

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RUTAN KELAS IIB MANNA

Ardandy Wijaya, Naniek Pangestuti

Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

*Corresponding Author:
Ardandy Wijaya

Abstract

Workplace discipline is a mentality that respects and follows all established policies and procedures, both formal and informal. Workload is also an important factor in determining employee work discipline. The amount of work that employees have to do every day is one of the main criteria that determines how disciplined they are in working. The purpose of this study is to explain the Effect of Workload on Employee Work Discipline at Manna Class IIB Prison. The study uses a quantitative research method based on survey research. In this study, the researcher used total sampling, namely the sample size is the same as the population size. The population size is less than 100. The results of this study are that the workload of employees at Manna Class IIB Prison with statistical results of 54.92 or 54.92%. This means that the workload is quite good, Employee work discipline at Manna Class IIB Prison with statistical results of 42.00 or 42%. This means that the workload is quite good, Partially there is a positive and significant influence between Workload on employee work discipline at Manna Class IIB Prison with the results of the statistical test, namely the regression coefficient is 0.674 with a t-test result of 7,783 and has a significance level of 0.000 ($\alpha < 0.05$). Thus the hypothesis can be accepted.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employees, Class IIB Prison

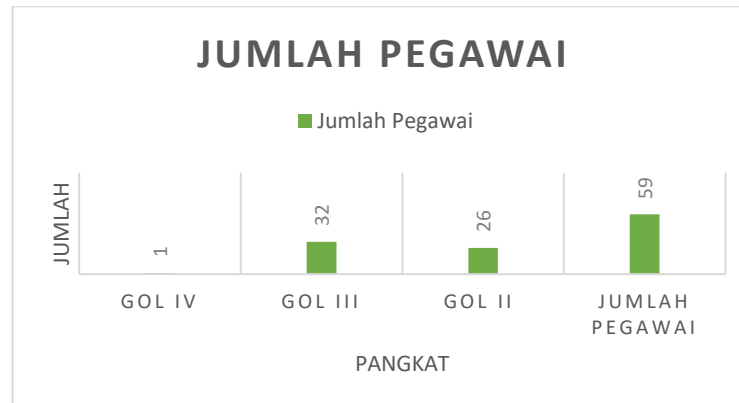
PENDAHULUAN

Dalam sistem negara Indonesia, konsep fungsi pemidanaan mengalami perubahan. Saat ini, tujuan pemidanaan upaya untuk merehabilitasi dan mengintegrasikan narapidana ke dalam masyarakat. Gagasan mengenai peran hukuman telah berubah dalam struktur negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Kebijakan hukuman modern berupaya untuk merehabilitasi dan mengintegrasikan kembali individu yang dipenjarakan ke dalam masyarakat, bukan hanya menghukum mereka. Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kehidupan individu yang dipenjarakan dengan mempertemukan pelatih, narapidana, dan anggota masyarakat (Y. Rusydi, 2021). Proses pembinaan, yang merupakan inti dari metode rehabilitasi dan reintegrasi sosial, berupaya membantu individu yang dipenjarakan menjadi sadar diri, berupaya menuju pertumbuhan pribadi, dan menghindari perilaku kriminal di masa depan. Yang termasuk dalam program pembangunan tersebut adalah bantuan sosial, reintegrasi ke masyarakat, bimbingan mental, pelatihan keterampilan, dan pendidikan.

Tanggung jawab utama Rumah Tahanan Negara (Rutan) dituangkan dalam Keputusan Nomor M.55-UM.06.05 Tahun 2003, yang merupakan bagian dari Pola Pembinaan dan Pengendalian Administrasi (BINDALMIN) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Narapidana Pemasarakatan (WBP) mendapatkan arahan, fasilitas, dan pengelolaan hasil kerja dari lembaga pemasarakatan yang menjadi tanggung jawab utamanya. Selain itu, pusat penahanan bertanggung jawab untuk mengawasi operasional fasilitas sehari-hari, mengawasi administrasi dan kegiatan sehari-hari, dan menawarkan bantuan spiritual dan sosial

kepada para tahanan. Karena fungsi pembinaannya dalam pengembangan mental kepribadian—termasuk pembentukan sikap mental yang sesuai dengan norma masyarakat dan hukum—Rutan Kelas II B Manna mempunyai peranan penting bagi WBP.

