

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN
PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN DI SIDOARJO**



Oleh :

NUR FAIZAH

1712111052/FEB/MA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA

2021

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN
PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN DI SIDOARJO

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen



Oleh :

NUR FAIZAH

1712111052/FEB/MA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA

2021

SKRIPSI

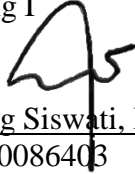
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KESEJAHTERAAN PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN
DI SIDOARJO**

Yang diajukan

**NURFAIZAH
1712111052/FEB/MA**

Disetujui untuk Ujian Skripsi oleh

Pembimbing I



Dra. Endang Siswati, MM.,DBA
NIDN. 0720086403

Tanggal : 22.04.2021

Pembimbing II



Heri Kusairi, SE., MM
NIDN. 0724057905

Tanggal : 22.04.2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra.Ec.,MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KESEJAHTERAAN PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN
DI SIDOARJO**

**Disusun oleh :
Nur Faizah
1712111052/FEB/MA**

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya Pada tanggal 05 Mei 2021

Pembimbing I



Dra. Endang Siswati, MM.,DBA
NIDN. 0720086403
Pembimbing II



Heri Kusairi, SE., MM
NIDN. 0724057905

Tim Penguji
Ketua



Dr. Muslichah Erma W. Dra.Ec.,MM
NIDN. 0703086802
Sekretaris

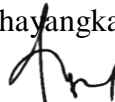


RM. Bramastyo KN., SH.,MM.,M Kn
NIDN. 0724027702
Anggota



Dra. Endang Siswati, MM., DBA
NIDN. 0720086403

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra.Ec., MM
NIDN. 0703106403

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Faizah

Nim : 1712111052

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KESEJAHTERAAN PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN
DI SIDOARJO.**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 28 April 2021

Yang membuat pernyataan



Nur Faizah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Kepada kedua orang tua tersayang, Bapak Nur Qomari dan Ibu Juariyah yang telah memberikan kasih sayang, Do'a, dukungan moral dan materil, serta selalu mendukung dan mengiringi setiap perjalanan hidup penulis
2. Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya, Brigjen. Pol. (Purn) Edy Prawoto S.H.,M. hum.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra, Ec, MM.
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya, Dr. Nova Retnowati, Dra. Ec.,
MM.

5. Dosen pembimbing Skripsi I, Dra. Endang Siswati, MM., DBA.
Dan dosen pembimbing II, Heri Kusairi, SE., MM.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bantuan kepadapenulis.
7. Kepada kekasih saya dan teman dekat saya yang sudah seperti saudara, Moch Ibad Thurmudhi dan Agnes Devy Saputri, yang telah menemani dari awal SMA sampai perkuliahan yang baru pertama kali kenal sampai sudah seperti saudara sendiri, suka duka bersama, tidak sedikitpun meninggalkan disaat susah, yang pastinya selalu mendukung dari segi moral maupun materil serta dari awal mengerjakan serta bimbingan hingga sekarang yang membuat saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman saya Rizki Dzhukrianto yang telah menemani dari awal perkuliahan sampai dengan sekarang, yang telah membantu, mendoakan, mensupport saya selama ini sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

9. Untuk sahabat-sahabat saya Okty Agustiana, Avicha Febriyanti dan Adelia Avivatul Savila terimakasih atas kebersamaan dan dukungan selama kuliah baik suka maupun duka.
10. Untuk teman-teman manajemen angkatan 2017 para pejuang skripsi terimakasih atas kebersamaan, dukungan dan saling membantu selama penyusunan skripsi ini.
11. Kepada kak Citra Yulia Sari yang telah mendoakan, membantu, mendukung saya selama ini sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Aamiin.

Surabaya, 20 April 2021

Nur Faizah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	15
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	26
2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	27
2.2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja	28

2.2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
2.2.2.5	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	33
2.2.3	Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
2.2.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	34
2.2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	35
2.2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	36
2.2.4	Pengertian Kesejahteraan	39
2.2.4.1	Tujuan Kesejahteraan.....	40
2.2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan	40
2.2.4.3	Program Kesejahteraan.....	42
2.2.4.4	Indikator Kesejahteraan.....	48
2.2.5	Pengertian Kepuasan Kerja	49
2.2.5.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	50
2.2.5.2	Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	55
2.2.5.3	Pengukuran Kepuasan Kerja	56
2.2.5.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	57
2.2.6	Hubungan Antar Variabel.....	58
2.2.6.1	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai	58
2.2.6.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai	59
2.2.6.3	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	60
2.2.6.4	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	60
2.2.6.5	Hubungan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja	61
2.2.7	Kerangka Konseptual	62
2.2.8	Hipotesis Penelitian.....	65
BAB III	METODE PENELITIAN	67
3.1	Kerangka Proses Berpikir.....	67
3.2	Definisi Operasional dan Pengukur Variabel.....	69
3.2.1	Definisi Operasional Variabel	69
3.2.1.1	Disiplin Kerja	69
3.2.1.1	Lingkungan Kerja.....	70

3.2.1.2 Kesejahteraan Pegawai	74
3.2.1.3 Kepuasan Kerja	75
3.2.2 Pengukur Variabel	76
3.2.3 Desain Instrumen Penelitian.....	77
3.3 Teknik Penentu Populasi dan Sample	79
3.3.1 Populasi	79
3.3.2 Sample	79
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	80
3.4.1 Lokasi	80
3.4.2 Waktu	80
3.5 Proses Pengambilan atau Pengumpulan Data.....	80
3.5.1 Jenis data	80
3.5.1.1 Data Primer.....	80
3.5.1.2 Data Sekunder	81
3.5.2 Metode Pengumpulan Data	81
3.5.2.1 Observasi	81
3.5.2.2 Wawancara	81
3.5.2.3 Metode Kuesioner	82
3.6 Penguji Data	82
3.6.1 Uji Reliabilitas.....	82
3.6.2 Uji Validitas.....	82
3.7 Teknik Analisis Data	83
3.7.1 Smart Parsial Least Square	83
3.7.2 Outer Model (Evaluasi Model Luar)	84
3.7.2.1 Validitas Convergent	84
3.7.2.1 Validitas Diskriminan.....	84
3.7.2.2 Realibilitas Komposit	85
3.7.3 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)	85
3.7.3.1 R-Square	86
3.7.3.2 Uji Hipotesis.....	86

