatunya dengan cermat dan sesuai aturan.

Disiplin kerja terdiri dari berbagai bidang dan sudut pandangnya, menurut 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 yang sangat berperan penting untuk menjadikannya sebagai aturan internal perusahaan, dimana disiplin menurut teori diatas adalah; ketepatan waktu, datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan, serta mengikuti peraturan perusahaan dengan berpakaian rapi dan bersih serta menjaga peralatan dan ruangan kantor (Sembodo, 2020).

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) jenis-jenis disiplin kerja ada 3, yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mengikuti dan mengikuti instruksi kerja, aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Disiplin Korektif

Merupakan upaya untuk mempersatukan pegawai dalam suatu organisasi dan mengarahkannya untuk terus mematuhi peraturan yang diarahkan oleh perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan tindakan yang memberikan hukuman lebih berat terhadap pelanggaran berulang.

Sedangkan menurut Afandi (2018) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standard dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku untuk memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Hartatik (2018), jenis disiplin kerja ada:

1) Disiplin diri

Sikap disiplin adalah yang dikembangkan atau dikendalikan oleh diri sendiri. Ini merupakan perwujudan atau realisasi tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai di luar diri. Dengan disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya untuk

kepentingan organisasi. Penanaman nilai kedisiplinan dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang mendukung, yaitu ditandai dengan perlakuan yang konsisten terhadap pegawai dan manajemen.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan individu, sehingga selain disiplin diri tetap diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah tepat, patuh dan menundukkan kelompok pada peraturan, tata tertib dan tata tertib yang ada, dan kemampuan mengendalikan diri dari keinginan akan keuntungan sambil berusaha mencapai cita-cita dan tujuan tertentu. , dan untuk menjaga stabilitas organisasi dan menegakkan norma-norma organisasi.

3) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu bentuk disiplin yang dirancang untuk mendorong karyawan menerapkan disiplin diri dengan mengikuti dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin ini bertujuan untuk menangani pelanggaran peraturan yang ada dan memperbaikinya di kemudian hari. Hal ini sesuai dengan pernyataan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif merupakan upaya mengarahkan pekerja untuk menyelaraskan dan mengarahkan peraturan agar tetap mengikuti peraturan sesuai pedoman perusahaan.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah hukuman yang lebih berat dijatuhkan atas pelanggaran berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai

untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum dikenakan sanksi yang lebih berat. Penerapan disiplin progresif memungkinkan manajemen membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Menurut Agustin (2019), disiplin kerja ada tiga macam:

1. Disiplin preventif

Merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai bertindak melawan aturan. Langkah ini mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya dengan memperjelas dan memperjelas sikap, praktek dan perilaku yang diinginkan oleh instansi, dilakukan upaya untuk mencegah perilaku negatif pegawai agar terhindar dari pelanggaran. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri di kalangan pekerja. Keberhasilan penerapan disiplin pegawai (disiplin preventif) yang dilakukan orang didasarkan pada kedisiplinan pribadi pegawai lembaga tersebut. Dalam hal ini ada tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen dalam menerapkan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pekerja kantoran harus didorong untuk mengambil tindakan sendiri karena, secara logika, tidak ada seorang pun yang melakukan apa yang menjadi haknya.
- b. Karyawan harus menyadari berbagai aturan yang harus diikuti dan standar yang harus diikuti. Usulan klarifikasi harus disertai dengan informasi lengkap tentang latar belakang berbagai ketentuan regulasi.
- c. Karyawan didorong untuk mendefinisikan metode disiplin diri mereka dalam aturan yang berlaku secara umum untuk seluruh karyawan fasilitas.

2. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang bertujuan mencegah pelanggaran pegawai yang sudah pernah dilakukan. Apabila ada pegawai yang nyata-nyata bersalah melanggar peraturan yang berlaku pada atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan dalam, maka ia akan dikenakan tindakan disipliner. Berat ringannya hukuman atau ringannya ini tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Hal tersebut merupakan upaya untuk mendisiplinkan pegawai yang jelas-jelas melanggar peraturan yang ada atau tidak memenuhi standar bertahap dan sanksi. Jika pegawai unit kelompok kerja mempunyai tugas yang jelas dalam instruksinya dan mendengarkan permasalahan yang harus diselesaikan dalam tugasnya dan manajemen berusaha membantunya melaksanakan tugasnya dengan baik dan manajemen memberikan kebijaksanaan kritis dalam pelaksanaannya tugasnya, namun apabila pegawai tersebut masih belum memenuhi kriteria kedisiplinan, walaupun sedikit keras kepala, maka harus dipaksa melakukan tindakan perbaikan sesuai aturan kedisiplinan yang berlaku.

3. Disiplin Progresif

Yaitu, disiplin yang dirancang untuk memungkinkan karyawan mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diterapkan, serta untuk memperbaiki pelanggaran manajemen dengan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang. Tindakan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai tersebut tentunya bersifat positif dan tidak melanggar moral pegawai. Tindakan disiplin harus bersifat mendidik dan kesalahan harus diperbaiki agar kesalahan yang sama tidak terulang di kemudian hari.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin kerja

Menurut Muamar (2017) disiplin kerja suatu lembaga negara pada hakikatnya dirancang untuk memandu perilaku pegawai dengan beberapa peraturan yang mendukung tercapainya tujuan lembaga tersebut.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain

1. Besarnya kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang besar antar karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut menurut Wijaya (2016) secara khusus tujuan disiplin pegawai meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa pegawai menaati seluruh peraturan dan kebijakan kerja serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. seperti pelaksanaan yang tepat atas perintah administratif.
2. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan mampu melayani dengan sebaik-baiknya pihak manapun yang berkepentingan terhadap organisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya yang ditugaskan.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara lokasi dan infrastruktur organisasi, barang dan jasa sebaik mungkin.
4. Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan standar organisasi.

5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”.

Sedangkan Menurut Sinambela (2018), tujuan disiplin kerja adalah untuk menciptakan dan memelihara rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahannya. Disiplin yang salah diterapkan dapat menimbulkan permasalahan seperti buruknya semangat kerja, kemarahan dan niat buruk antara atasan dan bawahan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) dalam Widari (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pekerja yang berdisiplin rendah. karyawan terbiasa terlambat masuk kerja.

- 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak mengabaikan cara kerja yang ditetapkan oleh lembaga tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi.

- 3) Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya.

Sedangkan menurut Handoko (2008) dalam Hamali (2016) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari :

1) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang mendorong karyawan untuk mengikuti standar yang berbeda. dan peraturan sehingga pelanggaran dan penipuan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran peraturan dan berusaha mencegah pelanggaran baru.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah menetapkan hukuman yang lebih berat bagi pelanggaran berulang.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Werther & Davis (2005), yaitu sebagai berikut :

1) Absensi merupakan suatu kegiatan yang menunjukkan apakah pegawai melaksanakan tugas kerja atau tidak.

2) Praktek kerja adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja bekerja dengan karyawan, hubungan interpersonal dan keselamatan perusahaan.

3) Taat kepada atasan adalah mengikuti petunjuk pimpinan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4) Kesadaran kerja adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti peraturan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Menurut Afandi (2018) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Indikator ketaatan waktu, seperti:

a) Masuk kerja tepat waktu.

b) Penggunaan waktu secara efektif.

- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b) Target pekerjaan.
 - c) Membuat laporan kerja harian.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Elizar & Tanjung (2018), lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada di sekitar pegawai sehingga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian & Khair (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan memenuhi tugas yang diberikan kepadanya dalam bidang tertentu. Menurut Nitiseminto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pengertian lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala keadaan dan faktor-faktor yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Tjandra & Setiawati (2013) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam maupun di luar, suhu udara tempat kerja juga dapat mempengaruhi konsentrasi pekerja, karena sirkulasi udara yang baik membuat pekerja menjadi rileks dalam bekerja.
- b. Kebisingan membuat karyawan berkonsentrasi saat bekerja sehingga menyulitkan karyawan mencapai tujuan perusahaan,
- c. Skema warna tempat kerja juga menjadi salah satu penyebab karyawan merasa nyaman saat bekerja, karena jika penerangan terlalu terang atau terlalu gelap, hal ini membuat karyawan di ruang kerjanya tidak disukai.
- d. Dekorasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, karena apabila dekorasi tidak ditempatkan pada tempatnya akan mengganggu proses kerja pekerja.
- e. Ruang gerak juga diperlukan agar pekerja dapat bersantai dalam mengambil istirahat di tengah pekerjaan.
- f. Keselamatan kerja tidak begitu penting jika melihat lingkungan kerja karena keselamatan kerja merupakan hal yang penting, jika karyawan mengetahui bahwa keselamatannya tetap terjaga, maka karyawan dapat focus pada tujuan yang diinginkannya.
- g. Hubungan antar karyawan penting karena ketika karyawan dalam satu ruangan dapat bersinergi dengan karyawan lainnya sehingga tercipta kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Moekijat dalam Hasibuan & Silvy (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor merupakan aspek terpenting dalam perencanaan pengelolaan kantor. . Selain itu, penataan kantor adalah penetapan penataan seluruh bagian fisik pekerjaan yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kantor dan pengkoordinasian komponen-komponen tersebut dalam satu kesatuan yang efektif.
- 2) Penerangan (cahaya) Pentingnya penerangan yang memadai pada kantor sudah sangat jelas. Pekerja yang seharian bekerja rentan mengalami ketegangan mata yang disertai kelelahan mata, mudah tersinggung, dan gangguan fisik lainnya. Pencahayaan yang buruk meningkatkan kemungkinan produksi yang buruk, dan pekerjaan yang tidak tepat dengan pencahayaan yang baik membantu pekerja melihat dengan cepat, mudah, dan gembira.
- 3) Warna, Warna suatu kantor dapat mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawannya. Lingkungan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan depresi pada karyawan, sedangkan lingkungan yang menyenangkan juga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Warna tidak hanya menghiasi ruang kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi kerja kantor. Oleh karena itu, manfaat penggunaan warna yang tepat tidak hanya sekedar estetika.
- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi) Tempat kerja harus mempunyai aliran udara segar yang terus menerus melalui kantor menuju pintu keluar kerja. Banyak kantor ber-AC dan aliran udara, suhu, dan

kelembapan dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini, kondisi yang diperlukan dapat dijamin asalkan sistem dipelihara dan dirancang dengan baik.