Grafik. 1 Jumlah Pegawai Rutan Kelas IIB Manna

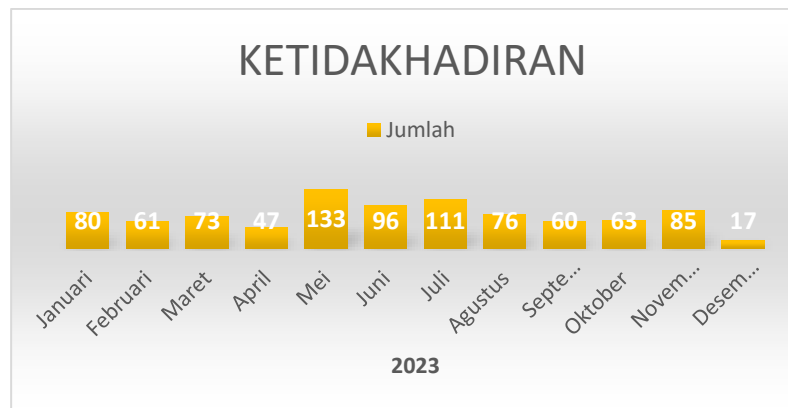


Sumber: Kepegawaian Rutan Kelas IIB Manna (28 February 2024)

Grafik tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Rutan Kelas II B Manna hanya sebanyak 59 orang. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) setiap bulannya, kekurangan jumlah pegawai ini dapat menjadi perhatian serius. Dengan jumlah pegawai yang sedikit, kemungkinan besar disiplin kerja bagi setiap pegawai akan menurun secara signifikan. Hal ini bisa berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada WBP, seperti pengawasan yang kurang intensif atau penanganan masalah keamanan yang kurang efektif. Di table di atas terlihat adanya beberapa fenomena yang menjadi perhatian. Salah satunya adalah kekurangan jumlah pegawai dan jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) yang melebihi kapasitas normal. Kondisi ini menimbulkan berbagai masalah, di antaranya adalah kurangnya disiplin pegawai karena jumlah WBP yang jauh lebih banyak daripada jumlah pegawai yang tersedia. Kekurangan jumlah pegawai menjadi faktor utama dalam menimbulkan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dengan jumlah WBP yang harus diurus. Hal ini mengakibatkan pegawai terpaksa menghadapi beban kerja yang berlebihan, sehingga sulit untuk menjaga tingkat disiplin yang optimal. Ketidakseimbangan ini juga membuat pegawai kesulitan dalam memberikan perhatian dan pengawasan yang cukup terhadap setiap WBP, sehingga potensi terjadinya pelanggaran atau kekacauan di dalam Rutan menjadi lebih besar.

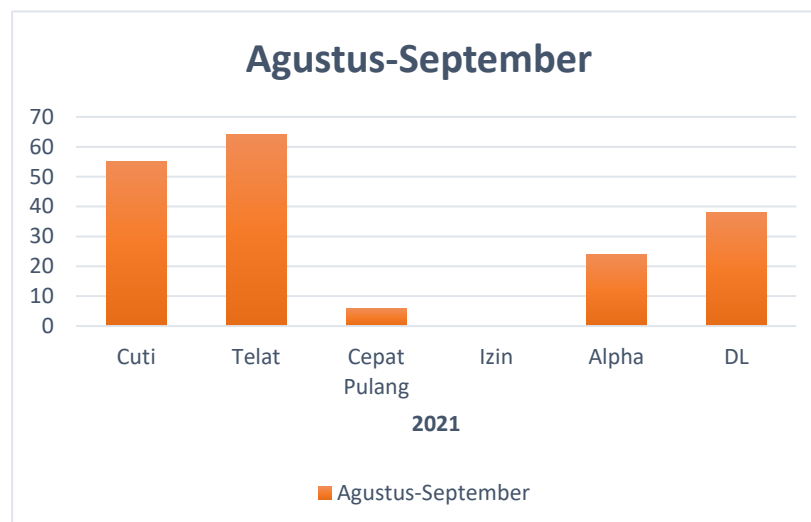
Disiplin di tempat kerja adalah mentalitas yang menghargai dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, baik formal maupun informal. Kemampuan untuk menerima hukuman jika terjadi pelanggaran peraturan dan melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan juga merupakan bagian dari hal ini (Adinda *et al.*, 2023). Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat vital dalam lingkungan kerja. Hal ini melibatkan berbagai komponen yang menentukan seberapa efektif dan efisien individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komponen-komponen tersebut mencakup frekuensi kehadiran, yang mencerminkan konsistensi individu dalam memenuhi jadwal kerja dan absen secara tepat waktu. Selain itu, tingkat kewaspadaan juga menjadi faktor penting, yang menunjukkan seberapa waspada individu terhadap tugas-tugasnya, serta kemampuannya untuk merespons dengan cepat terhadap situasi yang muncul. Selanjutnya, ketaatan pada standar kerja menjadi hal yang tidak boleh diabaikan, karena ini mencerminkan kemampuan individu untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dan memenuhi kriteria kualitas yang telah ditetapkan (Hustia, 2020).