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	87
4.1.1 Sejarah Singkat Kelurahan	87
4.1.2 Visi dan Misi	88
4.1.3 Struktur Organisasi.....	89
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	94
4.2.1 Deskripsi Responden.....	94
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	95
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	96
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	96
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	98
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	101
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kesejahteraan Pegawai (Z).....	104
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	106
4.3 Analisis Parsial Least Square	109
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	109
4.3.1.1 Convergent Validity	110
4.3.1.2 Diskriminant Validity.....	112
4.3.1.3 Composite Reability	114
4.3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	115
4.3.2.1 R – Square	115
4.3.2.2 Uji Hipotesis.....	116
4.4 Pembahasan Hasil Hipotesis.....	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	119
5.1 Simpulan.....	124
5.2 Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	19
Tabel 3.2.2	Tabel Skala Likert.....	77
Tabel 3.2.3	Desain Instrumen Penelitian	78
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	95
Tabel 4.2	Data Berdasarkan Usia.....	96
Tabel 4.3	Kategori <i>Mean</i> Variabel.....	98
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	99
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	101
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kesejahteraan Pegawai	104
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	107
Tabel 4.8	Nilai Outer Loading Indikator.....	111
Tabel 4.9	Convergent Validity	112
Tabel 4.10	Nilai Cross Loading	113
Tabel 4.11	Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	114
Tabel 4.12	Nilai R-Square.....	115
Tabel 4.13	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	116
Tabel 4.14	Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	63
Gambar 3.1	Kerangka Konsep Berfikir	67
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	90
Gambar 4.2	Hasil Outer Model.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Jawaban
Lampiran 3	Tabel Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Validitas Kuesioner
Lampiran 5	Uji Reliabilitas Kuesioner
Lampiran 6	Deskriptif Profil Responden
Lampiran 7	Deskriptif Variabel Penelitian
Lampiran 8	Analisis Parsial Least Square
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian
Lampiran 10	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Berita Acara Revisi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN
PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN DI SIDOARJO**

ABSTRAK

Nur Faizah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, 2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kerja, 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan observasi, wawancara, dan metode kuesiner. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja kepada 53 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah partial least square menggunakan aplikasi smart PLS 3.0.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Pegawai dan Kepuasan Kerja

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON
JOB SATISFACTION MEDIATED BY THE WELFARE OF EMPLOYEES OF
GAMPING KRIAN VILLAGE IN SIDOARJO.***

ABSTRACT

Nur Faizah

*Management Study program economy and business faculty of Bhayangkara
University Surabaya*

This study aims to determine whether there are any of effect among : 1. Work discipline and work environment have a significant effect on employee welfare, 2. Work discipline and work environment have a significant effect on job satisfaction, 3. Work discipline has an effect on satisfaction with welfare as a mediating variable, 4. Work environment gives effect on satisfaction with welfare as a mediating variable. In this study, the sampling technique used observation, interviews, and questionnaire methods. Data obtained by distributing questionnaires related to work discipline, work environment, welfare and job satisfaction to 53 respondents. Data analysis techniques in this study used the smart PLS 3.0.0 application. The results of this study showed that 1. Work discipline and work environment have a significant effect on employee welfare. 2. Work discipline has a significant effect on job satisfaction while the work environment has no significant effect on job satisfaction. 3. Work discipline has a significant effect on satisfaction with welfare as a mediating variable, 4. The work environment has a significant effect on satisfaction with welfare as a mediating variable.

Keyword : Work Discipline, Work Environment, Welfare of Employees, and Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global seperti saat ini, suatu organisasi dituntut agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi tersebut serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi atasan maupun pegawai dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia secara global adalah ilmu yang mempelajari cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan antar wilayah maupun antar negara. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi – fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat berpengaruh dengan aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu MSDM karena memang pada dasarnya perubahan tersebut terjadi pada segenap manusia yang berada di dalam lingkungan organisasi.

Sebesar apapun sebuah organisasi tentu tidak akan bisa terlepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang mendukungnya karena manusialah yang mengatur perputaran roda kehidupan dalam suatu organisasi baik organisasi milik pemerintah atau organisasi milik swasta. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikoordinir dengan baik supaya bisa mendukung pencapaian rencana strategis kedepannya dalam suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari kesejahteraan para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan–tujuan organisasi dan individu. Widyaningrum&Siswati (2017:2).

Sutrisno (2019:7), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi untuk kepentingan bersama di lingkup organisasi tersebut. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi seperti yang disebut oleh Soedarmayanti (2017) bahwa sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang

dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa, yang dimaksud sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap organisasi pasti memiliki aset agar dapat menjalankan visi dan misi sebagaimana organisasi itu pertama kali di bentuk. Salah satu hal yang dianggap sebagai aset organisasi adalah pegawai atau karyawan. Karena pegawai merupakan penggerak suatu sistem organisasi, sudah sepantasnya pimpinan mengetahui kemampuan pegawainya baik kelemahan maupun kelebihanannya. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai merupakan aset dari sebuah organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemimpin organisasi tersebut agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus di perhatikan di dalam sebuah organisasi adalah disiplin kerja.

Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Supomo&Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai

dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkannya kepadanya. Disiplin kerja perlu di tingkatkan agar harapan pegawai tercapai dan menghasilkan kepuasan, serta para pegawai mendapatkan kesejahteraan yang layak.

Setiap organisasi pemerintah dalam hal ini Kelurahan Gamping selalu meminta seluruh pegawainya untuk selalu menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan kelurahan tersebut. Disiplin kerja para pegawai harus diterapkan dalam suatu organisasi tidak terkecuali pada kelurahan gamping ini. Menurut hasil pengamatan di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo permasalahan tentang disiplin kerja yang sering terjadi adalah masih banyaknya pegawai yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemukannya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja serta tingkat kedatangan para pegawai yang tidak datang tepat waktu yang masih relative cukup tinggi. Berdasarkan permasalahan tersebut seharusnya pihak-pihak yang berwenang dalam lingkup kelurahan tersebut harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi tersebut.

Sandhi & Satria (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai lainnya adalah lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para pegawai dan juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat berdampak negative dan cenderung dapat menurunkan kesejahteraan para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Widyaningrum (2019:56-57).

