

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan dan Pertanian Kota Bontang

Wanda Annisa Faradilla¹, Indah Rama Putri², Muh. Takwin³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Trunajaya Bontang

e-mail: wandaannisa2002@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa dampak beban kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang. Metodologi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel. Total populasi yang diselidiki terdiri dari 153 pegawai negeri yang dikategorikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Honorer. Menggunakan metode sampling Slovin, ukuran sampel 60 individu diturunkan dari populasi melebihi seratus. Pemilihan peserta dilakukan melalui sampling probabilitas, dan analisis data melibatkan regresi linier berganda. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), menunjukkan dampak positif dan penting pada Disiplin Kerja (Y) karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang menguntungkan 0,724 untuk Beban Kerja dan 0,361 untuk Kompensasi. Selanjutnya, tingkat signifikansi untuk Beban Kerja dan Kompensasi masing-masing adalah 0,046 dan 0,025, keduanya jatuh di bawah ambang 0,05, menandakan pengaruh besar pada Disiplin Kerja. Selain itu, tingkat signifikansi gabungan 0,048, di bawah 0,05, menunjukkan efek gabungan yang signifikan dari variabel independen pada variabel dependen.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Kompensasi*

Abstract

The aim of this research was to examine the impact of workload and compensation on the work discipline of employees in the Food Security, Fisheries, and Agriculture Department of Bontang City. Utilizing quantitative methods with an associative approach, this study sought to analyze the relationship between variables. The total population under scrutiny consisted of 153 civil servants holding the status of State Civil Apparatus (ASN) and Honorary Employees. Given the large population size, the sampling technique employed was the Slovin method, resulting in a sample size of 60 individuals. The sampling procedure adhered to probability sampling, while data analysis was conducted through multiple linear regression. The findings of this investigation revealed that both independent variables, specifically

Workload (X1) and Compensation (X2), exerted a positive and statistically significant influence on the Work Discipline (Y) of employees, both individually and collectively. This assertion is supported by the favorable regression coefficient values of 0.724 for Workload and 0.361 for Compensation. Furthermore, the significance levels for Workload and Compensation were 0.046 and 0.025 respectively, both falling below the threshold of 0.05, indicating a noteworthy impact on Work Discipline. Concurrently, the combined significance level was 0.048, which signifies a substantial effect of both independent variables on the dependent variable.

Keywords: *Compensation, Performance, Workload, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja menunjukkan kecenderungan dan kesiapan individu untuk mematuhi dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan berakar pada hubungan langsungnya dengan efektivitas organisasi. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja mengambil peran penting dengan menangkal penyimpangan, divergensi, atau kelalaian yang dapat menghambat efisiensi kerja (Arif et al., 2020). Pada umumnya, disiplin kerja yang sehat mempercepat realisasi tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memburuk menjadi hambatan, menghambat pencapaian tersebut (Jufrizen & Hadi, 2021). Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang terpuji cenderung lebih terdorong dalam tugas mereka, akibatnya meningkatkan kinerja mereka; membina disiplin kerja yang baik menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif. Seperti yang dinyatakan oleh (Azhar et al., 2020), organisasi yang dicirikan oleh disiplin kerja yang kuat memiliki potensi besar. Disiplin kerja yang kuat menggarisbawahi rasa tugas terhadap tugas yang diberikan, menumbuhkan semangat untuk bekerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja yang kuat diterjemahkan menjadi penyelesaian tugas yang cepat dan peningkatan kepuasan kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam menegakkan ketertiban untuk hasil yang optimal, meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan moral, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya yang bertujuan untuk membangun disiplin kerja menunjukkan banyak variasi, dengan setiap organisasi mengadopsi pendekatannya sendiri yang dianggap sebagai strategi fundamental atau faktor pendorong dalam mendorong kinerja puncak dalam perusahaan. Salah satu inisiatif ini dilaksanakan melalui implementasi beban kerja, yang didefinisikan sebagai fenomena yang muncul ketika terlibat dengan tuntutan tanggung jawab seseorang, di mana pengaturan kerja harus dilihat sebagai pendamping pekerjaan, kompetensi, perilaku, dan persepsi individu. Manajemen beban kerja dalam organisasi mencakup berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, pemanfaatan jam kerja, dan tujuan yang harus dipenuhi (Saputra, 2022). Seperti yang ditunjukkan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020), beban kerja yang berlebihan dapat menghambat proses kognitif, menimbulkan risiko bagi kesejahteraan karyawan, dan mengakibatkan penurunan kinerja. Beban kerja yang meningkat menyebabkan stres terkait pekerjaan, yang berdampak buruk pada produktivitas karyawan. Oleh karena itu, administrasi beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepatuhan terhadap peraturan. Untuk mencapai hasil