Grafik 2. Evaluasi Kehadiran Pegawai Rutan Kelas IIB Manna



Sumber: Kepegawaian Rutan Kelas IIB Manna (28 February 2024)

Grafik 3. Evaluasi Kehadiran Pegawai Rutan Kelas IIB Manna



Sumber: Kepegawaian Rutan Kelas IIB Manna (28 February 2024)

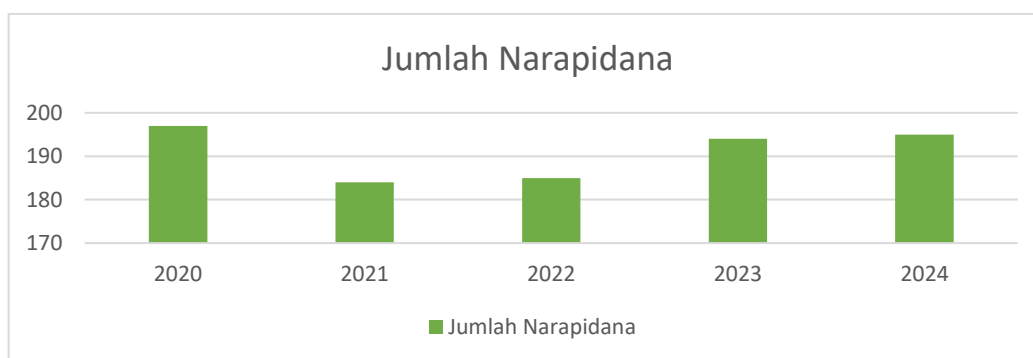
Data yang disajikan dalam grafik menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas II B Manna, khususnya pada periode Agustus-September 2023. Data menunjukkan bahwa pegawai mengalami keterlambatan masuk kerja sebanyak 65 kali, cuti 55 kali, dan alpha (tidak masuk tanpa alasan yang jelas) sebanyak 25 kali. Angka-angka ini mencerminkan adanya gangguan dalam rutinitas kerja yang seharusnya dijalankan dengan konsistensi dan tanggung jawab. Tingginya jumlah keterlambatan masuk kerja menunjukkan kurangnya komitmen terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Keterlambatan ini tidak hanya mengganggu produktivitas tetapi juga dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan di antara rekan kerja dan manajemen. Selain itu, frekuensi cuti yang tinggi juga dapat menandakan masalah dalam manajemen waktu atau bahkan keengganan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan alpha yang tinggi menunjukkan adanya potensi masalah dalam hal kehadiran dan ketersediaan pegawai, yang bisa memengaruhi kelancaran operasional dan pengawasan di dalam rutan. Dapat dilihat dari tahun ke tahun semakin meningkatnya ketidakhadiran pegawai rutan karena hal ini harus dijadikan solusi yang terbaik untuk mengatasi ketidaksiplinan ini karena jika terus dibiarkan akan dapat berakibat fatal dan dapat mengakibatkan rasa cemburu kepada pegawai yang disiplin maka tentunya akan menjadi bahan

evaluasi, mereka mengagap bahwa dengan hanya hadir dan pulang kerumah beban kerja menjadi ringan dikarenakan hanya untuk melakukan kewajiban tanpa melakukan pekerjaan tambahan, jika diteruskan akan berkaibat buruk dan tidak mencerminkan kedisplin dan beban kerja yang terlantar akan merugikan, maka dari itu harus bertindak tegas dan berusaha mencari penyelesaian masalah itu dan agar mereka dapat displin dalam menjalankan tugasnya.

Beban kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan disiplin kerja pegawai. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan setiap harinya menjadi salah satu kriteria utama yang menentukan seberapa disiplin mereka dalam bekerja. Ketika beban kerja terlalu berat, pegawai cenderung mengalami stres, kelelahan, dan kejenuhan, yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan motivasi. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu ringan, pegawai mungkin merasa kurang terpacu dan tidak memiliki tantangan yang cukup untuk mempertahankan tingkat kinerja yang optimal (Lukito & Alriani, 2018). Penting untuk memastikan bahwa distribusi beban kerja di antara pegawai seimbang dan adil. Beberapa pekerja akan mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, sementara yang lain mungkin kurang dimanfaatkan, jika tenaga kerja tidak mencukupi untuk memenuhi permintaan saat ini. Karyawan mungkin menjadi tidak puas, tegang, dan lebih mungkin kehilangan pekerjaan atau keluar sama sekali sebagai akibat dari hal ini.