- 5) Musik selama bekerja dapat memberikan perasaan rileks dan memperbaiki kondisi kerja yang sulit, menghilangkan kelelahan fisik dan visual serta mengurangi ketegangan saraf dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan) kebisingan yang keras dan tajam merupakan hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena kebisingan membuat sulit berkonsentrasi, menggunakan telepon dan melakukan pekerjaan kantor dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

- a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan antar pemberi kerja sangat diperlukan dalam dunia kerja, terutama bagi pekerja yang bekerja secara berkelompok, karena munculnya konflik dapat memperburuk suasana kerja dan melemahkan semangat kerja para pegawai.

- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap manajer terhadap bawahan mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas. Dalam hubungan antara atasan dan bawahan

diperlukan sikap bersahabat dan saling menghargai agar kerjasama dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial

dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- a. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- b. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- c. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- d. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sedangkan menurut Busro (2018), menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

- 1) Kesehatan Fisik dan Psikis
- 2) Kenyamanan Kerja
- 3) Ketenangan Kerja
- 4) Ketekunan kerja
- 5) Kedalaman konsentrasi kerja
- 6) Kepuasan kerja

Sedangkan menurut Sedangkan menurut Kasmir (2016), manfaat lingkungan kerja adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang sebanyak
- 2) Meningkatkan kualitas efektif kerja
- 3) Mengurangi biaya pengobatan dan asuransi.
- 4) Fleksibilitas yang lebih baik dan kemampuan beradaptasi.

Menurut Widianingrum (2019), manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Menimbulkan gairah kerja

Dalam hal ini dapat memberikan dampak positif baik bagimaupun meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Kepuasan kerja karyawan timbul akibat adanya situasi kerja di dalam perusahaan
Kepuasan kerja mencerminkan kesenangan atau ketidakpuasan, kenyamanan atau ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan dalam Syafrina & Manik (2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat, dalam perusahaan kemungkinan besar para karyawan yang bekerja mempunyai tempat yang memadai untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya. . Seseorang tidak akan bisa bekerja dengan tenang jika ruangan yang tersedia tidak memberikan kenyamanan. Tempat yang ramai dan terbatasnya ruang gerak dapat menurunkan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Peralatan, peralatan untuk menunjang kelancaran operasional yang telah siap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau peristiwa yang terjadi secara wajar dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Widari (2016) terdiri dari:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Tersedianya fasilitas untuk pegawai yang akan digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak saling intrik antar rekan kerja lainnya. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Sedangkan menurut Logahan et al. (2012) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1) Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.

2) Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan terhadap pegawai, misalnya pemberian pelayanan keagamaan, pelayanan kesehatan.

- 3) Kondisi kerja, adalah segala sesuatu yang ada dalam perusahaan yang berbentuk fisik, misalnya ruang, suhu, pencahayaan, ventilasi.
- 4) Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi, misalnya hubungan antara karyawan dan atasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pekerja untuk mencapai keselamatan dan kelancaran kerja. itu perlu Perhatikan keberadaan pencahayaan yang terang, tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas (tidak cukup) menyebabkan visi kurang jelas, memperlambat pekerjaan, banyak melakukan kesalahan, dan akhirnya menyebabkan inefisiensi efisiensi kerja yang menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk kelangsungan hidupnya yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen di udara mengalami penurunan dan bercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan organisme. Sumber utama udara segar adalah tanaman yang tumbuh di sekitar tempat kerja. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu jenis pencemaran yang buru-buru dihindari oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu suara-suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Hal ini

sangat tidak diinginkan karena apalagi dalam jangka panjang, suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, bahkan kebisingan yang kuat dapat menyebabkan kematian menurut penelitian.

4) Bau-bauan yang tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, bau-bauan yang terus menerus dapat mempengaruhi indra penciuman. Penggunaan “AC” yang tepat merupakan salah satu cara menghilangkan bau yang mengganggu di tempat kerja.

5) Keselamatan kerja

Untuk menjaga keamanan lokasi dan kondisi lingkungan kerja perlu memperhatikan keselamatan kerja. Oleh karena itu, faktor keselamatan sebesar harus diterapkan. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan sebesar di tempat kerja juga dapat menggunakan kekuatan unit pertahanan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Noverina et al. (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai	Variabel x1 Beban Kerja, Variabel x2 Budaya Kerja, Variabel y1 Disiplin Kerja dan variabel y2 Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap

					<p>disiplin kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.</p>
2	Fachira et al. (2020)	Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Variabel x1 beban kerja, variabel x2 kompensasi, variabel x3 lingkungan kerja, variabel y1 disiplin kerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi secara parsial

					berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan
3	Sari & Dewi (2020)	Pengaruh Suvpervisi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Oku Selatan	Variabel x1 suvpervisi, variabel x2 beban kerja, variabel y1 disiplin kerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil analisis data yang dilakukan peneliti dan pembahasan yang telah dilakukan, hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap pekerjaan mendisiplinkan baik sebagian maupun sekaligus pegawai Bappeda Litbang Selatan Kabupaten OKU.
4	Putra & Aprianti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Variabel x lingkungan kerja, variabel y disiplin kerja	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai camat lambitu kabupaten bima, hal ini

					dibuktikan dengan t-tabel $4,68 > 2,034$ dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.
5	Rivai et al. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros	Variabel x lingkungan kerja, variabel y disiplin kerja	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 8,475 + 0,785X$. Hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

					Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Lau sebesar 56,3%.
6.	Manday & Pramita (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Di Pt. Gambar Hannochs Niagantara Medan	Variabel X1 beban kerja, variabel X2 pengawasan kerja dan variabel y lingkungan kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja PT. Citra Hannochs Niagantara. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara. Secara parsial

					ditemukan variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hanochs Niagantara.
7.	Ningrum et al. (2021)	Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Turnover Intention Karyawan Terhadap Lngkungan Kerja DI PT. Tayoh Sarana Sukses	Variabel X1 job insecurity, variabel X2 beban kerja, variabel X3 turnover intetion karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. tayoh Sarana sukses	Regesi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dan Turnover intention memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Jadi kesimpulan dari hasil temuan penelitian ini adalah job insecurity, beban kerja, turnover intention memiliki

					dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja.
--	--	--	--	--	---

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat penting dalam penelitian karena memberikan struktur dan arah yang jelas. Kerangka konseptual memungkinkan peneliti untuk mengatur ide, teori, variabel dan hubungan antar unsur-unsur dengan lebih terarah.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya tugas dan kegiatan yang harus dilakukan oleh pegawai dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai tersebut. Disiplin kerja berarti kemampuan seseorang untuk secara konsisten dan teratur mengatur waktu, fokus dan menyelesaikan tugas.

Beban kerja dan disiplin kerja saling mempengaruhi. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berat, maka karyawan cenderung meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan adanya kesadaran bahwa pegawai harus bekerja secara efisien dan efektif agar dapat menyelesaikan seluruh tugas dengan sukses.

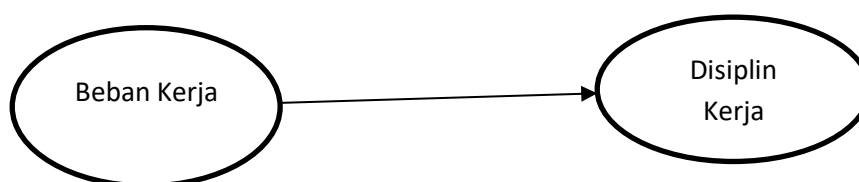
Sebaliknya, pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mengatasi beban kerja yang berat dengan lebih baik. Karyawan mempunyai cara dan strategi untuk mengatur waktu, memprioritaskan dan menghindari penundaan. Dengan

cara ini, karyawan dapat bekerja meskipun beban kerja berat, tetap menjaga kualitas pekerjaannya dan memenuhi tenggat waktu.

Menurut Fernando & Simanjuntak (2017) menjelaskan bahwa memastikan beban kerja yang efektif dalam suatu perusahaan dapat memahami sejauh mana karyawan dapat menerima beban yang maksimal dan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja dalam perusahaan, karena beban kerja sangat penting bagi perusahaan.

Hasil penelitian Noverina et al. (2020); Fachira et al. (2020); Sari & Dewi (2020) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.1
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Lingkungan

Pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja dapat menjadi perhatian yang penting. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap lingkungan kerja. Terlalu banyak tugas atau tekanan yang terus-menerus dapat menimbulkan stres dan ketegangan di lingkungan kerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai atau pekerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga

kerja (Munandar, 2008). Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada seseorang.

Untuk mengatasi pengaruh beban kerja tersebut, penting bagi individu untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan istirahat. Meskipun seseorang mungkin memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras, tetapi istirahat yang cukup juga sangat penting agar tidak terjadi kelelahan yang berlebihan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, seorang individu juga perlu memperhatikan kemampuan dirinya sendiri dan memastikan bahwa beban kerja yang diemban masih dalam batas yang dapat ditangani dengan baik.