yang optimal pada skala kinerja, distribusi beban kerja harus dikalibrasi sesuai dengan kapasitas karyawan. Indikator utama dari beban kerja yang ideal meliputi target yang dapat dicapai, kondisi kerja, dan tolok ukur (Nurhandayani, 2022). Tujuan pekerjaan yang ditetapkan harus selaras dengan kemampuan karyawan untuk mencegah beban kerja yang berlebihan atau tidak memadai. Strategi optimasi beban kerja yang baik menggabungkan tujuan realistis, kondisi kerja yang kondusif, dan tolok ukur untuk kinerja yang efisien.

Sehubungan dengan beban kerja, faktor lain yang berperan dalam membentuk disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi menunjukkan remunerasi yang diberikan kepada karyawan untuk layanan mereka, baik dalam bentuk upah per jam atau gaji reguler yang diawasi oleh departemen sumber daya manusia. Ini adalah elemen Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) yang berkaitan dengan berbagai penghargaan yang diterima individu untuk melaksanakan tugas organisasi (Sutrisno et al., 2022). Melalui kompensasi, karyawan diberi insentif untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh kepemimpinan perusahaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Sari dkk. (2020), menawarkan kompensasi kepada karyawan dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan. Dengan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, kompensasi dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan. Selain itu, ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, mendorong peningkatan loyalitas dan komitmen. Selain itu, kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk mendorong keterlibatan karyawan yang lebih besar, bertindak sebagai hadiah untuk layanan yang diberikan sambil meningkatkan apresiasi dan kepuasan kerja. Pada akhirnya, kompensasi yang adil dapat menumbuhkan suasana kerja yang produktif dan termotivasi. Ada berbagai pendekatan untuk mengoptimalkan kompensasi. Perusahaan harus mengembangkan program yang bijaksana untuk mempertahankan sumber daya manusia dan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi yang adil memiliki potensi untuk meningkatkan perilaku dan efisiensi karyawan. Komunikasi yang efektif dengan karyawan sangat penting dalam menentukan struktur kompensasi yang sesuai (Widodo & Yandi, 2022). Memastikan kesetaraan dalam upah dan bonus sangat penting untuk menumbuhkan hubungan manajemen-karyawan yang positif dan efektivitas biaya operasional.

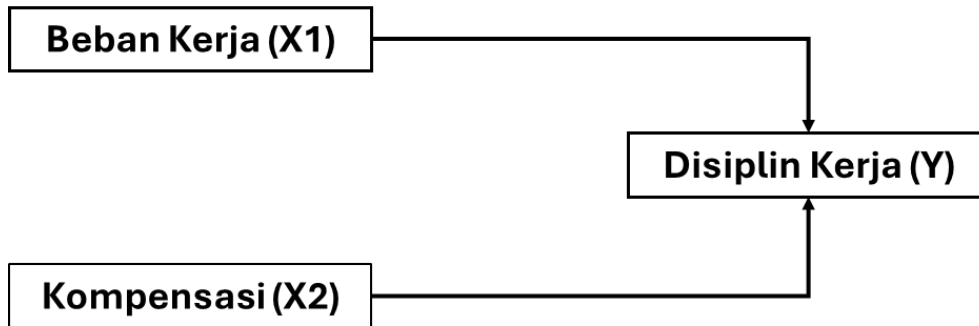
Kedua faktor ini memiliki kapasitas untuk meningkatkan disiplin kerja, terutama kompensasi. Adalah logis bahwa setiap individu menemukan kegembiraan dalam menerima bonus. Ketika upaya tambahan diakui dan dihargai dengan bonus, individu menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Konsep ini dibuktikan dalam studi oleh (Husain, 2020), yang menyoroti pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Pengaruh ini berasal dari peran penting sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memprioritaskan perencanaan, koordinasi strategis, pemantauan, dan memastikan pengawasan yang tepat. Dengan mengadopsi pendekatan ini, fungsi dan sistem manajemen beroperasi secara efisien. Berbeda dengan kompensasi, beban kerja menggambarkan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seorang profesional SDM. Pada dasarnya, tidak ada individu yang menginginkan beban kerja yang berlebihan karena risiko kelelahan. Namun demikian, beban kerja masih dapat berkontribusi pada disiplin kerja, seperti yang diartikulasikan oleh (Noverina et al, 2020). Mereka menyarankan bahwa dampak beban kerja pada disiplin kerja berakar pada faktor-faktor

terkait beban kerja yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor ini mencakup desain pekerjaan, kondisi kerja, tuntutan kerja yang berlebihan, ambiguitas peran, berbagai jenis perubahan, dan konflik. Analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki potensi untuk memperkuat disiplin kerja ketika dikelola secara efektif, yang memerlukan perumusan strategi yang sesuai.