Ketika beban kerja yang diberikan kepada pegawai Rutan II B Manna sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, ini dapat berdampak positif pada tingkat kedisiplinan di lembaga tersebut. Dengan kata lain, penting untuk memperhatikan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau volume kerja mungkin terlalu banyak dapat berdampak negatif pada pegawai (Sulastri & Onsardi, 2020). Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki beban kerja yang dapat mereka tangani dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Ketika pegawai tidak merasa terbebani oleh tugas-tugas yang berlebihan, mereka lebih cenderung untuk tetap fokus, produktif, dan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di Rutan II B Manna. Mereka juga dapat memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan mengembangkan keterampilan mereka. Namun pada kenyataannya, beban kerja yang diberikan kepada pegawai Rutan II B Manna tidaklah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, hal ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini dengan meningkatnya jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP):

Grafik 4. Jumlah Narapidana Rutan Kelas IIB Manna



Sumber: Kepegawaian Rutan Kelas IIB Manna (28 February 2024)

Grafik di atas mengungkapkan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah narapidana di Rutan Kelas II B Manna dari tahun 2022 hingga 2023. Pada tahun 2022, terdapat 185 narapidana, sementara pada tahun 2023 jumlahnya melonjak drastis menjadi 195. Peningkatan sebanyak 10 narapidana ini menunjukkan adanya pertumbuhan yang cukup besar

dalam populasi tahanan di rutan tersebut. Dampak langsung dari peningkatan jumlah narapidana ini adalah peningkatan beban kerja bagi pegawai Rutan Kelas II B Manna. Dengan bertambahnya jumlah narapidana, tanggung jawab untuk memastikan keamanan, kesejahteraan, dan pengawasan terhadap mereka juga bertambah. Pegawai harus memastikan bahwa narapidana tetap diawasi dengan baik, kebutuhan mereka terpenuhi, dan protokol keamanan dilaksanakan dengan ketat. Tabel di atas menunjukkan jumlah narapidana dari tahun ke tahun dari tahun 2020 yang menunjukkan kelebihan kapasitas setelah tahun 2021 dan 2022 turun akibat selesainya masa pidana dan tahun berikutnya tingkat masuknya narapidana menjadi meningkatnya kembali ini menunjukkan bahwa di Rutan Kelas IIB Manna masih menjadi masalah akibat kelebihan kapasitas ini membuat beban kerja pegawai mendapatkan pekerjaan yang berlebihan serta kekurangan petugas lapas menjadikan kurangnya pengawasan dan membutuhkan tenaga kerja lebih yang dapat membuat beban kerja pegawai menjadi meningkat dan dapat mempengaruhi disiplin kerja di karenakan waktu yang tebuang banyak untuk mengurus narapidana yang kelebihan kapasitas karenakan hal tersebut dapat menimbulkan masalah-masalah yang menimbulkan disiplin kerja di Rutan Kelas IIB Manna terganggu.

Disiplin di Rutan II B Manna dapat meningkat ketika pekerja diberikan tugas yang wajar sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Pada dasarnya, penting untuk diingat bahwa pekerja mungkin terkena dampak negatif dari beban kerja atau volume pekerjaan yang berlebihan (Sulastris & Onsardi, 2020). Secara umum, pekerja akan lebih banyak berinvestasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi tenggat waktu ketika mereka diberi tugas yang dapat dikelola. Pekerja di Rutan II B Manna cenderung lebih memperhatikan, menyelesaikan pekerjaan, dan mengikuti undang-undang dan peraturan ketika mereka tidak punya banyak hal. Selain itu, mereka akan memiliki lebih banyak stamina dan waktu untuk mengerjakan proyek tim, menghadiri seminar, dan mengasah keahlian mereka. Studi sebelumnya oleh Noverina et al. (2020) menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan meningkatkan disiplin pekerja dalam bekerja. Hal ini juga memerlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat membuktikan apakah hasil penelitian dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya atau justru sebaliknya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang di beri judul “Pengaruh Beban kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Rutan Kelas IIB Manna”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian memenggunaka metode penelitian kuantitatif, merupakan manfaat dan menggali informasi antara hubungan variabel dengan angka yg diproses dengan cara stastistik, pendapat-pendapat positif yang menggambarkan sebab-akibat serta langka-langka survei yang dapat menguji teori yang mau digunakan, cresswell membicarakan metode penelitian kuantitatif banyak metode yang digunakan dalam menguji teori objektif melewati korelasi variabel dalam penelitian atau kelompok yang diukur dalam instrumen angka yang dapat dianalisis digunakan prosedur statistik (Creswell, 2023).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berdasarkan penelitian survei. Penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya, variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Creswell, W. John & Creswell, 2018).

Populasi dan sampel

Populasi adalah semua orang yang akan diteliti dan memenuhi kriteria tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian. Seluruh pegawai Rumah Tahanan Manna Kelas IIB merupakan populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *total sampling*, yaitu besarnya sampel sama dengan besarnya populasi. Ukuran populasi kurang dari 100, oleh karena itu digunakan pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jika jumlah populasi di bawah 100 orang maka digunakan ukuran sampel diambil secara keseluruhan Arikunto, (2019). Namun bila jumlah penduduk melebihi 100 orang maka dapat digunakan 10-15% atau 20-25% dari jumlah penduduk. Oleh karena itu, seluruh anggota populasi 59 digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi 2 (dua) kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dengan melihat Tabel 1 dibawah ini dapat dilihat responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	91.5	91.5	91.5
	Perempuan	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00



Gambar 1. Piechart berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin dari total 59 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang (91,5%) dan perempuan 5 orang (8,5%). Dengan ini diketahui sebagian besar responden pada pegawai di Rutan Kelas IIB Manna bermayoritas berjenis kelamin laki-laki.