Widyaningrum (2019:58-59), juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature,

kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh pada tenaga kerja dan lebih banyak membuang waktu para pegawai serta tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien. Menurut hasil pengamatan di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurang nyamannya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, seperti suhu dan tata ruang kerja yang kurang baik serta tempat yang sempit sehingga dapat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja, dan sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam suatu bagian tertentu. Dari permasalahan tersebut sebaiknya pihak organisasi lebih sering melakukan pengecekan terhadap fasilitas pada setiap ruangan para pegawai dan tempat-tempat umum di sekitar lingkungan kelurahan tersebut serta harus lebih sering melakukan diskusi dengan para pegawai agar tidak mudah terjadi perselisihan dan perbedaan pendapat antar pegawai.

Pranitasari (2019) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian

pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Selain dua variabel tersebut variabel selanjutnya adalah kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Afifuddin (2017:179). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental bagi para pegawai dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, serta timbal balik yang positive dari pegawai terhadap organisasi. Pemberian kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (makutika dkk, 2018) pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan bagi pegawai yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan yang di dapat oleh seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan semakin semangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang semakin besar kepada perusahaan.

Hasil pengamatan di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo kesejahteraan para pegawai menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi, karena apabila kesejahteraan tidak benar-benar diperhatikan maka hal tersebut bisa menjadi ketimpangan sosial bagi para pegawai. Kesejahteraan pegawai tentu sangat mempengaruhi kepuasan pegawai itu sendiri. Apabila kesejahteraan tinggi maka hasil kerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya apabila kesejahteraan para pegawai rendah hasil kerja yang mereka hasilkan akan menjadi kurang maksimal. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan para pegawai saja tetapi juga untuk kepentingan bersama dalam suatu organisasi.

Selain tiga variabel tersebut variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilihathanya pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya saja, tetapi terkait juga dengan aspek-aspek lain seperti berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan atasan, dan terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dapat mencerminkan kesejahteraan di lingkungan kerja tersebut. Selain itu kurangnya kepuasan kerja pada karyawan sangat berdampak buruk bagi perusahaan dan begitu pula dalam pencapaian tujuan perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam

bekerja, kerja sama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik serta psikologis. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas untuk diterima.

Afifuddin (2017:229) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan menurut Robbins and Judge dalam Indrasari (2017:39) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin bersemangat seorang pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi peningkatan pada hasil kerja mereka. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan setiap pegawai tersebut pasti merasakan hal-hal yang berbeda antar satu dengan yang lainnya.

Hasil pengamatan yang saya lakukan di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dalam memperhatikan kondisi tempat kerja dan memberikan gaji yang sesuai dengan

beban kerja para pegawai agar pegawai mempunyai rasa kepuasan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada kenyataannya kepuasan kerja para pegawai masih belum terlalu diperhatikan seperti masih kurang nyamannya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, seperti suhu dan tata ruang kerja yang kurang baik serta tempat yang sempit sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan para pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Kesejahteraan para pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo?
3. Apakah kesejahteraan para pegawai berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo?

4. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Kelurahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan mengevaluasi hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang

berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai agar dapat lebih meningkatkan dan memaksimalkan kesejahteraan para pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi awal serta dapat memberikan wawasan dengan disiplin ilmu ekonomi yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku Organisasi yaitu mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja para pegawai.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi, referensi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai serta dapat digunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis terutama prodi Manajemen dan sebagai wujud Darma Bakti kepada Universitas Bhayangkara Surabaya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menemukan solusi atau kemungkinan terbaik dalam memecahkan masalah sosial serta dapat digunakan untuk menganalisis gejala sosial yang sedang terjadi di

masyarakat. Dan dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran sebab akibat suatu kebijakan atau perubahan sosial sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyajian proposal ini perlu dikemukakan pola umum yang akan diikuti masing – masing bab secara garis besar guna mempermudah pengertian dan penafsiran terhadap isinya. Sistematika proposal ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan masing-masing variabel, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kerangka proses berfikir pengujian data (Smart PLS), definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian ,teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data dari uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian akhir penelitian, berisi tentang simpulan penelitian yang dihasilkan berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut juga saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Selain dukungan dari teori yang telah disampaikan di atas penulis juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada penelitian berikut:

1. Aldisa Arifudin, (2018), Jurnal Bisnis dan manajemen Volume 1 Nomor 1 (2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus. Dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap pekerjaan, kepuasan dan kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten merauke. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif bersifat kausal, untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena antara variabel independent dengan variabel dependen ada mediasi itu mempengaruhi. Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 20.0. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan, kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Diah Pranitasari dan Cici Bela Saputri, (2020), *Jurnal Manajemen Volume 11 Nomor 1 (2020)*, Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Jakarta. Dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (6) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan (7) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 215 orang responden yang berasal dari karyawan tetap PT. Posmi Steel Indonesia. Uji statistik yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas dan analisis jalur. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

PT Posmi Steel Indonesia, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (6) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan (7) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

3. Delisius Habri Putra Makutita, dkk, (2018), Jurnal EMBA Volume 6 Nomor 4 (2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Tahuna. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan mengetahui Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus dapat mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya.

Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Salah bentuk keinginan diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna, yaitu 40 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Sebaiknya pimpinan memiliki motivasi yang baru dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Dari beberapa penelitian dahulu yang disebutkan diatas dapat dilihat secara lebih singkat dan efisien melalui tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu di bawah ini yang berisikan peneliti, judul, variabel – variabel yang digunakan, persamaan antar variabel, perbedaan antar variabel, dan obyek penelitian dalam masing – masing penelitian.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Aldisa Arifudin (2018)	Diah Prantasari dan Cici Bela Saputri (2020)	Delisius Habri Putra Makutita, dkk (2018)	Nur Faizah (2021)
Judul	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Tahuna.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Pada Kelurahan Gamping, Kec.Krian, Kab.Sidoarjo
Variabel	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Y)	Budaya Organisasi(X1) Lingkungan Kerja(X2) Motivasi kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1) Kesejahteraan (X2) Komunikasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kesejahteraan (Z)
Persamaan	1. Disiplin kerja 2. Kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan kerja	1. Kesejahteraan 2. Kepuasan kerja	1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kesejahteraan
Perbedaan	1. Pelatihan 2. Kinerja 3. Menggunakan metode path analys 4. Obyek penelitian	1. Budaya organisasi 2. Motivasi kerja 3. Menggunakan metode SPSS 4. Obyek Penelitian	1. Gaya Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Menggunakan metode SPSS 4. Obyek Penelitian	
Objek penelitian	Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke	PT. Posmi Stell Indonesia	PT. Bank Sulutgo cabang Tahuna.	Kelurahan Gamping, Kec.Krian, Kab.Sidoarjo

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai proses memperluas dari sudut pandang tradisional untuk mengelola organisasi secara efektif dan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut peneliti mengutip definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Widyaningrum&Siswati (2017:2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan–tujuan organisasi dan individu.

