

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Nia Maysarah¹, Vanessa Rabbiamay Hasira², Zariah Amanda Batu Bara³, Mulyadi⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

Abstrak

This research is a literature-based study examining the impact of training, workload, and work environment on employee discipline. The review encompasses theories of human resource management and findings from prior studies related to the topic. The primary aim is to compile and assess scholarly research that investigates factors influencing disciplinary behavior in the workplace. This study utilizes a literature review method, gathering secondary data from a range of national and international academic journals. The results reveal that training has a positive influence on discipline by enhancing employee competencies. Conversely, an excessive workload tends to negatively affect discipline due to the resulting stress and fatigue. Additionally, a supportive work environment that aligns with individual abilities and traits contributes to the development of better discipline. In conclusion, all three variables are significantly linked to employee discipline and should be managed in a balanced manner by organization.

Keywords: training, workload, work environment, employee discipline.

Copyright (c) 2025 **Nia Maysarah¹**

✉Corresponding author :

Email Address : niamaysarah72@sma.belajar.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen inti dalam suatu organisasi yang memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta meningkatkan daya saing perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang cukup dan mampu bekerja secara disiplin demi menjaga tingkat produktivitas dan efisiensi (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan karyawan adalah melalui program pelatihan. Pelatihan menjadi media edukasi yang bertujuan mengembangkan keterampilan teknis, wawasan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pelatihan yang tepat akan menjadikan karyawan lebih kompeten dan memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap tanggung jawab dan disiplin kerja (Simamora dalam Sumual, 2017). Selain itu, pelatihan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan SDM, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan (Harisandi & Wajdi, 2024).

Di sisi lain, beban kerja juga berpengaruh terhadap disiplin. Beban yang terlalu berat atau tidak seimbang bisa memicu kelelahan dan menurunkan konsentrasi, yang berujung pada pelanggaran aturan kerja. Sebaliknya, pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih teratur (Kurnia, 2010). Oleh karena itu, manajemen harus bijaksana dalam mendistribusikan pekerjaan untuk menghindari beban berlebih yang merugikan.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kedisiplinan adalah lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan dan ventilasi, maupun nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan mendorong sikap positif serta perilaku disiplin karyawan (Haslindah et al., 2020), sekaligus memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan.

Disiplin kerja sendiri menjadi kunci dalam memastikan kelancaran aktivitas organisasi. Karyawan yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, menghargai waktu, dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sebaliknya, lemahnya disiplin dapat menghambat produktivitas dan merugikan perusahaan. Dengan dasar tersebut, Kajian ini dimaksudkan untuk menganalisis secara kontekstual pelatihan bagaimana, beban kerja, dan lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan informasi dari laman resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), pelatihan kerja diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja sesuai dengan tingkat keahlian dan jenjang jabatan tertentu (Safitri, 2019).

Secara umum, pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang fokus pada peningkatan pengetahuan teknis, keterampilan praktis, serta sikap kerja yang mendukung. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar karyawan menjadi lebih kompeten dan mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan standar yang berlaku. Pelatihan juga memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan disiplin kerja, karena dapat membentuk sikap positif, meningkatkan pemahaman terhadap aturan, dan mendorong tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan.

Selain bertujuan memperbaiki kinerja individu, pelatihan juga berfungsi sebagai pendorong inovasi dalam lingkungan kerja. Gunawan dkk. (2023) menegaskan bahwa setiap kegiatan yang mendukung kemajuan bisnis merupakan refleksi dari kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengawasan terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas sesuai harapan. Evaluasi kinerja juga menjadi landasan penting dalam membangun kerja sama yang efektif antara manajemen dan staf (Andriani et al., 2019).

Beban Kerja

Menurut Hermanto dalam Pambudi (2017), beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau suatu organisasi dalam waktu tertentu, dengan kondisi kerja yang normal. Beban kerja ini dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu beban fisik dan beban mental. Beban fisik berkaitan dengan aktivitas yang memerlukan tenaga tubuh, sementara beban mental lebih banyak ditemukan dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan tanggung jawab intelektual yang besar. (Yhonanda Harsono, 2023).

Dalam perusahaan, beban kerja biasanya ditentukan berdasarkan standar operasional untuk setiap jenis pekerjaan dan divisi. Standarisasi ini memungkinkan perusahaan menilai apakah kinerja karyawan berada pada tingkat yang sesuai, kurang, atau melampaui ekspektasi. Pemahaman akan beban kerja menjadi penting untuk menyesuaikan jumlah dan kapasitas tenaga kerja yang dibutuhkan, serta juga mempengaruhi kedisiplinan. Beban kerja yang proporsional cenderung mendorong disiplin karena karyawan bekerja sesuai jadwal dan target yang ditetapkan. Sebaliknya, beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kedisiplinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang ideal, disertai dengan tingkat kedisiplinan yang baik, dapat mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah elemen penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen, meskipun tidak secara langsung berhubungan dengan proses produksi. Lingkungan ini mencakup ruang atau kondisi di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari. (Mardiana, 2005: 55).

Munandar (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama: fisik dan sosial. Faktor fisik meliputi tata ruang, lokasi, fasilitas, dan kondisi kerja. Sementara itu, faktor sosial meliputi dinamika hubungan antarpegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan internal perusahaan (Sartika et al., 2020).

Secara keseluruhan, baik aspek fisik maupun sosial dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif mampu meningkatkan antusiasme karyawan, sementara suasana kerja yang tidak mendukung cenderung memicu kejenuhan, tekanan mental, dan menurunnya motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap efisiensi serta produktivitas kerja.