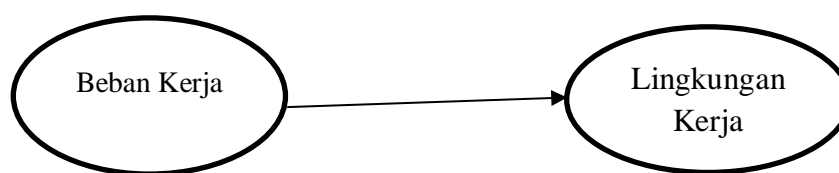
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadahi atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman komunikasi yang baik dengan rekan kerja juga merupakan faktor yang penting. Jika seseorang menghadapi beban kerja yang terlalu berat, penting untuk berdiskusi dengan rekan kerja atau atasan untuk mencari solusi yang tepat. Melalui komunikasi yang baik, tim dapat bekerja sama untuk membagi tugas atau mencari cara untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Secara keseluruhan, pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kenyamanan dalam bekerja. Penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan istirahat, serta memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung.

Hasil penelitian Manday & Pramita (2022); Ningrum et al. (2021) Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Signifikan beban kerja kerja terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.2
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Lingkungan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin

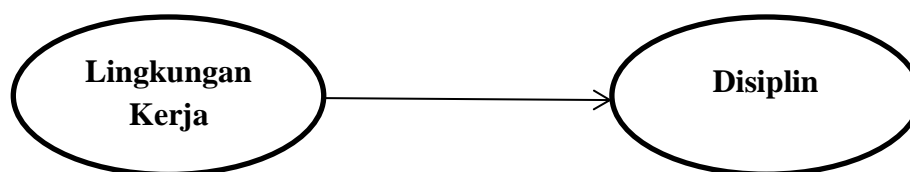
Lingkungan kerja berarti kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, komunikasi, dukungan tim dan budaya perusahaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, fokus dan menyelesaikan tugas secara konsisten dan teratur. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Jika suasana kerja positif, misalnya tempat kerja bersih, nyaman dan mendukung, biasanya seseorang akan lebih mudah menjaga disiplin kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya membingungkan, berisik, atau kurang mendapat dukungan dari rekan kerja, maka dapat mengganggu disiplin kerja karyawan tersebut.

Wibowo (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala keadaan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Selain itu, di lingkungan kerja juga terdapat kelompok

tempat berkumpulnya orang-orang yang berbeda pendapat dan berada dalam situasi dan keadaan yang tidak menentu. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Putra & Aprianti, 2020).

Hasil penelitian Putra & Aprianti (2020); Rivai et al. (2023) Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja

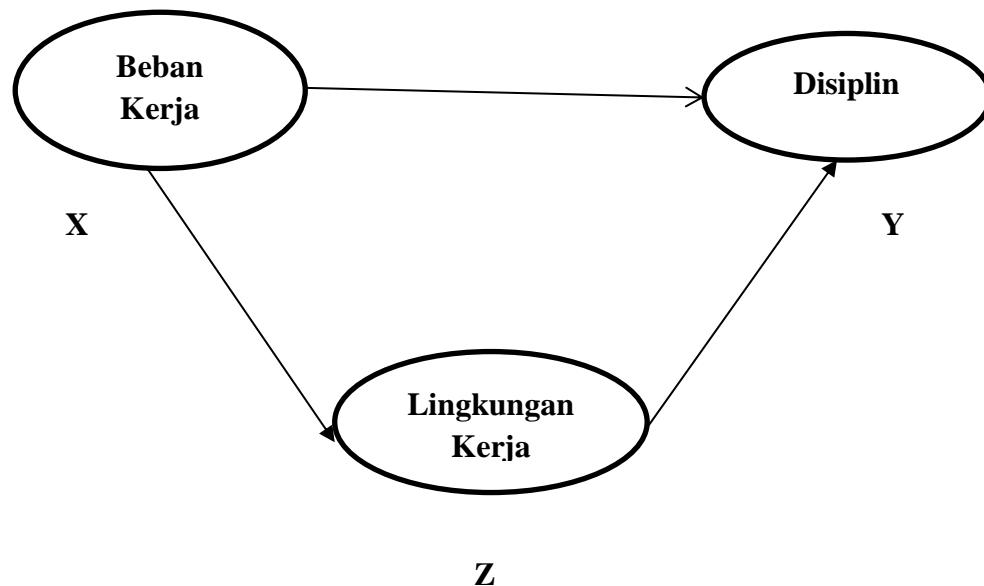
Beban kerja yang berat biasanya mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang berat, mereka disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan memberi semangat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga disiplin kerja, penting untuk mengelola beban kerja dengan bijak dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Sutrisno (2009), dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil yang

menyangkut manajemen puncak atau karyawan tingkat bawah. Hasibuan (2014) menyatakan kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi..

Seseorang harus mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial yang berlaku.” Tohardi (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan dan tata cara kerja yang sah (Fachira et al., 2020).

Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.4
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Menurut (A Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan

pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin di Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja di Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja Perkebunan Nusantara IV.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam karya ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Menurut A Juliandi et al., (2015) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Menurut (A Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Defenisi Oprasional Variabel

Menurut Arda (2017) definisi operasional suatu variabel menentukan apakah suatu penelitian memenuhi unsur-unsur penelitian yang menyatakan bagaimana variabel itu diukur. Dalam penelitian ini penulis mengukur keberadaan variabel dengan menggunakan instrumen penelitian.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Beban Kerja (X)	Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan oleh suatu unit organisasikan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai	1,2,3
		2. Kondisi pekerjaan	4,5,6
		3. Penggunaan waktu	7,8,9

		4. Standart pekerjaan	10,1 1,12
		(Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)	
Disiplin Kerja (Y)	Menurut Hasibuan, (2014) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan	1,2,3
		2. Penggunaan waktu secara efektif	4,5,6
		3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	7,8,9
		4. Tingkat absen	10,1 1,12
		(Hasibuan, 2014)	
Lingkungan Kerja (Z)	Menurut Nitiseminto, (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Suasana Kerja	1,2,3 ,4
		2. Tersedianya fasilitas kerja	5,6,7
		3. Hubungan dengan rekan kerja	8,9,1 0
		(Nitisemito, 2015)	

3.3 Tempat dan Waktu penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan.
- 2) Waktu Penelitian : Penelitian ini di mulai dari desember 2023 sampai mei 2024

Tabel 3.2
Rincian dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Me			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset																								
Pengajuan Judul																								
Pembuatan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Penyusunan Skripsi																								
Bimbingan Skripsi																								
Sidang Meja Hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (A Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah

penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Sebanyak 256 karyawan.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

No	Bagian	Jumlah
1	Akuntansi & Keuangan	40
2	Pengadaan & Teknologi Informasi	38
3	Satuan Pengawasan Intern	19
4	SDM dan Sistem Manajemen	34
5	Sekretariat & Hukum	47
6	Tanaman	40
7	Teknik & Pengolahan	38
Jumlah Karyawan		256

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (2024)

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin

sebagai berikut: $n = \frac{N}{1+N.e^2}$

$$n = \frac{256}{1+256(0.1)^2} = 71,91$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persentasi kelongaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir.

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:
Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20% dari populasi.

Berdasarkan perhitungan slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik Insidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Tujuan dari observasi ini untuk memperoleh informasi terkait perilaku manusia, proses kerja, fenomena atau peristiwa yang terjadi di lingkungan objek penelitian tersebut. Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur, yakni observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan, dan di mana tempatnya. Observasi dalam penelitian ini

dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ada di Jl. Suprpto No2 Medan.

3.5.2 Kuisisioner

Kuisisioner/angket, Menurut (A Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Kuisisioner ini mencari jawaban mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti. Responden diharapkan menjawab seluruh pertanyaan dalam kuisisioner dengan memilih salah satu jawaban yang diberikan. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner pilihan ganda, dimana setiap item pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan responden dinilai dengan skala Likert.

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (A Juliandi et al.,2015)

Sebelum analisis data dikerjakan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas data yang diperoleh peneliti meliputi uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan bantuan program SmartPls.

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, karena digunakan angka-angka yang berasal dari pengumpulan data dan interpretasi materi, menunjukkan dan mendeskripsikan hasil yang disimpulkan dari teori umum, kemudian menggunakan observasi menguji kesahihan teori kesimpulan. Kemudian dijelaskan secara deskriptif, karena hasil bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang diterima dan menyikapi rumusan tersebut. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu. pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SmartPLS), yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur dengan menggunakan variabel laten. Menurut Ghozali dan Latan, (2015) pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel mempersentasi variabel laten untuk di ukur.

Tujuan penggunaan (partial least square) PLS yaitu memprediksi hubungan antar konstruk dan membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten untuk membuat prediksi. Variabel laten merupakan agregat linear dari indikator-indikator. Perkiraan Wight untuk membuat komponen penilaian variabel laten diperoleh berdasarkan bagaimana model internal (model struktural yang menghubungkan variabel laten) dan model eksternal (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dan konstruksinya) didefinisikan. Hasilnya varians sisa variabel terikat diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang efektif karena tidak bergantung pada banyak asumsi dan data tidak perlu berdistribusi normal multivariat (model yang sama dapat menggunakan indikator pada skala kategorikal, ordinal, interval dan

proporsional). Pengujian model struktural di PLS dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak PLS cerdas. 3 ke jendela.

Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (Path Estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (Loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (outer model)

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliabel) pengukuran yang digunakan. Dalam analisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. pengukuran (model lain) menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit. Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergen validity adalah jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Menurut Ghazali & Latan (2015), Uji validitas menunjukkan nilai faktor beban yang seharusnya

lebih besar dari 0,60-0,70, namun rentang faktor beban yang lebih besar dari 0,50-0,60 juga dapat diterima. Nilai pemuatan faktor untuk uji validitas ini ditentukan secara berkala; 0,50.