Kasmir (2018:7), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing - masing karyawan.

Sutrisno (2019:7), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengatur dan mengarahkan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar dapat tercipta tujuan yang maksimal dalam suatu organisasi.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2019:9), Fungsi manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi sepuluh fungsi yaitu adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan digunakan untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan industri untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit terwujudkan tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar (2018:61), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi empat tujuan inti antara lain yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak

berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Arief dan Suwanto (2020:233), disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Rivai (Jalil, 2018:50), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan di laksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh organisasi tersebut.

2.2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Arief dan Suwanto (2020:227-228), disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai dalam organisasi tersebut.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksud agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya saksi, tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Arief & Suwanto (2020:230-231), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak aturan oleh atasannya.

- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan oleh para pegawai.
- d. Memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja

Arief dan Suwanto (2020:231-232), fungsi disiplin kerja dibagi menjadi beberapa fungsi disiplin kerja yang sangat penting dalam kehidupan sehari – hari yang sangat penting untuk diperhatikan agar para pegawai lebih baik dan dapat lebih meningkatkan efektivitas dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Menata kehidupan bersama.

Disiplin berfungsi menata kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

- b. Melatih dan membangun kepribadian

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan membangun kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik terbentuk melalui suatu proses yang cukup lama.

Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

c. Hukuman

Disiplin dapat berfungsi sebagai hukuman atau paksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan dilakukannya pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting. Pada awalnya mungkin disiplin dilakukan karena pemaksaan, tetapi karena adanya tindakan tersebut maka lama kelamaan disiplin akan dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan, dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

d. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi menciptakan lingkungan yang kondusif, lingkungan yang memiliki keadaan disiplin yang tenang, tertib dan tentram sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

2.2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno, (2019:89-93), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi ditegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada

aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembor, asal jadi seenaknya dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan

akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

2.2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Fadillah dan Sulastini, (2017:3), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu :

a. Ketepatan waktu

Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019:56-57), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang

maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Soedarmayanti (Burhannudin dkk,2018:194), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kasmir (2018:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa rungan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai yang harus diperhatikan dengan baik.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019:58), faktor-faktor yang mepengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Faktor personal atau individu, meliputi :

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi :

Kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

c. Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual, meliputi :

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019:58-59), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sudaryo (2018:51) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja dibawah penerangn yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan

senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang lain. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari.

b. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dalam menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Selain dapat memengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat memengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih

akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlakukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

d. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan badan. Selain itu, gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafon rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan memengaruhi pertukaran udara.

e. Suara atau kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja. Dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising tersebut, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin. Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran,

dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang- barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

2.2.4 Pengertian Kesejahteraan

Afifiddin (2017:179), kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.

Widyaningrum (2019:62), kesejahteraan merupakan balas jasa oleh perusahaan atau instansi selain gaji atau upah, atas jasa yang diberikan kepada pegawai baik berupa material maupun non material yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Busro (2018:114), kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya ketentraman, kemakmuran dan kesenangan hidup yang di capai melalui bekerja, baik di sektor publik maupun swasta. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan bagi pegawai yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan yang di dapat oleh seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan semakin semangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang semakin besar kepada perusahaan.

2.2.4.1 Tujuan Kesejahteraan

Busro (2018:114) tujuan pemberian kesejahteraan kepada pegawai bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi para pegawai dan keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Widyaningrum (2019:68-69) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan :

a. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan karyawan meliputi:

1. Gaji dan upah yang baik.

Gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial

2. Rekan kerja yang kompak.

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

3. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik.

b. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan pimpinan :

1. Pimpinan yang adil dan bijaksana.

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan, demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjadi ketenangan kerja.

2. Pemimpin melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Pemimpin mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.

3. Pemimpin yang memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja.

Dari uraian tentang teori kesejahteraan karyawan di atas, maka kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah:

a) Keamanan

Meliputi rasa aman terhadap suasana kerja, pemberian jaminan asuransi dan pelayanan usaha kesehatan.

b) Kesenangan

Meliputi pemberian waktu rekreasi bersama, pemberian cuti dan sebagainya.

c) Kemakmuran

Meliputi pemberian gaji yang sesuai, pemberian tunjangan kepada karyawan, atau kantin bagi karyawan, pemberian seragam kerja kepada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan adalah jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal. Salah satu kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

2.2.4.3 Program Kesejahteraan

Widyaningrum, (2019:62) menjelaskan bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.

Program kesejahteraan digolongkan dalam jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan. Adapun penjabarannya sebagai berikut :

1. Upah

Salah satu cara melindungi buruh dan meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok adalah melalui pengaturan upah minimum, terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah tingkat kelayakan. Gagasan upah minimum yang sudah dimulai dan dikembangkan sejak awal 1970-an bertujuan untuk mengusahakan agar dalam jangka panjang besarnya upah minimum paling sedikit dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Untuk menyelesaikan upah minimum dengan KFM ini diharapkan dapat menjamin tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga dan sekaligus dapat mendorong produktivitas buruh.

Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Pemberian upah biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah di buat sebelumnya.

2. Kenaikan Upah

Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya

memiliki proporsi sedikit dari upah karyawan, tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah karyawan.

3. Tunjangan Jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling, dan kredit union. Kredit union (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Karyawan biasanya menjadi anggota dengan membeli satu saham dari persediaan kredit union tersebut kemudian mendepositkannya.

4. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan.

5. Bonus / Insentif

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, yaitu:

- a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.

- b. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- c. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

Pengertian bonus adalah :

- a. Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- b. Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
- c. Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

6. Pengupahan Insentif

Adapun pengupahan insentif, dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Sehingga, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan “tambahan upah” (bonus) karena adanya kelebihan

prestasi yang membedakan dengan yang lain. Inilah yang dimaksud dengan “pengupahan insentif”, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

7. Perlindungan Karyawan

Adanya jaminan Keselamatan dan kesehatan kerja. Sinambela (2016: 364) mengemukakan Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Serta, Keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. K3 bertujuan antara lain:

- a) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- b) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

- c) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berpikiran maju serta ahli dibidangnya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena ini merupakan unsur penting untuk berhasilnya produksi. Keyakinan tersebut merupakan manifestasi timbulnya semboyan “Safety first”. Pengusaha harus bertanggung jawab terhadap resiko kerja seperti cacat, penyakit kulit, dan meninggal dunia.