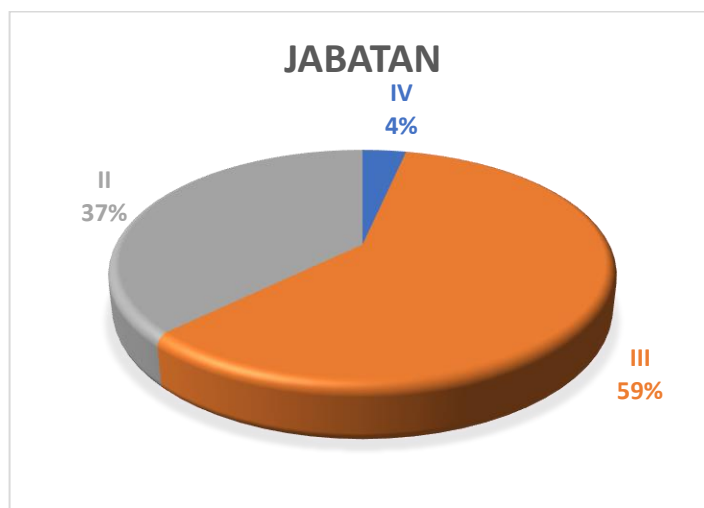
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden peneliti membagi menjadi 3 kategori, yaitu gol IV, III, dan II. Dapat dilihat diagram persentase usia responden.

Tabel 2. Jabatan Responden

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IV	2	3.4	3.4	3.4
	III	35	59.3	59.3	62.7
	II	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00



Gambar 2. Pichart berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diagram 4.4 dapat diketahui bahwa Jabatan dari total 59 responden sebanyak 2 orang (3,4%) yang Golongan IV, 35 orang (59,3%) yang Golongan III, 22 orang (37,7) yang golonagn II. Dengan ini diketahui jabatan responden yang bermayoritas golongan III untuk pegawai di Rutan Kelas IIB Manna.

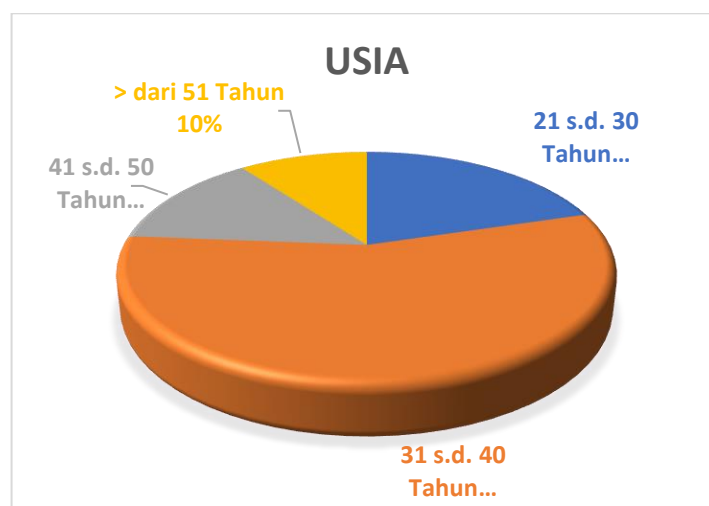
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden peneliti membagi menjadi 4 kategori, yaitu 21 s.d. 30 Tahun, 31 s.d. 40 Tahun, 41 s.d. 50 Tahun dan > dari 51 Tahun. Dapat dilihat diagram persentase usia responden.

Tabel 3. Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 s.d. 30 Tahun	12	20.3	20.3	20.3
	31 s.d. 40 Tahun	33	55.9	55.9	76.3
	41 s.d. 50 Tahun	8	13.6	13.6	89.8
	> dari 51 Tahun	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00



Gambar 3. Pichart berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diagram 3 dapat diketahui bahwa usia dari total 59 responden sebanyak 12 orang (20,3%) yang berusia 21 s.d. 30 Tahun, 33 orang (55,9%) yang berusia 31 s.d. 40 Tahun, 8 orang (13,6%) yang berusia 41 s.d. 50 Tahun dan 6 orang (10,2%) yang berusia > dari 51 Tahun. Dengan ini diketahui usia responden yang bermayoritas berusia 31 s.d. 40 Tahun untuk pegawai di Rutan Kelas IIB Manna.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan usia responden peneliti membagi menjadi 5 kategori, yaitu SLTA/ sederajat, D1, D3, S1, S2. Dapat dilihat diagram persentase pendidikan responden.