2. Discriminant validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut Ghazali & Latan (2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter cross-loading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$). Karena analisis validitas diskriminan merupakan model untuk mengukur indikator konstruk reflektif di seluruh nilai pemuatan.
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0,7. Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (unobserved), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat Composite reliability adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015)
4. Cronbach's Alpha Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Analisis Model Struktural (inner model)

Menurut Ghazali dan Latan, (2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

1. R-square

R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah Ghazali & Latan, (2015). Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

2. F-square

Pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria F-Square menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi;

(2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang menengah/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi; dan

(3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisi data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumsan masalah penelitian, dan membuttikan hipotesis penelitian.

3.6.3.1 Dirrect Effect (Pengaruh Langsung)

Analisis dirrect efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung sutau variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria pengukuran dirrect Effect antara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P –value, jika nilai P-value <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai P-value>0,05 maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Indirrect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirrect Effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria penilaian indirrect Effect adalah :

- 1) Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya

3.6.3.3 Total Effect (Pengaruh Total)

Total Effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria total effect berdasarkan P-Value:

1. Jika P-Value < 0.05 , maka hasilnya signifikan.
2. Jika P-Value > 0.05 , maka hasilnya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin karena populasi telah diketahui maka angket yang disebar ini di berikan kepada 72 responden. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik Insidental sampling, yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Hasil data-data dalam penelitian ini ,diperoleh dari angket yang disebar kepada responden. Angket dalam penelitian ini berisi tentang item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, angket tersebut juga berisikan data diri responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa jabatan. Data yang terkumpul dari responden disajikan sebagai berikut:

4.2 Deskripsi Data Demografi Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- Laki	43	59,72%
Perempuan	29	40,28%
Jumlah	72	100,00%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data diatas mayoritas jenis kelamin responden laki-laki yaitu 43 orang atau 59,72 % dan perempuan yaitu 29 orang atau 40,28 %.

Dari data diatas mayoritas jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 43 orang. Karena produktivitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan produktivitas perempuan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persepsi berdasarkan usia dari 72 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	9	12,50%
2	31-40 Tahun	25	34,72%
3	41-50 Tahun	35	48,61%
4	>50	3	4,17%
Jumlah		72	100,00%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 41-50 tahun yaitu 35 orang atau 48,61%, Usia antara 31- 40 tahun 25 orang atau 34,72%, usia 21-30 tahun 9 orang atau 12,50% , Usia >50 tahun 3 orang atau 4,17 %.

Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 41-50 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 72 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12	16,67%
2	D3	9	12,50%
3	S1	49	68,06%
4	S2	2	2,78%
	JUMLAH	72	100,00%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 16,67 % , responden yang berpendidikan D-3 berjumlah 9 orang atau 12,50 % , responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 49

orang atau 68,06 %. Responden yang berpendidikan S-2 berjumlah 2 orang atau 2,78 %.

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak pada tingkat pendidikan S-1 karena taraf yang baik untuk bekerja di perusahaan adalah lulusan S-1.

d) Masa Jabatan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa jabatan dari 72 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Jabatan	Ferkuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	9	12,50%
2	5-10 Tahun	26	36,11%
3	>10 Tahun	37	51,39%
Jumlah		72	100,00%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas pada masa jabatan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden masa jabatan 1-5 Tahun berjumlah 9 orang atau 12,50 %, responden masa jabatan 5-10 Tahun berjumlah 26 orang atau 36,11%, responden masa jabatan >10 Tahun berjumlah 37 orang atau 51,39%.

Berdasarkan data diatas dari masa jabatan paling lama masa bekerjanya >10 tahun sebanyak 37 orang bekerja sebagai karyawan di PTPN 4 Medan.

4.3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X (Beban Kerja), 12 untuk pernyataan variabel Y (Disiplin Kerja) dan 10 Pernyataan untuk variabel Z (Lingkungan Kerja). Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Beban Kerja (X), Variabel Disiplin Kerja (Y), dan Variabel Lingkungan Kerja (Z) dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terenda diberikan nilai 1. Hasil penelitian diolah dengan melakukan analisis kuantitatif diantaranya yaitu analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan butir-butir pertanyaan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diteliti, selain itu juga dilakukan pengujian hipotesis dengan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel

beban kerja terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja, serta mengukur pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja. Berikut adalah tabel data mengenai data indikator variabel:

Tabel 4.6
Data Indikator

Data Indikator (Original)

Matriks Deskripsi MV Salin ke Clipboard:

	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurt...	Skewness	Jumlah Observ...
X.1	4.347	4.000	3.000	5.000	0.627	-0.636	-0.432	72.000
X.10	4.264	4.000	3.000	5.000	0.577	-0.443	-0.097	72.000
X.11	4.264	4.000	2.000	5.000	0.645	0.895	-0.637	72.000
X.12	4.306	4.000	2.000	5.000	0.700	1.551	-1.009	72.000
X.2	4.500	5.000	2.000	5.000	0.707	2.681	-1.565	72.000
X.3	4.264	4.000	2.000	5.000	0.707	1.266	-0.916	72.000
X.4	3.889	4.000	1.000	5.000	0.809	1.324	-0.756	72.000
X.5	4.528	5.000	3.000	5.000	0.600	-0.158	-0.896	72.000
X.6	4.431	5.000	2.000	5.000	0.663	1.232	-1.053	72.000
X.7	4.347	4.000	2.000	5.000	0.748	1.016	-1.084	72.000
X.8	4.403	5.000	3.000	5.000	0.660	-0.575	-0.670	72.000
X.9	4.153	4.000	2.000	5.000	0.720	0.694	-0.698	72.000
Y.1	4.514	5.000	3.000	5.000	0.645	-0.079	-1.003	72.000
Y.10	4.208	4.000	2.000	5.000	0.706	1.086	-0.810	72.000
Y.11	4.056	4.000	1.000	5.000	0.880	1.508	-1.109	72.000
Y.12	4.292	4.000	2.000	5.000	0.735	-0.017	-0.744	72.000
Y.2	4.569	5.000	3.000	5.000	0.620	0.317	-1.164	72.000
Y.3	4.472	5.000	2.000	5.000	0.799	2.847	-1.744	72.000
Y.4	4.319	4.000	2.000	5.000	0.642	1.059	-0.739	72.000
Y.5	4.375	4.000	3.000	5.000	0.633	-0.617	-0.518	72.000
Y.6	4.292	4.000	3.000	5.000	0.588	-0.539	-0.178	72.000
Y.7	4.167	4.000	2.000	5.000	0.816	0.697	-0.947	72.000
Y.8	4.472	5.000	3.000	5.000	0.645	-0.324	-0.846	72.000
Y.9	4.403	5.000	2.000	5.000	0.680	0.910	-0.990	72.000
Z.1	4.222	4.000	2.000	5.000	0.786	1.438	-1.124	72.000
Z.10	4.181	4.000	2.000	5.000	0.733	1.440	-0.951	72.000
Z.2	4.236	4.000	1.000	5.000	0.717	4.361	-1.316	72.000
Z.3	4.194	4.000	2.000	5.000	0.720	1.755	-1.001	72.000
Z.4	4.208	4.000	2.000	5.000	0.725	1.704	-1.016	72.000
Z.5	4.306	4.000	2.000	5.000	0.739	0.959	-0.988	72.000
Z.6	4.292	4.000	3.000	5.000	0.588	-0.539	-0.178	72.000
Z.7	4.306	4.000	3.000	5.000	0.616	-0.610	-0.308	72.000
Z.8	4.472	5.000	2.000	5.000	0.726	2.125	-1.459	72.000
Z.9	4.472	5.000	3.000	5.000	0.645	-0.324	-0.846	72.000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Dari data indikator diatas rata-rata responden menjawab 4 atau setuju dengan seluruh pernyataan indikator yang diberikan, maka dapat disimpulkan

bahwa indikator tersebut mendapat penilaian yang baik dari responden. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan:

a) Deskripsi Beban Kerja (X)

Variabel ini diukur dengan memberikan 12 pernyataan kepada responden dengan menggunakan penelitian skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk kurang setuju (KS), skor 4 untuk setuju (S), skor 5 untuk sangat setuju (SS). Hasil tersebut tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Beban Kerja (X)

Indikator Beban Kerja (BK)	STS	TS	KS	S	SS
1			6	35	31
2		2	3	24	43
3		2	5	37	28
4	1	2	16	38	15
5			4	26	42
6		1	4	30	37
7		2	6	29	35
8			7	29	36
9		2	8	39	23
10			5	43	24
11		1	5	40	26
12		2	4	36	30

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel tabulasi jawaban responden, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel Beban Kerja terdiri dari duabelas indikator, dimana responden paling sedikit menjawab pernyataan sangat tidak setuju pada bagian

BK.4 sebesar 1 dan responden paling sedikit menjawab pernyataan tidak setuju BK.6 dan BK.11 dengan sebesar 1 dan 1. Jika dilihat dari paling terbanyak pada indikator BK.10 setuju sebesar 43 dan indikator BK.5 sangat setuju sebesar 42 responden.

b) Deskripsi Disiplin Kerja (Y)

Variabel ini diukur dengan memberikan 12 pernyataan kepada responden dengan menggunakan penelitian skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk kurang setuju (KS), skor 4 untuk setuju (S), skor 5 untuk sangat setuju (SS). Hasil tersebut tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Disiplin Kerja (Y)

Indikator Disiplin Kerja (DK)	STS	TS	KS	S	SS
1			6	23	43
2			5	21	46
3		4	2	22	44
4		1	4	38	29
5			6	33	33
6			5	41	26
7		4	7	34	27
8			6	26	40
9		1	5	30	36
10		2	6	39	25
11	1	4	8	36	23
12		1	9	30	32