Selain penggolongan tersebut di atas, adapun kesejahteraan berdasarkan bentuknya, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung berkaitan dengan jaminan penghasilan seperti yang telah di jelaskan di atas. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung seperti kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time-off benefit), meliputi:
 1. Istirahat on the job, terdiri dari:
 - a) Periode Istirahat
 - b) Periode makan
 - c) Periode waktu cuti

2. Hari-hari sakit
 3. Liburan dan cuti
 4. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
 2. Rencana-rencana pensiun
 3. Tunjangan hari tua
 4. Tunjangan pengobatan
 5. Pembentukan koperasi dan yayasan yang mengelola kredit karyawan
- c. Program pelayanan karyawan, meliputi:
1. Rekreasi
 2. Kafetaria
 3. Perumahan
 4. Beasiswa pendidikan
 5. Fasilitas pembelian
 6. Konseling finansial dan legal
 7. Aneka ragam pelayanan lain

2.2.4.4 Indikator Kesejahteraan

Hasibuan (2016:188), indikator yang menjadi pengukuran dari kesejahteraan yaitu :

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis

Diantaranya yaitu : uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.

2. Kesejahteraan bersifat fasilitas

Diantaranya yaitu : sarana rohani atau tempat ibadah, cuti, dan izin.

3. Kesejahteraan bersifat pelayanan

Diantaranya yaitu : jaminan kesehatan dan kredit rumah.

2.2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:77), kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Meithiana (2017:38), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan setiap pegawai tersebut pasti merasakan hal-hal yang berbeda antar satu dengan yang lainnya.

2.2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sukrispiyanto (2019:186), terdapat enam faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu :

1. Komponen gaji atau upah

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan- tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut :

- a. Tingkat upah umum dalam masyarakat
- b. Kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik minimum (KFM)
- c. Kualitas karyawan
- d. Persaingan antara organisasi
- e. Kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan

Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai perbedaan ketrampilan, pengalaman, pendidikan dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas. Sehingga

apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

2. Pekerjaan

Komponen pekerjaan sangat berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yaitu : variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan yang relative besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologi. Pekerjaan yang menyediakan kepada para karyawan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

3. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan yaitu, usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

4. Promosi karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. selain itu promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha mencapai kepuasan atas komponen proomosi dapat mendorong mereka untuk lebih baik di masa-masa yang akan datang.

Sukrispiyanto (2019:189), beberapa alasan mengapa promosi harus dilakukan dengan baik oleh organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya, atau karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang dipromosikan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan yang lain. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan yang lain untuk mengikutinya.
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja lain. Karyawan

yang memiliki kualitas dan professional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan tersebut untuk meminta berhenti dan berpindah kerja pada organisasi lain yang memberikan jaminan karier.

- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang juga mereka pertingkatkan. Perencanaan karir bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun.
- e. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada diri karyawan itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- f. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.

5. Kelompok kerja

Di dalam kelompok, karyawan dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan ketidak setikawanan dalam pekerjaan. Seorang karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan sering bahkan permasalahan-permasalahan personel dalam kelompok. Keeratan hubungan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan

kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratn hubungan mempunyai dampak terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam satu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratn yang tinggi cenderung menyebabkan para karyawan puas berada dalam kelompok tersebut. Keputusan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kecemasan dalam kelompok, dan karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dan pekerjaan.

6. Kondisi kerja

Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat- alat kerja, dan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab. Dalam pengertian yang sederhana, karyawan menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Ketidakjelasan mengenai tugas dan status menyebabkan karyawan merasa acuh terhadap setiap pekerjaan yang harus dilakukannya, dan sering kali menunggu untuk ditegur. Tercapainya kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran akhir dari pembentukan perilaku kerja karyawan. Namun pembentukan perilaku yang puas bagi karyawan tidaklah sederhana yang diperkirakan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan memberikan konsekuensi logis bagi organisasi.

2.2.5.2 Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja

Tannady (2017:184), berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara sebagai berikut :

a. Melakukan perubahan struktur kerja

Melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya. Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran, atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam- macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas- tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

b. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya, yaitupembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannyadaripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilaksanakan berdasarkan jasanya, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran berdasarkan pada leberhasilan kelompok.

c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Dengan memberikan pengendalian pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari- hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di

daerah padat, di mana pekerja tidak bisa bekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Pekerjaan mingguan yang dipadatkan, dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu, tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

d. Mengadakan program yang mendukung

Perusahaan menggandakan program- program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

2.2.5.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2016:126), mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja. Yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Dalam pengukuran ini pengukuran kinerja dinilai sesuai dengan deskripsi jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu. Pengukuran ini dianggap kurang mencerminkan kepuasan kerja karena terkadang pegawai menyembunyikan ekspresi wajah yang dimiliki saat bekerja
3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Pengukuran ini lebih detail karena terdapat skala yang dapat mencerminkan kepuasan pegawai atas hasil yang diperoleh pegawai tersebut.

2.2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2016:73), indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

a. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ ibu/ teman dan sekaligus atasannya.

b. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan ini sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk

menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk jaryawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

c. Gaji

Merupakan bentuk balas budi jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa yang telah dilakukan tersebut maka perusahaan harus memberikan imbalan yang biasanya berbentuk upah atau gaji.

d. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi.

e. Rekan Kerja

Sangat penting menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Memiliki rekan kerja yang baik sangat berpengaruh dengan kinerja.

2.2.6 Hubungan Antar Variable

2.2.6.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Afifiddin (2017:179), kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.

Disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan terciptanya kesejahteraan pegawai dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka pegawai akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini di tekuni, dan juga akan mampu merasakan kesejahteraan dalam bekerja.

2.2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Widyaningrum (2019 : 56-57), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Afifiddin (2017:179), kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.

Hubungan lingkungan kerja kesejahteraan pegawai dapat mencerminkan bagaimana seorang individu menyikapi kondisi dan keadaan dalam organisasi tersebut. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka atau terhadap jalannya sistem operasional

dalam suatu organisasi tersebut. Semakin nyaman dan layak suatu lingkungan kerja maka kinerja para pegawai akan semakin baik dan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa ada hambatan sehingga dapat tercapai kesejahteraan pegawai yang diinginkan.