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/ sederajat	27	45.8	45.8	45.8
	D3	2	3.4	3.4	49.2
	S1	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00



Gambar 5. Pichart berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar diagram 5 dapat diketahui bahwa pendidikan dari total 59 responden sebanyak 27 orang (45,8%) yang berpendidikan SLTA/ sederajat, 2 orang (3,4%) yang

berpendidikan D3, 30 orang (50,8%) yang berpendidikan S1. Dengan ini diketahui usia responden yang mayoritas berpendidikan S1 untuk pegawai di Rutan Kelas IIB Manna.

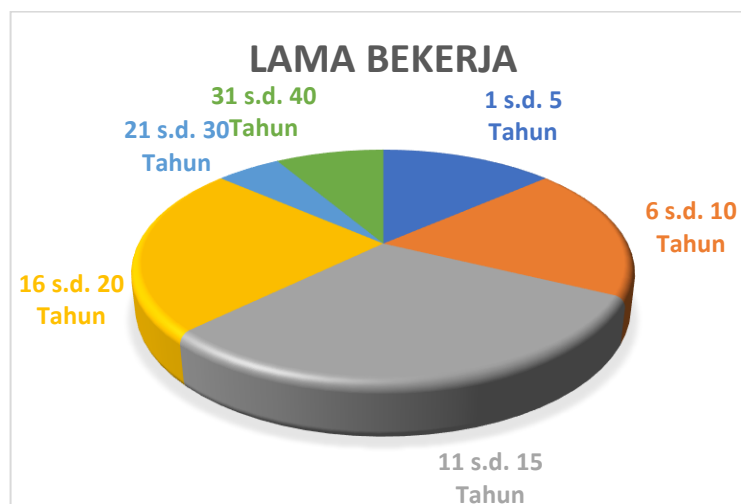
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Berdasarkan usia responden peneliti membagi menjadi 6 kategori, yaitu 1 s.d. 5 Tahun, 6 s.d. 10 Tahun, 11 s.d. 15 Tahun, 16 s.d. 20 Tahun, 21 s.d. 30 Tahun dan 31 s.d. 40 Tahun. Dapat dilihat diagram persentase lama bekerja responden.

Tabel 5. Lama bekerja Responden

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s.d. 5 Tahun	8	13.6	13.6	13.6
	6 s.d. 10 Tahun	11	18.6	18.6	32.2
	11 s.d. 15 Tahun	18	30.5	30.5	62.7
	16 s.d. 20 Tahun	14	23.7	23.7	86.4
	21 s.d. 30 Tahun	3	5.1	5.1	91.5
	31 s.d. 40 Tahun	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00



Gambar 5. Pichart berdasarkan Lama bekerja

Berdasarkan gambar diagram 5 dapat diketahui bahwa lama bekerja dari total 59 responden sebanyak 8 orang (13.6%) yang lama bekerja 1 s.d. 5 Tahun, 11 orang (18.8%) yang lama bekerja 6 s.d. 10 Tahun, 18 orang (30,5%) yang berlama bekerja 11 s.d. 15 Tahun, 14 orang (23,7%) yang lama bekerja 16 s.d. 20 Tahun, 3 orang (5,1%) yang berlama bekerja 21 s.d. 30 Tahun, 5 orang (8,5%) yang berlama bekerja 31 s.d. 40 Tahun. Dengan ini diketahui usia responden yang mayoritas 11 s.d. 15 Tahun untuk lama bekerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna.

Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah, dan standar deviasi dari Pengaruh Beban kerja terhadap Disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari butir instrumen yang disampaikan kepada 59 responden sebagai uji coba, diperoleh :

Hasil Deskriptif Jawaban Pertanyaan variabel Beban kerja (X)

Tabel 6. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner variabel Beban kerja (X)

No	Pernyataan Kuesioner	N	Mean	Std Deviation
1	Saya harus menyelesaikan tugas yang memakan waktu	59	4.22	.721
2	Saya selalu membutuhkan waktu lebih	59	4.19	.798
3	Saya ingin waktu libur untuk waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas	59	4.29	.811
4	Saya sering terlambat dalam pekerjaan	59	4.34	.734
5	Saya tidak bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan	59	4.14	.860
6	Saya sering melakukan aktifitas tidak ada untuk pribadi	59	4.22	.832
7	Saya sering ceroboh dalam pekerjaan dan harus cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	59	4.05	.990
8	Saya tidak menemukan penyemangat atau motivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan	59	4.17	.874
9	Saya sering bekerja keras yang bukan pekerjaan atau tanggung jawab saya	59	4.14	.880
10	Saya sering menolak ajakan teman saya yang telah dijanjikan	59	4.25	.733
Total		59	54.92	5.829

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat instrumen untuk variabel Beban kerja terdapat pada pernyataan item nomor 4 yaitu sebesar 4,34 dengan nilai standar deviasi 0,734, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada nomor 7 sebesar 4,05 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,990. Dan untuk nilai total rata rata mean sebesar 54,92 atau 54,92%.

Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner variabel Disiplin kerja pegawai (Y)

Tabel 7 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner variabel Disiplin kerja pegawai (Y)

No	Pernyataan Kuesioner	N	Mean	Std Deviation
1	Saya hadir tepat waktu	59	4.58	.622
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	59	4.51	.569
3	Saya tidak suka membuang waktu	59	4.63	.584
4	Saya taat pada peraturan	59	4.46	.703
5	Saya melaksanakan tugas sesuai wewenang saya	59	4.25	.863
6	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	59	4.20	.886
7	Saya tidak melanggar aturan dan tata tertib	59	3.71	1.130
8	Saya selalu tertib dengan tugas saya	59	3.90	.824
9	Saya sangat disiplin dengan pekerjaan saya	59	4.12	.811

10	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	59	4.07	.740
11	Saya selalu mengerjakan tanggung jawab saya tanpa menyuruh orang lain	59	4.08	.816
12	Saya sangat konsisten saat bertugas	59	4.29	.720
13	Saya menjaga kepercayaan atasan	59	4.12	.930
Total		59	42.00	6.206

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat instrumen untuk variabel Disiplin kerja pegawai memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 yaitu sebesar 4.38 dengan nilai standar deviasi 0,575, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pertanyaan nomor 1 sebesar 4.09 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,799. Dan untuk nilai total rata rata mean sebesar 42.00 atau 42%.

Teknik Analisa Data Hasil Uji Validitas

Uji validitas di gunakan mengetahui apakah item item yang ada di dalam kusioner mampu mengukur perubahan yang di dapatkan dalam penelitian ini. (Ghozali 2018). Maksudnya untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner di lihat jika pertanyaan dalam kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji validitas ini dapat di lakukan dengan menggunakan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. Setelah itu tentukan hipotesis H_0 : skor butir pertanyaan positif dengan skor konstruk dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H_0 dan H_a kemudian uji dengan membandingkan r hitung (tabel corrected item – total correlation) dengan r tabel (tabel product moment dengan signifikan 0,05) untuk degree of freedom (df) = $n-2$ di mana "n" adalah jumlah sample penelitian sebanyak 59 responden sehingga di peroleh nilai (df) $59-2$ atau nilai df dari 57 adalah 0,256. Suatu kuisisioner di nyatakan valid apabila r hitung > r tabel (ghazali, 2018).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan menggunakan program SPSS versi 28.0 for windows. Kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah apabila nilai korelasi tiap item tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas, berarti item atau butir pertanyaan tersebut valid (Sugiyono, 2017).

Pengujian validitas variabel Beban kerja (X) diperlihatkan pada Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Beban kerja (X)

Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Saya harus menyelesaikan tugas yang memakan waktu	0,647	0,256	Valid
Saya selalu membutuhkan waktu lebih	0,787	0,256	Valid
Saya ingin waktu libur untuk waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas	0,881	0,256	Valid
Saya sering terlambat dalam pekerjaan	0,761	0,256	Valid
Saya tidak bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan	0,862	0,256	Valid
Saya sering melakukan aktifitas tidak ada untuk pribadi	0,761	0,256	Valid

Saya sering ceroboh dalam pekerjaan dan harus cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,825	0,256	Valid
Saya tidak menemukan penyemangat atau motivasi untk melakukan pekerjaan yang diberikan	0,658	0,256	Valid
Saya sering bekerja keras yang bukan pekerjaan atau tanggung jawab saya	0,669	0,256	Valid
Saya sering menolak ajakan teman saya yang telah dijanjikan	0,659	0,256	Valid

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Beban kerja (X) dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,256 , sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner adalah valid atau layak dalam mendefinisikan variabel Beban kerja (X)

Pengujian validitas variabel Disiplin kerja pegawai (Y) diperlihatkan pada Tabel 9 berikut ini :
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja pegawai (Y)

Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Saya hadir tepat waktu	0,580	0,256	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	0,440	0,256	Valid
Saya tidak suka membuang waktu	0,558	0,256	Valid
Saya taat pada peraturanana	0,595	0,256	Valid
Saya melaksanakan tugas sesuai wewenang saya	0,501	0,256	Valid
Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	0,738	0,256	Valid
Saya tidak melanggar aturan dan tata tertib	0,596	0,256	Valid
Saya selalu tertib dengan tugas saya	0,407	0,256	Valid
Saya sangat displin dengan pekerjaan saya	0,658	0,256	Valid
Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0,665	0,256	Valid
Saya selalu mengerjakan tanggung jawab saya tanpa menyuruh orang lain	0,502	0,256	Valid
Saya sangat konsisten saat bertugas	0,392	0,256	Valid
Saya menjaga kepercayaan atasan	0,711	0,256	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00