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel tabulasi jawaban responden, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel Beban Kerja terdiri dari duabelas indikator, dimana responden paling sedikit menjawab pernyataan sangat tidak setuju pada bagian

DK.11 sebesar 1 dan responden paling sedikit menjawab pernyataan tidak setuju DK.4 , DK 9 dan DK.12 dengan sebesar 1, 1 dan 1. Jika dilihat dari paling terbanyak pada indikator DK.6 setuju sebesar 41 dan indikator DK.2 sangat setuju sebesar 44 responden.

c) Deskripsi Lingkungan Kerja (Z)

Variabel ini diukur dengan memberikan 10 pernyataan kepada responden dengan menggunakan penelitian skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk kurang setuju (KS), skor 4 untuk setuju (S), skor 5 untuk sangat setuju (SS). Hasil tersebut tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Lingkungan Kerja (Z)

Indikator Lingkungan Kerja (LK)	STS	TS	KS	S	SS
1		4	4	36	28
2	1		6	39	26
3		3	4	41	24
4		3	4	40	25
5		2	6	33	31
6			5	41	26
7			6	38	28
8		2	4	24	42
9			6	28	36
10		3	5	40	24

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel tabulasi jawaban responden, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja terdiri dari sepuluh indikator, dimana responden paling sedikit menjawab pernyataan sangat tidak setuju pada

bagian LK.2 sebesar 1 dan responden paling sedikit menjawab pernyataan tidak setuju LK.5, LK.8 dan LK.10 dengan sebesar 2,2 dan 2. Jika dilihat dari paling terbanyak pada indikator LK.3 setuju sebesar 41 dan indikator LK.5 sangat setuju sebesar 42 responden.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha berikut ini hasil pengujiannya:

4.4.1.1 Hasil uji Validitas Konvergen (*convergen validity*)

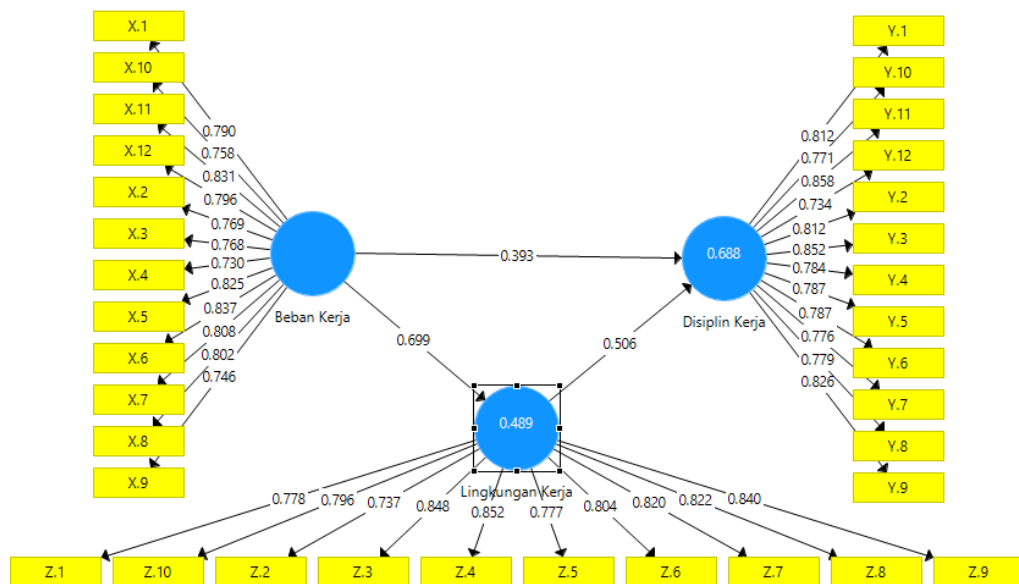
Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

Tabel 4.10
Outer Loading

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
X.1	0,790		
X.10	0,758		
X.11	0,831		
X.12	0,796		
X.2	0,769		
X.3	0,768		
X.4	0,730		
X.5	0,825		
X.6	0,837		
X.7	0,808		
X.8	0,802		
X.9	0,746		
Y.1		0,812	

Y.10		0,771	
Y.11		0,858	
Y.12		0,734	
Y.2		0,812	
Y.3		0,852	
Y.4		0,784	
Y.5		0,787	
Y.6		0,787	
Y.7		0,776	
Y.8		0,779	
Y.9		0,826	
Z.1			0,778
Z.10			0,796
Z.2			0,737
Z.3			0,848
Z.4			0,852
Z.5			0,777
Z.6			0,804
Z.7			0,820
Z.8			0,822
Z.9			0,840

Sumber: Output data Program Smartpls Versi 3.0



Activate W

Gambar 4.1
Diagram Jalur Loading Factor
 Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Berdasarkan *loading factor* diatas, hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* diatas 0,50 atau hal tersebut menunjukkan bahwa indikator valid. *Loading factor* merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasi, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Ghazali dan Latan,(2015).

4.4.1.2 Analisis Validitas Diskriminan (*discriminant validity*)

Discriminant validity *Discriminant validity* adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut Ghazali & Latan (2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter cross-loading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50 .

Tabel 4.11

Hasil Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,623
Disiplin Kerja	0,638
Lingkungan Kerja	0,653

Sumber: output data Program Smartpls 3.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.4.1.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Composite reliability

dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

TABEL 4.12
Hasil uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja	0,952
Disiplin Kerja	0,955
Lingkungan Kerja	0,949

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.4.1.4 Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13
Hasil uji Cronbach's Alpha

	Composite reliability (rho_a)
Beban Kerja	0,948
Disiplin Kerja	0,950
Lingkungan Kerja	0,944

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Tabel di atas menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghozali dan Latan, (2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten oksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

4.4.2.1 R-Square

Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.14
Hasil uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0,688	0,679
Lingkungan Kerja	0,489	0,481

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.11 adalah sebagai berikut: R-Square Adjusted model jalur I = 0.679 Artinya kemampuan variabel X yaitu Beban Kerja melalui variabel (Z) Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Y (Disiplin Kerja) adalah sebesar 67,9% dengan demikian model tergolong sedang (moderate); R-Square Adjusted model jalur II = 0.481. Artinya kemampuan

variabel X yaitu Beban Kerja dalam menjelaskan Z (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 48,1% dengan demikian model tergolong sedang (moderate).

4.4.2.2 F-Square

Pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria F-Square menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi;
- (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang menengah/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi; dan
- (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Tabel 4.15
Hasil uji F-Square

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Beban Kerja		0,253	0,956
Disiplin Kerja			
Lingkungan Kerja		0,419	

Sumber : Output Data Program SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan tabel 14.12 diatas menunjukkan bahwa nilai F-Square dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Variabel X (Beban Kerja) terhadap Y (Disiplin Kerja) memiliki nilai = 0,253, maka efek yang sedang dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.
- 2) Variabel X (Beban Kerja) terhadap Z (Lingkungan Kerja) memiliki nilai = 0,956, maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap mediator.
- 3) Variabel Z (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Disiplin Kerja) memiliki nilai = 0,419 maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap variabel yang di pengaruhi.

4.5 Pengujian Hipotesis

1) Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Analisis direct efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Z). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

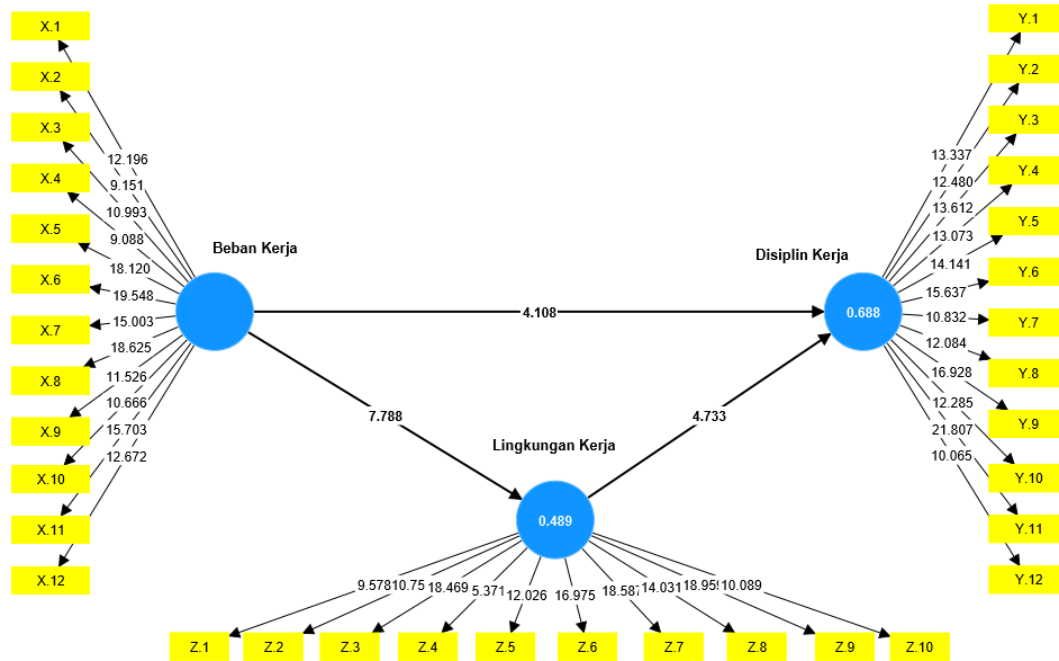
Tabel 4.16
Hasi uji Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Disiplin Kerja	0,393	0,391	0,096	4,108	0,000
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0,699	0,694	0,09	7,788	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,506	0,505	0,107	4,733	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Berdasarkan uji path coefficient diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karena nilai p value sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample (Path Coefficient) sebesar 0,393 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H1 dapat diterima.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja karena nilai p value sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample (Path Coefficient) sebesar 0,699 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H2 dapat diterima.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karena nilai p value sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample (Path Coefficient) sebesar 0,506 menunjukkan arah hubungannya positif, maka H3 dapat diterima.