Masalah yang terkait dengan disiplin kerja tidak terbatas pada keadaan tertentu; melainkan, masalah ini dapat muncul dalam lingkungan apa pun karena banyaknya sikap dan perbedaan individu, terutama dalam organisasi yang memiliki tenaga kerja yang besar. Kejadian penting dalam Departemen Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang adalah kurangnya kepatuhan terhadap prinsip-prinsip disiplin di antara sebagian besar staf, yang mengakibatkan situasi di mana ketepatan waktu sering diabaikan. Pengamatan mendalam yang dilakukan selama penilaian awal mengungkapkan kasus di mana karyawan hanya tampaknya menyelesaikan catatan kehadiran dan muncul kembali hanya ketika tiba saatnya untuk berangkat ke rumah. Perilaku seperti itu tidak diragukan lagi memiliki dampak yang merugikan pada kinerja agensi secara keseluruhan, yang menyebabkan banyak tugas menghadapi penundaan karena kurangnya komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan yang tidak disiplin. Insiden ini menggarisbawahi adanya hambatan yang menghalangi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Namun demikian, langkah-langkah tertentu diyakini menawarkan solusi untuk masalah ini, termasuk penyesuaian beban kerja untuk mencegah karyawan yang berlebihan dan pemberian insentif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan moral mereka. Hipotesis ini memerlukan validasi untuk memastikan apakah faktor-faktor ini dapat secara efektif meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, tujuan utama dari penyelidikan ini adalah untuk mengevaluasi dampak beban kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja di antara karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan asosiatif, yang merupakan kerangka metodologis yang bertujuan untuk meneliti hubungan antar variabel. Pemeriksaan berfokus pada korelasi antara variabel tertentu, khususnya variabel independen seperti Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variabel dependen Disiplin Kerja (Y). Tahap awal penyelidikan ini melibatkan identifikasi masalah melalui pengamatan di tempat di Departemen Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian di Kota Bontang. Populasi penelitian terdiri dari 153 individu, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Karyawan Kehormatan. Karena ukuran populasi yang besar, metode Slovenia digunakan untuk pengambilan sampel, menghasilkan ukuran sampel 60.474, yang kemudian dibulatkan menjadi 60. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teknik sampling probabilitas. Analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Garis besar penelitian disajikan dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), menunjukkan dampak positif dan signifikan pada Disiplin Kerja (Y) baik sebagian maupun bersamaan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam ruang lingkup penelitian ini. Menurut temuan, efek beban kerja pada disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan beradaptasi dengan beban kerja tertentu, menunjukkan bahwa beban kerja optimal bervariasi untuk setiap karyawan, mengingat bahwa tidak semua karyawan memiliki kapasitas yang sama untuk menangani beban kerja. Oleh karena itu, menyesuaikan beban kerja untuk karyawan individu adalah pendekatan yang layak untuk memaksimalkan disiplin kerja. Mengenai kompensasi, itu dapat dilihat sebagai bentuk pengakuan atas kinerja seseorang, sehingga berfungsi sebagai motivator kuat yang memacu individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Gambaran umum hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier ganda yang dilakukan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Uji Hipotesis
Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	Sig.
Konstanta	18.250		
Beban Kerja (X ₁)	0,724	2,039	0,046
Kompensasi (X ₂)	0,361	2,302	0,025
F-Hitung	= 4,205		0,048
R Square (R ²)	= 0,401		

Sumber: Output SPSS (2024)

Adapun hasil dari regresi dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut: $Y = 18.250 + 0,724X_1 + 0,361X_2 + e$.