2.2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Meithiana (2017:38), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sangatlah berkaitan karena dengan adanya disiplin kerja dalam diri setiap pegawai maka hal tersebut akan dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik. Apabila semua tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik kepuasan kerja para pegawai di dalam organisasi tersebut tidak akan mengalami gangguan dan hambatan.

2.2.6.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Widyaningrum (2019:56-57), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang

mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Meithiana (2017:38), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan, karena semakin buruk lingkungan kerja yang ada di sekitar organisasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai yang bekerja dan begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja para pegawai sudah cukup nyaman kepuasan dari pegawai pasti akan lebih baik. Karena apabila pegawai sudah tidak merasakan kenyamanan pribadi di lingkungan kerja mereka akan berdampak pada hasil kerja yang akan mereka hasilkan dalam suatu organisasi tersebut.

2.2.6.5 Hubungan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Afifiddin (2017:179), kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.

Meithiana (2017:38), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hubungan kesejahteraan dengan kepuasan kerja pegawai mempunyai kaitan yang sangat erat karena untuk meningkatkan kepuasan adalah dengan cara memberikan

pelayanan kesejahteraan dengan sangat baik dan layak untuk mendorong terciptanya kondisi kerja yang baik sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan kerja dan akan mengarah kepada sikap dan perilaku kerja yang baik seperti meningkatnya semangat kerja, disiplin, jujur, serta lebih bekerja dengan penuh tanggung jawab dan lebih memiliki loyalitas.

2.2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang digunakan berhubungan dengan berbagai faktor yang telah penulis identifikasikan sebagai masalah penting.

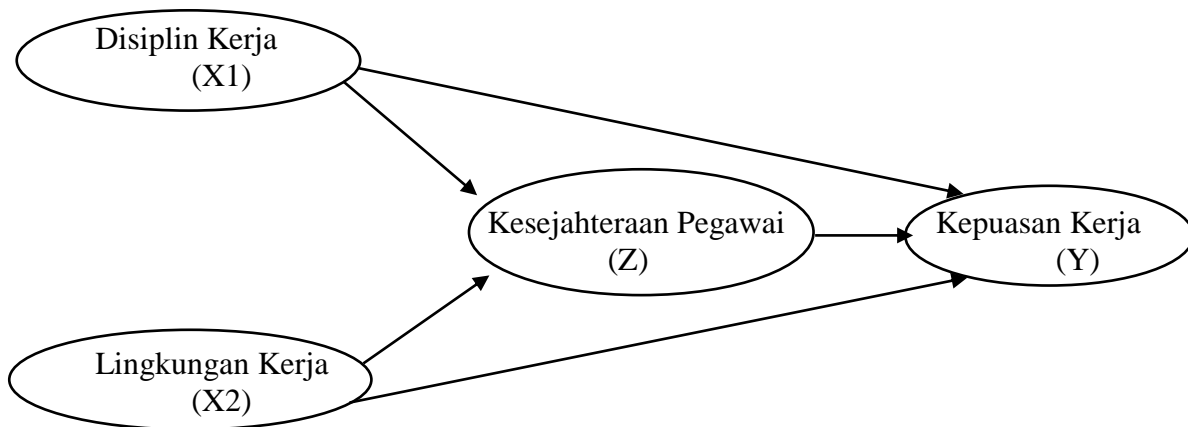
Kerangka konseptual merupakan gambaran dari pola hubungan antar variabel-variabel peneliti yang hendak di uji. Berdasarkan penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai di Kelurahan Gamping.Krian di Sidoarjo.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Dan Variabel Mediasi Kesejahteraan Pegawai (Z). sedangkan Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Maka dapat disajikan kerangka konseptual bagian yang menunjukkan alur pikir peneliti yang sesuai dengan materi – materi yang telah di kumpulkan oleh penulis dari berbagai sumber – sumber yang sudah pasti hasil dan bukti – bukti yang telah di dapatkan dari para penelitian terdahulu sehingga lebih memudahkan untuk memahami hipotesis serta pengaruh variabel - variabel yang diteliti dan yang sangat sesuai dengan materi yang telah di pilih oleh penulis yang dapat dilihat pada tabel berikut sebagai berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti 2021

Keterangan :

—————> : Hubungan Pengaruh

X1 = Variable *independent* (bebas) yaitu disiplin kerja

X2 = Variabel *independent* (bebas) yaitu lingkungan kerja

Z = Variabel *mediasi* yaitu kesejahteraan pegawai

Y = Variabel *dependent* (terikat) yaitu kepuasan kerja

Keterangan :

1. Variabel *independent* (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (X1) adalah disiplin kerja, (X2) adalah lingkungan kerja.
2. Variabel *mediasi* yaitu variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dilambangkan dengan (Z) adalah kesejahteraan pegawai.
3. Variabel *dependent* (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (Y) adalah kepuasan kerja.

Gambar Kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pegawai (Z), Gambar Kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Gambar Kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) yang dimediasi oleh variabel Kesejahteraan Pegawai (Z) Selanjutnya variabel kesejahteraan pegawai juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dilakukan dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja para pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

2.2.8 Hipotesis Penelitian

Sugiono (2017) mengartikan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal-hal tersebut. Hubungan sistematis antar variabel dinyatakan dalam bentuk hipotesis yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diuji dan diamati secara empiris untuk mencapai tujuan penelitian ini yang mengacu pada organisasi dan literature yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah diuraikan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kerja kesejahteraan pegawai (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) di Kelurahan Gamping Krian Sidoarjo. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