Disiplin Karyawan

Disiplin merupakan sikap yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Setiap orang diharapkan memiliki keinginan untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang telah disepakati bersama, serta bersiap menerima konsekuensi apabila siarannya. Jika diterapkan secara berkelanjutan, disiplin akan berkembang menjadi kebiasaan positif yang melekat dalam karakter individu.

Fungsi utama dari disiplin adalah mencegah terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku, sehingga potensi sanksi dapat dihindari. Dalam manajemen, disiplin juga digunakan sebagai alat bagi pimpinan untuk menyelaraskan kinerja karyawan dengan kebijakan organisasi. Hal ini bertujuan meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya ketaatan terhadap norma sosial dan peraturan perusahaan. Jika karyawan mengabaikan ketentuan yang ada, maka perilaku kerja mereka akan mencerminkan tingkat disiplin yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang taat menunjukkan aturan tingkat kedisiplinan yang tinggi (Partika, 2020).

Secara umum, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu kehadiran dan kepulangan, penyelesaian tugas secara tuntas, serta kepatuhan terhadap peraturan internal dan norma sosial. Disiplin juga menunjukkan adanya rasa tanggung jawab, kemauan untuk mencegah terjadinya kesalahan, dan upaya untuk menjaga kelancaran proses kerja dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi sastra sebagai metode utama. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengumpulkan, menelaah, serta menganalisis berbagai referensi yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, artikel, buku ajar, dan laporan penelitian baik dari sumber nasional maupun internasional.

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari publikasi ilmiah yang membahas pelatihan, beban kerja, lokasi kerja, dan kedisiplinan karyawan. Seleksi literatur dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan relevansi isi, kualitas publikasi (dengan akreditasi nasional atau internasional), serta tahun terbit, dengan prioritas pada karya yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir agar tetap relevan.

Analisis proses menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang melibatkan identifikasi pola dan tren dari berbagai referensi, yang selanjutnya disintesis untuk menjawab rumusan masalah serta merumuskan kesimpulan teoritis mengenai keterkaitan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Karyawan

Pelatihan merupakan upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan pada bagian pendahuluan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi, sikap, dan etos kerja. Dalam studi literatur ini ditemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mentaati aturan. Selain itu, pelatihan mencerminkan kepedulian organisasi terhadap pengembangan karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas (Danisa & Komari, 2023).

Dan ada beberapa pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin karyawan. Pertama ialah Meningkatkan Pemahaman terhadap Aturan dan Kenijakan juga yang mencakup sosialisasi tentang peraturan, standar operasional prosedur (SOP), serta nilai-nilai perusahaan. Yang kedua ada rasa tumbuh rasa tanggung jawab, dan yang terakhir ialah Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Tugas yang Diberikan Berkaitan dengan Tingkat Prilaku Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan strategi utama yang digunakan organisasi untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya tenaga manusia. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, pelatihan berperan sebagai media pembelajaran dalam membentuk kompetensi, sikap, dan etos kerja. Kajian literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan memiliki kontribusi besar dalam membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin.

Pelatihan yang diberikan organisasi mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Selain mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan SDM, pelatihan juga berfungsi sebagai motivator bagi karyawan agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas (Danisa & Komari, 2023).

Beberapa dampak positif pelatihan terhadap disiplin mencakup: meningkatnya pemahaman terhadap kebijakan dan prosedur kerja, penanaman rasa tanggung jawab, serta peningkatan motivasi dan tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Beban Kerja Berkaitan dengan Tingkat Disiplin Karyawan

Tugas yang melebihi kapasitas individu dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Berdasarkan literatur yang ditinjau, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kedisiplinan karena mengganggu fokus, memicu stres, dan meningkatkan peluang pelanggaran aturan. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang adil dan seimbang menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar tanpa tekanan yang berlebihan.

Oleh karena itu, manajemen distribusi beban kerja menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku disiplin. Beban kerja memiliki dua sisi: sisi positifnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, produktivitas, dan keterlibatan karyawan; sementara sisi negatifnya meliputi stres, kelelahan, penurunan semangat, dan menurunnya kualitas hasil kerja.

Peran Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, serta hubungan sosial di tempat kerja sangat mempengaruhi lingkungan kerja turut berperan dalam menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat bekerja.

Temuan dari kajian literatur menunjukkan bahwa suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat memperkuat kepatuhan terhadap peraturan serta mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan sejawat juga berkontribusi terhadap terbentuknya motivasi intrinsik untuk berperilaku disiplin tanpa harus terus-menerus memberikan keringanan.

SIMPULAN

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa pelatihan, pembagian tugas, dan tanggung jawab kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan disiplin karyawan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk membentuk kompetensi serta perilaku kerja yang konstruktif, yang pada akhirnya memperkuat sikap disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab. Beban kerja yang terdistribusi secara seimbang membantu mempertahankan konsentrasi dan antusiasme kerja, sekaligus meminimalkan tekanan berlebih yang dapat merusak kedisiplinan. Selain itu, terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif mampu mendorong karyawan untuk patuh terhadap peraturan serta prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Aspek ketiga tersebut saling berkaitan erat dan tidak dapat dikecualikan dalam proses pembentukan disiplin kerja yang efektif. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara sinergis agar dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas.

Referensi :

- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bina Bangsa Ekonomi*, 17(2), 1236–1248. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2> p-ISSN:
- Partika, P. D. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. In *Universitas Kristen Satya Wacana* (Vol. 53, Issue 9).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1).
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 491–500. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sartika, M., Nuswantoro, U. D., Awaliyah, E. R., Nuswantoro, U. D., Oktafiyani, M., & Nuswantoro, U. D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Kepuasan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 48–65.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>