Hasil ini menunjukkan korelasi positif dan penting antara beban kerja dan kompensasi mengenai disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi positif 0,724 untuk beban kerja (X1) dan 0,361 untuk kompensasi (X2). Nilai signifikansi

mengungkapkan bahwa nilai signifikansi beban kerja 0,046 dan kompensasi 0,025 keduanya di bawah 0,05, menandakan dampak signifikan mereka pada disiplin kerja (Y). Selain itu, analisis pengaruh simultan (F) menampilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, khususnya 0,048, menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki efek substansial pada variabel dependen secara bersamaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis mengungkapkan dampak positif dan signifikan dari beban kerja pada disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa di Kementerian Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang, beban kerja menonjol sebagai faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Namun demikian, kesimpulan tersebut diambil dari berbagai faktor, salah satunya adalah penyesuaian beban kerja. Umumnya diperdebatkan oleh banyak karyawan bahwa beban kerja yang diberikan atau volume pekerjaan yang diberikan dapat berfungsi sebagai faktor motivasi untuk peningkatan kinerja. Dalam situasi di mana beban kerja tampak memberatkan, karyawan mungkin menunjukkan keengganan untuk segera terlibat dengannya. Pada saat-saat seperti itu, muncul kebutuhan bagi mereka untuk beradaptasi dengan beban kerja yang mereka hadapi. Oleh karena itu, alokasi penyesuaian beban kerja sangat penting dalam skenario ini, menekankan pentingnya bagi manajer untuk memiliki pemahaman tentang distribusi beban kerja yang ideal. Pemahaman ini sangat penting untuk memastikan bahwa beban kerja yang didelegasikan kepada karyawan tetap dalam lingkup kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif.

Dampak beban kerja terhadap disiplin kerja dijelaskan dalam penelitian empiris, termasuk studi (Sari & Dewi, 2020) yang menjelaskan bagaimana beban kerja memerlukan optimalisasi yang efisien untuk hasil yang optimal. Beban kerja yang berlebihan berpotensi mengakibatkan efek buruk seperti kelelahan fisik dan mental, di samping respons emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan lekas marah. Sebaliknya, beban kerja yang tidak mencukupi dapat menyebabkan kelelahan yang berasal dari kelangkaan tugas; beban kerja yang sesuai dengan standar organisasi memiliki kapasitas untuk meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja. Pentingnya mengelola beban kerja juga digarisbawahi oleh (Ndandara et al., 2022), yang menegaskan bahwa beban kerja karyawan memerlukan sumber daya untuk manajemen yang efektif dan efisien untuk mendukung dan memandu operasi bisnis yang mulus menuju pencapaian tujuan. Gagasan serupa disampaikan oleh (Fachira et al., 2020) bahwa beban kerja yang memenuhi target dapat ditangani secara efektif oleh karyawan, menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja; beban kerja yang terlalu tinggi dapat membebani karyawan, berpotensi merusak kepatuhan mereka terhadap tanggung jawab kerja.

Refleksi ini menyoroti perlunya mengatur beban kerja secara efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang harus memprioritaskan beban kerja yang seimbang untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Beban kerja yang disesuaikan dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk unggul dan mendorong disiplin kerja yang ditingkatkan. Meskipun demikian, penting untuk mengakui bahwa tugas yang belum selesai dapat mengakibatkan akumulasi beban kerja, yang berdampak buruk pada produktivitas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang. Jelas bahwa peningkatan disiplin kerja terkait erat dengan pemberian kompensasi, yang merupakan aspek penting bagi berbagai entitas pemerintah, termasuk Kementerian Pangan, Perikanan, dan Pertanian di Kota Bontang, serta lembaga lokal lainnya. Kompensasi yang diberikan datang dalam bentuk insentif kinerja, yang dinilai berdasarkan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan segera, catatan kehadiran, dan pemanfaatan hak cuti. Evaluasi ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk distribusi kompensasi yang adil. Hasil yang diantisipasi dari menawarkan insentif kinerja adalah untuk menumbuhkan dorongan batin dan motivasi di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengamati manfaat yang diterima oleh mereka yang unggul dalam tugasnya, karyawan lain termotivasi untuk mengupayakan pengakuan serupa melalui peningkatan kinerja kerja.