Gambar 4.2

Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Output data Program Smartpls Versi 3.0

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirrect Effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria penilaian indirrect Effect adalah:

- Jika nilai P-Values < 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- Jika nilai P-Values > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

- 4) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Lingkungan Kerja), memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (Beban Kerja) terhadap variabel yang dipengaruhi (Disiplin Kerja).
- 5) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Lingkungan Kerja), tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (Beban Kerja) terhadap variabel yang dipengaruhi (Disiplin Kerja).

Tabel 4.17
Hasi uji Pengaruh tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,353	0,353	0,097	3,659	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.17 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X) -> (Z) -> (Y) nilai sampel original adalah 0,353 (positif) dengan P-Values $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka Lingkungan Kerja “berperan” dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja.

3. Total Effect (Pengaruh Total)

Total Effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria total effect berdasarkan P-Value:

3. Jika P-Value < 0,05, maka hasilnya signifikan.
4. Jika P-Value > 0,05, maka hasilnya tidak signifikan.

Tabel 4.18

Hasi uji Total Efect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Disiplin Kerja	0,746	0,743	0,072	10,371	0,000
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0,699	0,694	0,090	7,788	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,506	0,505	0,107	4,733	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah:

- 1) *Total Effect* untuk hubungan X (Beban Kerja) dan Y (Disiplin Kerja) nilai *T statistics (|O/STDEV|)* adalah sebesar 10,371 dengan *P-Values* 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total Effect* untuk hubungan X (Beban Kerja) dan Z (Lingkungan Kerja) nilai *T statistics (|O/STDEV|)* adalah sebesar 7,788 dengan *P-Values* 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total Effect* untuk hubungan Z (Lingkungan Kerja) dan Y (Disiplin Kerja) nilai *T statistics (|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,733 dengan *P-Values* 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel yaitu berupa beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai instrumen penelitian maka didapatkanlah Hasil penelitian uji *path coefficient* yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai original sampel dari Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 0,393 atau 39,3 % dan nilai *P Value* sebesar 0,00 lebih kecil 0,5, yang artinya Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja sebesar 39,3 %. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang tercapai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Beban Kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jadwal tertentu, dimana tugas atau kegiatan yang dilakukan harus diselesaikan tepat waktu (Nurhasanah et al, 2022). Menurut Moekijat (2010) beban kerja berarti volume hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan jumlah yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja tertentu. Menurut Fernando & Simanjuntak (2017) menjelaskan bahwa memastikan beban kerja yang efektif dalam suatu perusahaan dapat memahami sejauh mana karyawan dapat menerima beban yang maksimal dan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja dalam perusahaan, karena beban kerja sangat penting bagi perusahaan. Beban kerja dan disiplin kerja saling mempengaruhi. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berat, maka karyawan cenderung

meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan adanya kesadaran bahwa pegawai harus bekerja secara efisien dan efektif agar dapat menyelesaikan seluruh tugas dengan sukses.

Sebaliknya, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mengatasi beban kerja yang berat dengan lebih baik. Karyawan mempunyai cara dan strategi untuk mengatur waktu, memprioritaskan dan menghindari penundaan. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja meskipun beban kerja berat, tetap menjaga kualitas pekerjaannya dan memenuhi tenggat waktu.

Pemberian beban kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan efisiensi operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur beban beban kerja dengan cermat untuk memastikan karyawan tetap semangat dan produktif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Noverina et al, 2020); (Fachira et al, 2020); (Sari & Dewi, 2020); yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel yaitu berupa beban kerja ,disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai instrumen penelitian maka didapatkanlah Hasil penelitian uji *path coefficient* yang menunjukkan adanya Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai original sampel dari Beban Kerja terhadap Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,699 atau 69,9 % dan nilai *P Value* sebesar 0,00 lebih kecil 0,5, yang artinya Beban Kerja

berpengaruh secara positif terhadap Lingkungan kerja sebesar 69,9 %. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin besar pengaruhnya terhadap lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Beban Kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jadwal tertentu, dimana tugas atau kegiatan yang dilakukan harus diselesaikan tepat waktu (Nurhasanah et al, 2022). Menurut Moekijat (2010) beban kerja berarti volume hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan jumlah yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja tertentu. Disiplin yang baik menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja baik maka hasil kerja pegawai pun meningkat dan tujuan lembaga lebih mudah tercapai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadahi atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi & P, 2021). Menurut Elizar & Tanjung (2018), lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada di sekitar pegawai sehingga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman komunikasi yang baik dengan rekan kerja juga merupakan faktor yang penting. Jika seseorang menghadapi beban kerja yang terlalu berat, penting untuk berdiskusi dengan rekan kerja atau atasan untuk mencari solusi yang tepat. Melalui komunikasi yang baik,

tim dapat bekerja sama untuk membagi tugas atau mencari cara untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Secara keseluruhan, pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan istirahat, serta memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Manday & Pramita (2022); Ningrum et al. (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap lingkungan kerja.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini dengan menggunakan Variabel yaitu berupa beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai instrumen penelitian maka didapatkanlah Hasil penelitian uji *path coefficient* yang menunjukkan adanya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai original sampel dari Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 0,506 atau 50,6 % dan nilai *P Value* sebesar 0,00 lebih kecil 0,5, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja sebesar 50,6 %.

Menurut Wibowo (2012) Lingkungan kerja adalah segala keadaan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Selain itu, di lingkungan kerja juga terdapat kelompok tempat berkumpulnya orang-orang yang berbeda pendapat dan berada dalam situasi dan keadaan yang tidak menentu. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat

mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Putra & Aprianti, 2020). Menurut Elizar & Tanjung (2018), lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada di sekitar pegawai sehingga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja berarti kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, komunikasi, dukungan tim dan budaya perusahaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, fokus dan menyelesaikan tugas secara konsisten dan teratur. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Jika suasana kerja positif, misalnya tempat kerja bersih, nyaman dan mendukung, biasanya seseorang akan lebih mudah menjaga disiplin kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya membingungkan, berisik, atau kurang mendapat dukungan dari rekan kerja, maka dapat mengganggu disiplin kerja karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu disiplin kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menjaga disiplin kerja yang baik

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putra & Aprianti (2020); Rivai et al. (2023) Yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

4.6.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja

Beban kerja yang berat biasanya mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang berat, mereka disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan memberi semangat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga disiplin kerja, penting untuk mengelola beban kerja dengan bijak dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel yaitu berupa beban kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai instrumen penelitian maka didapatkanlah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja “berperan” dalam Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) nilai original sampel adalah 0,353 (positif) dengan *P-Values* $0.00 < 0.05$ (signifikan), maka Lingkungan Kerja “berperan” dalam pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian uji *path coefficient* yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang tercapai.
2. Temuan dari hasil penelitian uji *path coefficient* yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Hasil penelitian uji *path coefficient* terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja, dan sebaliknya, kondisi lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang ada.
4. Dari hasil uji *Indirect Effect* yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Lingkungan

Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja “berperan” dalam pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat memperhatikan lebih lanjut faktor-faktor Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap program-program yang telah diterapkan terkait manajemen beban kerja dan peningkatan lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat terus melakukan penyesuaian dan perbaikan untuk mencapai kondisi kerja yang lebih baik dan mendukung peningkatan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan terus mengembangkan penelitian ini, Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruhnya saja melainkan hubungan antar variabel dan menambah variabel lainnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada penelitian ini hanya di batasi 2 variabel saja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–15.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Madenatera.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Amalia, L., Marnis, M., & Ningsih, D. S. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(2), 3415–3428.
- Arda, M. (2017). Analysis Of Effect Of Promotion And Word Of Mouth On Purchase Decision: Case Of Student University Of Muhammadiyah Sumatera Utara. *Proceedings Of The 7th Annual International Conference (AIC) Syiah Kuala University And The 6th International Conference On Multidisciplinary Research (ICMR) In Conjunction With The International Conference On Electrical Engineering And Informatics (ICELT)*, 1(1), 334–341.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445–449.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachira, Saptomo, Y. H., & Sabarofe, M. S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583–596.

- Fernando, & Simanjuntak, J. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Batam Ekatama. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 4(2), 50–60.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian (Konsep Dasar Dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8. Dalam Riset Bisnis)*. Jakarta: Inkubator Penulis Indonesia.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Riau: Laksana.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Empatbelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cvmum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Manday, C. C. R., & Pramita, E. H. (2022). Jurnal Mantik Effect Of Workload And Work Supervision On The Working Environment At PT. Image Of

- Hannochs Niagantara Medan. *Jurnal Mantik*, 6(36), 2518–2526.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Moekijat. (2010). *Beban Kerja Pegawai*. Jakarta: LP3ES.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muslih, M., & Damanik, F. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Ningrum, F., Fauzi, A., Syarief, F., Nurhotimah, A., Nugraha, I. A., & Zulfikar, M. A. (2021). Effect Of Job Insecurity, Workload, Employee Turnover Intention On The Work Environment At PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(3), 114–131.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- 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), 1–10.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Permendagri No.12. (2008). *Pedoman Penyusunan Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.

- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, E. S. M., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1521–1528.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19–27.
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Supervisi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kabupaten OKU Selatan. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 53–69.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satria, W., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNHAS*, 1(1), 1–11.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 11(2), 136–145.
- Sembodo, R. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 112–125.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. (1997). *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

- Pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research & Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–22.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 1–11.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper*, 1(1), 95–108.
- Tjandra, W. R., & Setiawati. (2013). *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pela*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Tohardi, A. (2009). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation, & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1068–1076.
- Werther, W. B., & Davis, J. K. (2005). *Human Resources And Personnel Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Widari, T. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Journal Student UNY*, 12(2), 80–95.
- Widianingrum, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Wijaya, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Universitas Binsa Insan*, 1(1), 1–12.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Nur Cintya Ramadhany
NPM : 2005160263
Tempat/Tanggal Lahir : Piasa Ulu / 26 November 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Anak Ke : 2 dari 3 Bersaudara
Alamat : Jl. Bukit Siguntang No.8
No. Telephone : 082138944642
Email : nurcintyaramadhany1@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Kariyanto
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Nama Ibu : Siti Khadijah
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Alamat : Piasa Ulu Kec. Tinggi Raja Kab. Asahan
No. Telephone : 085275027188

3. DATA PENDIDIKAN TERAKHIR

(2008 – 2014) : SDN Piasa Ulu
(2014 – 2017) : SMP Negeri 3 Air Btu
(2017 – 2020) : SMA Negeri 2 Kisaran
(2020 – 2024) : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (✓) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i

1. No Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 thn 21 – 30 thn
 31 – 40 thn 41 – 50 thn
 > 50 thn
4. Pendidikan terakhir : SMA/SMK D-3 S-1
 S-2 S-3
5. Masa Jabatan : <1 Tahun 1-5 Tahun
 5 – 10 Tahun > 10Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban (SS,S,KS,TS dan STS) untuk pernyataan dibawah ini.

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : Dengan skor 5 |
| b. S | : Setuju | : Dengan skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : Dengan skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : Dengan skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : Dengan skor 1 |

1. BEBAN KERJA (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai						
1.	Target yang harus dicapai perusahaan lumayan tinggi					
2.	Berusaha memaksimalkan pekerjaan sesuai target yang diberikan					
3.	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
Kondisi Pekerjaan						
4.	Sering merasa terbebani dengan jumlah tugas yang diberikan					
5.	Memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6.	Mengerjakan pekerjaan dengan optimal					
Penggunaan Waktu						
7.	Mampu mengatur waktu dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Dapat membagi waktu antara jam kerja dan di luar jam kerja					
9.	Waktu penyelesaian pekerjaan yang lama dapat menghambat efisiensi saat bekerja					
Standart Pekerjaan						
10.	Pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
11.	Intruksi tugas yang diberikan sudah jelas					
12.	Pekerjaan sesuai dengan peraturan job description					

2. DISIPLIN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan						
1.	Konsisten mematuhi peraturan perusahaan					
2.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menjalankan tugas					
3.	Melaksanakan peraturan kerja dengan baik					
Penggunaan Waktu Secara Efektif						
4.	Konsisten menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
5.	Mengevaluasi waktu kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja					
6.	Konsisten mematuhi peraturan perusahaan terkait waktu istirahat dan bekerja					
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas						
7.	Selalu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas					
8.	Melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab					
9.	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
Tingkat Absen						
10.	Selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
11.	Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan					
12.	Menghindari absensi pekerjaan tanpa alasan yang jelas					

3. Lingkungan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
1.	Kerapian dan keteraturan ruang kerja					
2.	Ruang kerja yang sempit menyebabkan kurang nyaman					
3.	Udara di lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
4.	Lingkungan kerja selalu tenang dan aman					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
5.	Perlunya tersedianya kelengkapan fasilitas kerja					
6.	Penerangan lampu di lingkungan kerja sudah cukup baik					
7.	Peralatan kerja yang lengkap dapat memudahkan pekerjaan					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
8.	Perlunya hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
9.	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
10.	Jarang mengalami konflik atau ketegangan yang berarti dengan rekan kerja					

Identitas dan Jawaban Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa jabatan
1	Perempuan	31--40 Tahun	S-1	5-10Tahun
2	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
3	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
4	Perempuan	41-50 Tahun	S-2	>10 Tahun
5	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
6	Laki-laki	31-40 Tahun	S-1	5-10Tahun
7	Laki-laki	41-50 Tahun	S-2	>10 Tahun
8	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
9	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
10	Laki-laki	21-30 Tahun	D-3	1-5 Tahun
11	Laki-laki	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
12	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
13	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
14	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
15	Perempuan	21-30 Tahun	D-3	1-5 Tahun
16	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
17	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
18	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
19	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
20	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
21	Laki-laki	31-40 Tahun	D-3	5-10 Tahun
22	Perempuan	21-30 Tahun	S-1	1-5 Tahun
23	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	> 10 Tahun
24	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
25	Perempuan	21-30 Tahun	S-1	1-5 Tahun
26	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
27	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
28	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	1-5 Tahun
29	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
30	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
31	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
32	Laki-laki	21-30 Tahun	D-3	1-5 Tahun
33	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
34	Laki-laki	31-40 Tahun	D-3	5-10 Tahun
35	Laki-laki	21-30 Tahun	S-1	1-5 Tahun
36	Perempuan	21-30 Tahun	S-1	1-5 Tahun
37	Perempuan	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
38	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun

39	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
40	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	5-10 Tahun
41	Perempuan	21-30 Tahun	D-3	1-5 Tahun
42	Laki-laki	31-40 Tahun	D-3	5-10 Tahun
43	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
44	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
45	Perempuan	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
46	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
47	Laki-laki	21-30 Tahun	S-1	5-10 Tahun
48	Laki-laki	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
49	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	>10 Tahun
50	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
51	Laki-laki	>50 Tahun	S-1	>10 Tahun
52	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
53	Laki-laki	21-30 Tahun	S-1	5-10 Tahun
54	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
55	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
56	Perempuan	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
57	Laki-laki	> 50 Tahun	S-1	>10 Tahun
58	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
59	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
60	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
61	Laki-laki	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
62	Laki-laki	> 50 Tahun	S-1	> 10 Tahun
63	Laki-laki	31-40 Tahun	S-1	>10 Tahun
64	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
65	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
66	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
67	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
68	Laki-laki	31-40 Tahun	D-3	5-10 Tahun
69	Laki-laki	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun
70	Perempuan	31-40 Tahun	S-1	5-10 Tahun
71	Laki-laki	41-50 Tahun	D-3	>10 Tahun
72	Perempuan	41-50 Tahun	S-1	>10 Tahun

BEBAN KERJA (X)

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total (X)
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33
3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	35
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	53
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	54
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	34
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	55
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	31
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	41
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	51
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	49
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58

DISIPLIN KERJA (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total (Y)
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	32
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	54
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	54
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	31
5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	57
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	53
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52

4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	45
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	51
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	52
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	54
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	52
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	53
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51

LINGKUNGAN KERJA (Z)

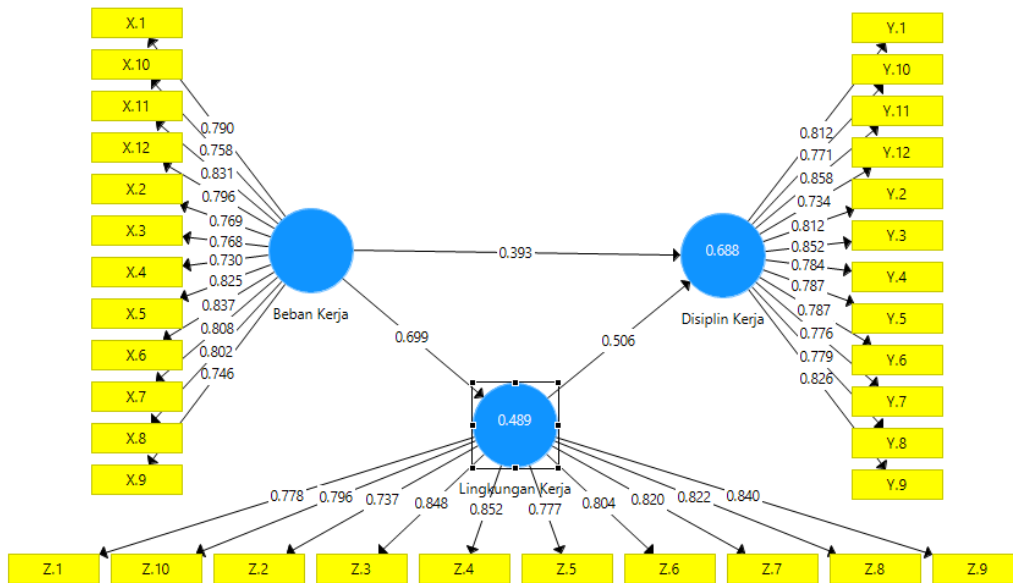
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total (Z)
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	25
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	25
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	26
4	5	5	3	3	5	5	5	5	2	42
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40

Output Smart PLS dan Uji Analisis Data

1. Outer Loading

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
X.1	0,790		
X.10	0,758		
X.11	0,831		
X.12	0,796		
X.2	0,769		
X.3	0,768		
X.4	0,730		
X.5	0,825		
X.6	0,837		
X.7	0,808		
X.8	0,802		
X.9	0,746		
Y.1		0,812	
Y.10		0,771	
Y.11		0,858	
Y.12		0,734	
Y.2		0,812	
Y.3		0,852	
Y.4		0,784	
Y.5		0,787	
Y.6		0,787	
Y.7		0,776	
Y.8		0,779	
Y.9		0,826	
Z.1			0,778
Z.10			0,796
Z.2			0,737
Z.3			0,848
Z.4			0,852
Z.5			0,777
Z.6			0,804
Z.7			0,820
Z.8			0,822
Z.9			0,840