Hasil pengujian validitas Disiplin kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 9. Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,256, sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner adalah valid atau layak dalam mendefinisikan variabel Disiplin kerja pegawai (Y)

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	nilai yang disyaratkan	Keterangan
1	Beban kerja (X)	0,776	0,6	Reliabel
2	Disiplin kerja pegawai (Y)	0,742	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS versi 28.00

Dari data Table 10 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel diatas ketentuan nilai yang disyaratkan ($>0,6$). Maka dikatakan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel Beban kerja (X), dan Disiplin kerja pegawai (Y) dinyatakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

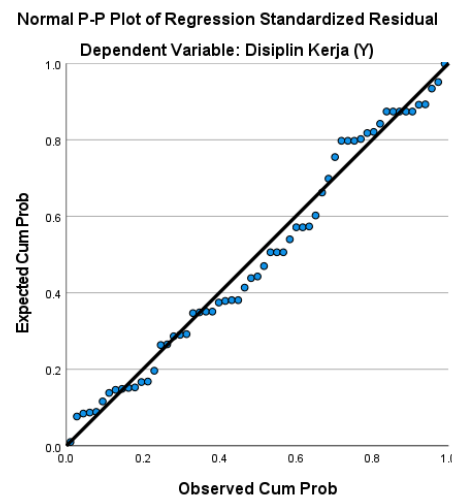
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Predicted Value
N			59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		54.9152542
	Std. Deviation		4.18378531
Most Extreme Differences	Absolute		.123
	Positive		.099
	Negative		-.123
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.026
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.025
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.021
		Upper Bound	.029
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 27.00

Hasil uji P Plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini :



Gambar 6. Hasil Uji P Plot

Berdasarkan Tabel 11 Dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yaitu 0,026 sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier sederhana

Pengaruh Beban kerja (X) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$(Y) = \beta_0 + \beta_1 KL + e$$

Hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 28.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.602	3.677		7.235
	Beban Kerja (X)	.674	.087	.718	7.783

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 28.00

Berdasarkan perhitungan spss tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$(Y) = 26.602 + 0.674 X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas diperoleh nilai β konstanta sebesar 26.602. Artinya, jika variabel Disiplin kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya atau Beban kerja (X) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Disiplin kerja pegawai dengan nilai 26,602. Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisian Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisian determinasi adalah antara nol sampai dan satu. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square. Hasil pengujian koefisian determinasi R² dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisian Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.507	4.094	2.164
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)					
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)					

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari output di atas, terlihat nilai Adjusted R Square atau pengaruh simultan variabel Beban kerja sebesar 0,507. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban kerja juga turut mempengaruhi Disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,507 (50,7%).

Hasil Uji Signifikan

Uji signifikan pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji signifikan akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji statistik signifikan yang disajikan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 14 Uji Signifikan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.602	3.677		.000
	Beban Kerja (X)	.674	.087	.718	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)					

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 28.00

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai dengan nilai B constant 0.674 serta uji t 7.783 dengan taraf signifikan 0,000. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yaitu semakin tinggi tingkat Beban kerja akan semakin tinggi pula tingkat Disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji t menyebutkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin kerja pegawai dan dapat di terima. Berdasarkan hasil perhitungan data

menggunakan program pengolahan data SPSS versi 28.00 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan arah hubungan positif.

Dari hasil analisis statistik inferensi variabel dimensi Beban kerja menunjukkan bahwa koefisien regresinya adalah 0,674 dengan hasil uji t sebesar 7.783 dan mempunyai tingkat signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna dengan hasil statistiknya yaitu sebesar 54,92 atau 54,92%. Artinya beban kerja tergolong cukup baik,
2. Disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna dengan hasil statistiknya yaitu sebesar 42.00 atau 42%. Artinya beban kerja tergolong cukup baik,
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna dengan hasil uji statistiknya yaitu koefisien regresinya 0,674 dengan hasil uji t sebesar 7.783 dan mempunyai tingkat signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian hipotesis tersebut di dapat diterima.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Beban kerja yang terjadi agar dapat meningkatkan disiplin Kerja Rutan Kelas IIB Manna, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan Beban kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja yang terjadi di Rutan Kelas IIB Manna
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi beban kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, W. John & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Fifth Edit, Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications, Inc.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPPE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RutanWFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Moekijat. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BFFE.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4111>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 85– 91.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akutansi (JUMSI)*, 1(3), 387–396.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rusydi, Y. (2021). Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Kelas 1 A Pakjo Palembang. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 16(2), 231–246. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v16i2.4117>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Putra Danaya, B., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Aliefiani, G., Putri, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill- Building Approach*. (7th ed.). Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016b). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley and Sons.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83– 98.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Utomo, U. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Arcan.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.