Dampak kompensasi terhadap disiplin kerja telah dijelaskan dalam berbagai pertanyaan empiris, termasuk studi (Hirmansah, 2022) yang menyatakan untuk meningkatkan kesetaraan dan nilai, perbedaan dalam alokasi kompensasi harus didasarkan pada variasi dalam tugas manajerial, akuntabilitas, keterampilan, keahlian, dan efisiensi; remunerasi yang diberikan harus wajar, adil, menyenangkan, memenuhi, memberi insentif, memuaskan, dan dengan demikian menunjukkan sesuai dengan persyaratan, potensi pemberian kompensasi untuk secara positif membentuk disiplin kerja. Selanjutnya, (Sari & Astutiningsih, 2021) menegaskan bahwa kompensasi yang dicairkan oleh organisasi mempengaruhi berbagai aspek seperti etos kerja. Kompensasi yang memadai sangat penting tidak hanya untuk karyawan, tetapi juga untuk perusahaan yang mencari personel yang mahir dan berusaha untuk mengurangi pergantian personel, sehingga mengurangi biaya operasional. Perlunya kompensasi dijelaskan lebih lanjut oleh (Sugiarti et al., 2022) yang berpendapat bahwa remunerasi memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan esensial. Mengingat persyaratan yang meningkat saat ini, paket remunerasi yang berlaku dianggap tidak memadai. Kompensasi yang adil sangat diperlukan bagi karyawan karena menimbulkan rasa imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Refleksi pada penyelidikan sebelumnya menggambarkan bagaimana pemberian remunerasi yang sesuai dapat meningkatkan atau memengaruhi perilaku karyawan untuk beroperasi dengan ketekunan yang meningkat. Penerbitan tunjangan kinerja untuk Divisi Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang memerlukan modifikasi alokasi remunerasi. Hasil dari penyelidikan ini mengungkapkan upaya substansif namun penting untuk mempertahankan bagaimana pemberian kompensasi dapat bertahan secara berkelanjutan dapat memengaruhi karyawan untuk beroperasi dengan disiplin yang ditingkatkan.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian simultan dalam penelitian ini telah mengungkapkan bahwa dampak gabungan beban kerja dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bagaimana optimalisasi beban kerja dan kompensasi yang tepat dapat berfungsi sebagai katalis untuk meningkatkan disiplin kerja. Secara praktis, beban

kerja yang optimal dan tingkat kompensasi yang sesuai, selaras dengan pembagian beban kerja masing-masing karyawan, muncul sebagai elemen penting yang kondusif untuk mendorong peningkatan disiplin kerja. Hasil seperti itu dapat direalisasikan melalui penerapan strategi yang sesuai mengenai distribusi beban kerja dan alokasi kompensasi. Studi sebelumnya menguraikan pentingnya menerapkan strategi yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja melalui memaksimalkan distribusi beban kerja. Ditekankan bahwa kunci untuk mengoptimalkan disiplin kerja terletak pada menyelaraskan beban kerja dengan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, sehingga meningkatkan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan secara efektif (Erni et.al, 2023). Mengenai kompensasi, digarisbawahi oleh (Ivano & Susanti, 2023) bahwa memastikan kompensasi yang adil dan komprehensif bagi karyawan, termasuk semua penghargaan atas kontribusi mereka, sangat penting. Pendekatan ini memiliki potensi untuk meningkatkan disiplin karyawan, karena tingkat kompensasi yang lebih tinggi sesuai dengan peningkatan kinerja dan pemenuhan peran dan tanggung jawab.

SIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki dampak beban kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, dan Pertanian Kota Bontang. Pentingnya disiplin kerja dalam organisasi digarisbawahi oleh korelasinya dengan kinerja dan efisiensi. Kinerja dapat terhambat oleh beban kerja yang berlebihan, sedangkan motivasi dan kinerja dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Menggunakan metodologi kuantitatif, penelitian ini meneliti efek dari kedua faktor ini pada disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengungkapkan korelasi positif dan penting antara beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Meningkatkan disiplin kerja di antara karyawan dapat dicapai dengan menyempurnakan distribusi beban kerja dan memastikan kompensasi yang adil. Temuan penelitian ini memvalidasi kemanjuran strategi yang tepat dalam mengoptimalkan distribusi beban kerja dan memberikan kompensasi yang memotivasi untuk menumbuhkan disiplin karyawan. Oleh karena itu, pembentukan praktik manajemen beban kerja yang efektif dan penerapan skema kompensasi yang memotivasi sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Erni, N., Sibuea, E., Yani, D. A., Nasution, Z., & Elfrianto, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Akademik dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 36-44.

- Fachira, F., Saptomo, Y. H., & Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 36-54.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Ndandara, V., Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Man, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173-187.
- 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.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89-101.
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kabupaten OKU Selatan. *Ekonomika*, 13(2), 53-69.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187-1194.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.

- Sutrisno, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The impact of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance in the company: A review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476-3482.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.