Sumber: Output data Program Smartpls Versi 3.0



Activate W

Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

2. Hasil Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,623
Disiplin Kerja	0,638
Lingkungan Kerja	0,653

Sumber: output data Program Smartpls 3.0

3. Hasil uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja	0,952
Disiplin Kerja	0,955
Lingkungan Kerja	0,949

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

4. Hasil uji Cronbach's Alpha

	Composite reliability (rho_a)
Beban Kerja	0,948
Disiplin Kerja	0,950
Lingkungan Kerja	0,944

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

5. Hasil uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0,688	0,679
Lingkungan Kerja	0,489	0,481

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

6. Hasil uji F-Square

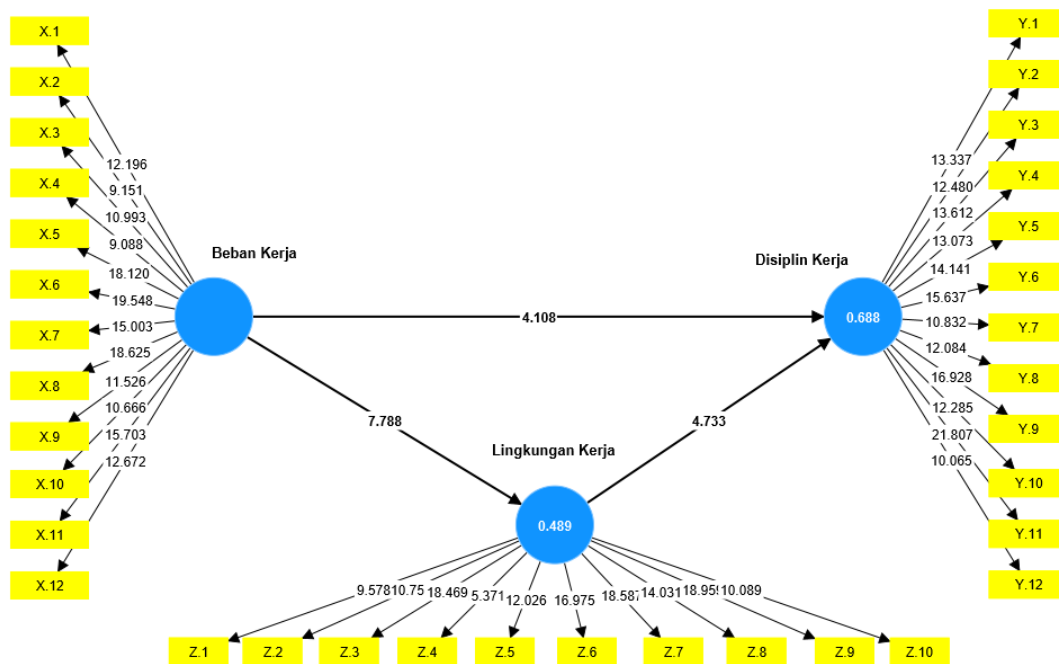
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Beban Kerja		0,253	0,956
Disiplin Kerja			
Lingkungan Kerja		0,419	

Sumber : Output Data Program SmartPLS versi 3.0

7. Hasil uji Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Disiplin Kerja	0,393	0,391	0,096	4,108	0,000
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0,699	0,694	0,09	7,788	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,506	0,505	0,107	4,733	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0



Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Output data Program Smartpls Versi 3.0

8. Hasi uji Pengaruh tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,353	0,353	0,097	3,659	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0

9. Hasi uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Disiplin Kerja	0,746	0,743	0,072	10,371	0,000
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0,699	0,694	0,090	7,788	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,506	0,505	0,107	4,733	0,000

Sumber : Output data Program Smartpls Versi 3.0



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 3543 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 01 Jumadil Akhir 1445 H
14 Desember 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Cintya Ramadhany
Npm : 2005160263
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan ✓

Dekan
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Nomor : 2SDM/X/ 90 /1/2024
Lamp. : -
Hal : Izin Penelitian

Medan, 30 Januari 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 3543/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 14 Desember 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini :

NAMA	NIM	PRODI
Nur Cintya Ramadhany	2005160263	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja Regional II - PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II - PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

Ilwin Dwi Putera
Kepala Bagian

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1121 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Syawal 1445 H
02 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Cintya Ramadhany**
N P M : **2005160263**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





Nomor : 2SDM/eX/126/V/2024

Medan, 03 Mei 2024

Lampiran : Ada

Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/X/90/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini, telah menyelesaikan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV - Regional II dengan rincian sebagai berikut:

Nama	NIM	Lokasi Penelitian	
		Bagian	Unit Kerja
Nur Cintya Ramadhany	2005160263	SDM & Sistem Manajemen	Region Office

Demikian surat ini dibuat sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II
BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

HWIN DWI PUTERA

NIK : 4000077

Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN

Email : hwin.dwi@ptpn4.co.id

Tembusan :

- Arsip



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 14 Desember 2023

Kepada Yth. Bapak
Dekan Fakultas
Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

N	U	R		C	I	N	T	Y	A		R	A	M	A	D	H	A	N	Y		
---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM :

2	0	0	5	1	6	0	2	6	3												
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/Tgl Lahir :

P	I	A	S	A		U	L	U														
2	6					N	O	V	E	M	B	E	R		2	0	0	1				

Program Studi : Manajemen / ~~EP~~

Alamat Mahasisw :

D	U	S	U	N		I	I		K	A	M	P	U	N	G		L	P	L	A	N	G
---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---

Tempat Penelitian:

P	T		P	E	R	K	E	B	U	N	A	N		N	U	S	A	N	T	A	R	A
I	V																					

Alamat Penelitian :

J	L		L	E	T	J	E	N		S	U	P	R	A	P	T	O					
N	O		2							M	E	D	A	N								

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(NUR CINTYA RAMADHANY)




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3578/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/7/2023

Nama Mahasiswa : Nur Cintya Ramadhany
NPM : 2005160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 18/7/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Saprinal Manurung, SE., MA  6/10/2023
.....
Judul Disetujui**) : Pengaruh Beban kerja terhadap Disiplin kerja
melalui Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan
Nusantara IV Medan
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14-12-2023

Dosen Pembimbing


(S. Manurung)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3543 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 December 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nur Cintya Ramadhany
N P M : 2005160263
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 Desember 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 01 Jumadil Akhir 1445 H
14 Desember 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal.



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nur Cintya Ramadhany
 NPM : 2005160263
 Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung S.E, M.A.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, identifikasi batasan, tujuan penelitian.	8/2	
Bab 2	Perbaiki 20 dan kembangkan	8/2	
Bab 3	Perbaiki metode penelitian SEM-PLS models Smart PLS.	8/2	
Daftar Pustaka	lengkap OP.	8/2	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Instrumen data		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Februari 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Saprinal Manurung S.E, M.A.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 07 Februari 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nur Cintya Ramadhany
N .P.M. : 2005160263
Tempat / Tgl.Lahir : Piasa ulu , 26 november 2001
Alamat Rumah : Dusun II Kampung lalang, desa padang sari
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

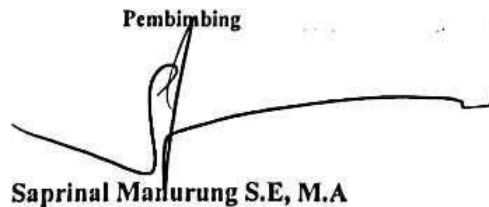
Item	Komentar
Judul	Pengaruh Beban kerja terhadap Disiplin kerja melalui lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Bab I
Bab II	-Menambahkan Jurnal Pengaruh Beban kerja terhadap lingkungan kerja -Memperbaiki susunan tabel penelitian terdahulu
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus



Medan, Rabu, 07 Februari 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Saprianal Manurung S.E., M.A

Secretaris

Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si.
 Penunjang

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 07 Februari 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Nur Cintya Ramadhany
N .P.M. : 2005160263
Tempat / Tgl.Lahir : Piasa ulu , 26 november 2001
Alamat Rumah : Dusun II Kampung lalang, desa padang sari
Judul Proposal :Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung S.E, M.A*

Medan, Rabu, 07 Februari 2024

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris



Prof. Dr. Jafrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



Saprinal Manurung S.E, M.A

Perbandingan



Prof. Dr. Jafrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -








30/07/2024



Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Cintya Ramadhany
 NPM : 2005160263
 Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah. Manfaat, tujuan penelitian.	29/5-24	
Bab 2	Perbaiki teori, indikator, konsep terdahulu.	10/1-24	
Bab 3	Perbaiki metodologi penelitian. bentuk, manfaat, kegunaan.	1/2-24	
Bab 4	Perbaiki analisis data & interpretasi data & pembahasan.	21/5-24 29/5-24	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran	24/5-24	
Daftar Pustaka	longgeng daftar pustaka	24/5-24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	2/5-24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Saprinal Manurung, S.E., M.A)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NUR CINTYA RAMADHANY
NPM : 2005160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. DANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Nomor : / II.3 - AU/UMSU- 05/D /2024
Lamp. : -
Hal : Undangan Pelaksanaan Ujian Skripsi

Medan, 12 Dzulqa'dah 1445 H
20 Mei 2024 M

Kepada Yth, Sdr. Pembimbing Skripsi :
Saprinal Manurung S.E, MA
Di
Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Ba'dassalam, dengan ini kami mengundang Saudara untuk dapat hadir dalam pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Nur Cintya Ramadhany
Nomor Pokok Mahasiwa : 2005160263
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Pembimbing: Saprinal Manurung S.E, MA
Dilaksanakan Pada :

Hari / Tanggal : Selasa / 21 Mei 2024
Waktu : 09.00 WIB Sampai Selesai
Tempat : Ruang Sidang Skripsi
Gedung E Lt. 2

Demikian undangan ujian meja hijau ini kami sampaikan, kehadiran saudara sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan ujian bimbingan saudara, atas perhatian dan kerja samanya serta hadir tepat waktu diucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Warohmatullahi Wabarokatu



Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si, CMA