H2 : Bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

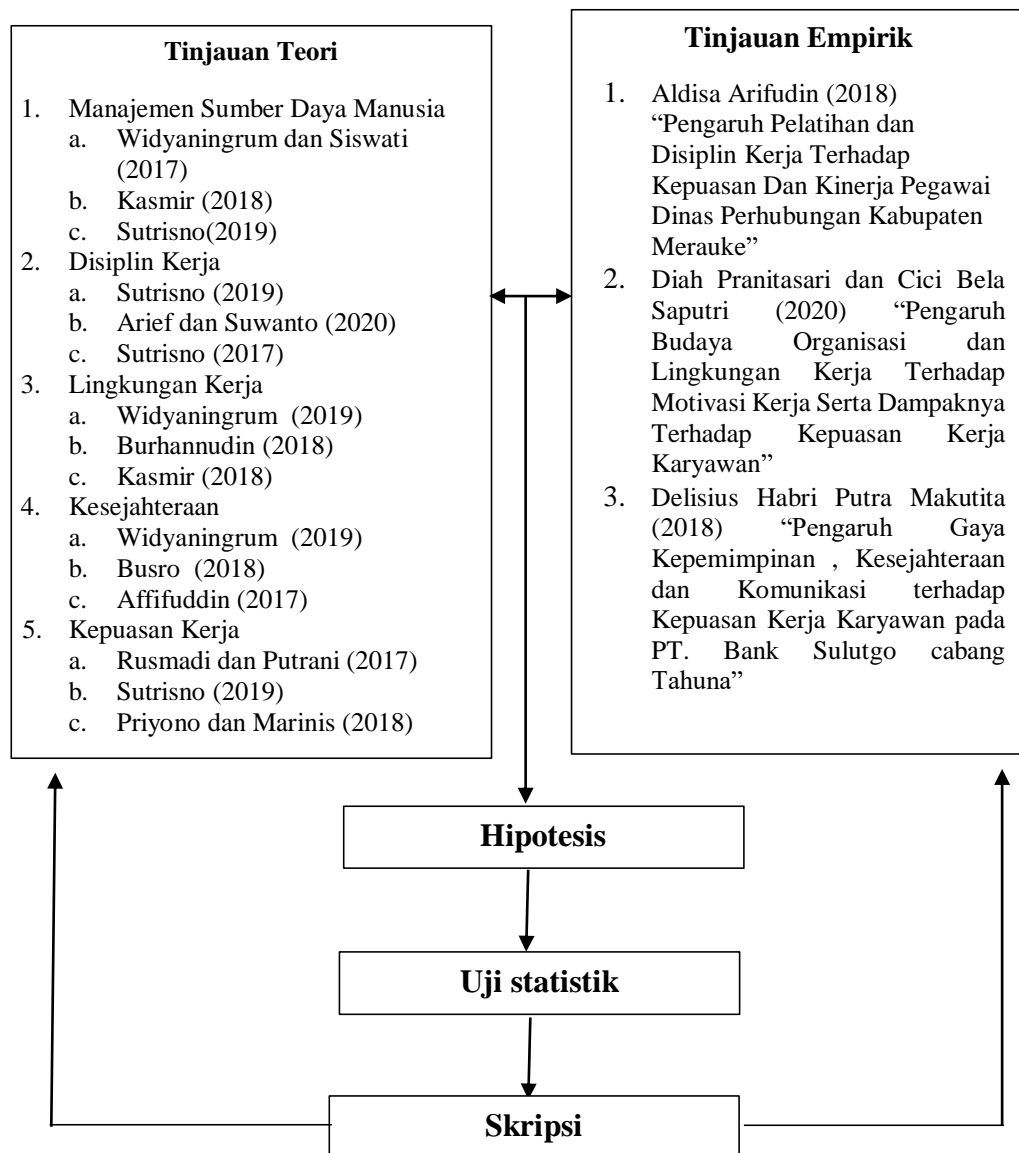
H3 : Bahwa Kesejahteraan pegawai berpengaruh pada Kepuasan Kerja di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

H4 : Bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja melalui Kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber : Peneliti (2021)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berfikir

Penjelasan:

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang di kembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka. Maka disusun kerangka proses berpikir yang di peroleh dari hasil studi teoritis dan hasil studi empiris. Studi teoritis di peroleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Berdasarkan studi yang dilakukan melalui teori-teori dan studi empiris, diperoleh variabel – variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, dimana antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya hipotesa, yang merupakan dugaan sementara dalam studi

Penguji hipotesa dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada teori manapun, dalam ilmu pengetahuan dan teori kemampuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variable

Sugiyono (2014:38) definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas, yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), variabel mediasi kesejahteraan (Z), dan variabel dependen atau terikat, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3.2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan di laksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur disiplin kerja dengan menggunakan indikator – indikator yang didapatkan dari Seojono (Fadillah dan Sulastini, 2017:3) seperti dijelaskan berikut ini:

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah dimana para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Menggunakan peralatan kantor dengan baik adalah penggunaan peralatan kantor yang disediakan kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo guna untuk menunjang pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai sesuatu yang diharapkan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab yang tinggi adalah suatu bentuk sikap atau perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Ketaatan terhadap aturan kantor adalah sikap patuh pada aturan yang telah ditetapkan pada kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo seperti karyawan harus memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3.2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para

pegawai yang harus diperhatikan dengan baik. Menurut Widyaningrum (2019 : 58-59), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur lingkungan kerja dengan menggunakan indikator-indikator Sudaryo (2018 : 51) dibawah ini :

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di dalam kantor tersebut. Penerangan yang ada di dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sudah lebih dari cukup sehingga seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Serta penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari oleh para pegawai pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya.

b. Pewarnaan

Pewarnaan merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu kantor. Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dalam menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Pewarnaan dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sudah cukup baik sehingga berpengaruh pada pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik- baiknya. Dalam hal kebersihan pada kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo tidak perlu dikhawatirkan lagi karna para pegawai dan seluruh staf yang ada sangat menjaga lingkungan kantor mereka selain itu di dalam kantor kelurahan tersebut juga memiliki petugas kebersihan yang setiap hari membersihkan kantor.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara yang bertujuan untuk menciptakan ketersediaan udara yang bersih dalam lingkungan kantor tersebut. Perputaran udara yang ada pada kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo masih harus diperbaiki meskipun berada di pedesaan sehingga udara yang ada sangatlah bersih tetapi letak kantor kelurahan berada di tepi jalan desa sehingga masih ada polusi dari pengguna jalan sekitar.

e. Suara atau kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki telinga dan bunyi tersebut dapat merusak pendengaran serta mengganggu ketenangan pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dalam bekerja. Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

f. Keamanan

Keamanan ditempat kerja merupakan rangkaian upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang bagi pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya.

3.2.1.3 Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa yang diberikan perusahaan bagi pegawai yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan yang di dapat oleh seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan semakin semangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang semakin besar kepada perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kesejahteraan pegawai dengan menggunakan indikator-indikator Hasibuan (2016 : 188) dibawah ini :

4. Kesejahteraan bersifat ekonomis

Kesejahteraan ekonomis di dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo diantaranya yaitu uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian yang di dapatkan oleh pegawai kantor kelurahan tersebut.

5. Kesejahteraan bersifat fasilitas

Kesejahteraan fasilitas di dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo diantaranya yaitu cuti, dan izin yang telah disediakan bagi para pegawai akan tetapi fasilitas lain seperti tempat ibadah masih belum tersedia

6. Kesejahteraan bersifat pelayanan

Kesejahteraan pelayanan di dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo diantaranya yaitu jaminan kesehatan dan kredit rumah bagi yang ingin mendapatkan sudah di sediakan kantor kelurahan tersebut.

3.2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan setiap pegawai tersebut pasti merasakan hal-hal yang berbeda antar satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan pegawai dengan menggunakan indikator-indikator Luthans (2016:73) dibawah ini :

a. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ ibu/ teman dan sekaligus atasannya. Didalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangatlah baik sehingga dapat mengayomi para pegawai.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk para pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

c. Gaji

Gaji merupakan bentuk balas budi jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa yang telah dilakukan oleh pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

d. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja sangat penting menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rekan kerja yang baik sangat sehingga berpengaruh baik dengan kinerja.

3.2.2 Pengukur Variable

Menurut Sugiyono (2017:92), Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau fenomena sosial lainnya. (Riyanto dan Hatmawan, 2020:24-25). Skala likert yang sering digunakan adalah skala likert dengan lima kategori, yaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert menggunakan lima tingkatan, yaitu.

Tabel 3.2.2
Skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	5

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Sugiyono (2017:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dengan kegiatan penelitian ini dalam kuisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai saran pengukuran variabel dan pengumpulan data lapangan. Desain kuisioner dibangun untuk memudahkan peneliti menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisioner. Instrumen yang baik harus memenuhi dua kriteria valid dan reliabel.

Tabel 3.2.3
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian
Disiplin Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan dengan baik 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan terhadap aturan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan kelurahan 2. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan 3. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja 4. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo membuat ijin bila tidak masuk kerja
Lingkungan Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran udara 5. Suara dan kebisingan 6. Keamanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penerangan cahaya yang cukup memadai 2. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penataan warna yang cukup baik sehingga berpengaruh baik terhadap para pegawai 3. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangat menjaga kebersihan lingkungan dan sekeliling agar tetap terlihat indah dan rapi 4. Proses perputaran udara di ruang kerja Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo baik dan rendah polusi 5. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo merasa terganggu dengan suara bunyi yang tidak dikehendaki oleh teliga 6. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki sistem keamanan yang cukup baik sehingga para pegawai tidak perlu merasakan kekhawatiran
Kesejahteraan Pegawai (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesejahteraan bersifat ekonomis 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan uang pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian kepada pegawai yang membutuhkan 2. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan sarana dan prasarana seperti tempat ibadah serta memberikan izin dan cuti kepada para pegawai jika memang benar-benar dibutuhkan 3. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan kesehatan dan kredit rumah

Bersambung kehalaman berikutnya

Lanjutan Tabel 3.2.3

Variabel	Indikator	Instrumen penelitian
Kepuasan Kerja (Y)	1. Atasan/ Pimpinan 2. Pegawai 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja	1. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat mengayomi para pegawai dengan baik 2. Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rasa tanggung jawab dan toleransi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya 3. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan gaji sesuai dengan hak para pegawai 4. Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan kesempatan promosi jabatan kepada beberapa pegawai yang sudah cukup siap dan berhak mendapat kesempatan itu 5. Sesama rekan kerja di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki hubungan yang sangat baik dan bisa menerima semua masukan dan pendapat dengan hati yang besar

3.3 Teknik Penentu Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo yang berjumlah 53 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuisioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 53 orang, termasuk populasi kecil sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel. Dan disebut dengan sampel jenuh, Sugiyono (2017:81), sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi

Lokasi dari objek penelitian adalah pada Kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo yang beralamatkan di Jalan Gamping Tengah Krian Sidoarjo.

3.4.2 Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan desember sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo.

3.5 Proses Pengambilan atau Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.5.1 Jenis data

3.5.1.1 Data primer

Sugiyono (2017:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini meliputi data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dari penyebaran kuisioner maupun hasil observasi.

3.5.1.2 Data sekunder

Sugiyono (2017:137), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan kepada data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder meliputi buku-buku yang mendukung penelitian, dokumen perusahaan mengenai sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas dan data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

3.5.2.1 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner, jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2017:145).

3.5.2.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017:137)

3.5.2.3 Metode Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:142).

3.6 Penguji Data

Berdasarkan perolehan data, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

3.6.1 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:121), reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode komposit reabiliti akan dikatakan valid apabila masing-masing indikator mempunyai reliabilitas komposit nilai di atas 0.70. Ghozali dan Latan (Siswati dan Rapisasari 2019)

3.6.2 Uji Validitas

Sugiyono (2017:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode convergent validity dan discriminant validity. Akan dikatakan valid apabila masing-masing indikator mempunyai nilai outer loading diatas 0.5. (Siswati dan Ralitasari 2019)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Sugiyono (2017:147), analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Siswati dan Ralitasari (2019) mengungkapkan, *“Data analysis in this research was partial Least Square technique by using the Smart PLS program. The methods in Smart PLS analysis included evaluating the outer model which comprised convergent validity, discriminant validity and composite reability whereas the inner model evaluation included R-Square, and influence test.* Data Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik Parsial Least Square dengan menggunakan program Smart PLS. Metode dalam analisis Smart PLS meliputi evaluasi outer model yang tercakup validitas konvergen, validitas diskriminan dan realibilitas komposit sedangkan inner model evaluasi termasuk R-Square, Q-Square.

3.7.1 Smart Parsial Least Square

Smart PLS merupakan aplikasi stand alone yang digunakan untuk melakukan kalkulasi model persamaan struktural (Structured Equation Modeling). Aplikasi ini

dikembangkan oleh institute of operation management and organisation (School of Business), University of Hamburg Jerman. (Paulus, 99:2018).

3.7.2 Outer Model (Evaluasi Model Luar)

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukur. Dalam PLS tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Penguji validitas konstruk dalam PLS terdiri dari validitas convergen dan validitas discriminant. Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (konstruk validity). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Jogiyanto (Hamid dan Anwar 2019:41)

3.7.2.1 Validitas Convergent

Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011:70). Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk untuk menilai validitas konvergent adalah nilai loading factor harus lebih dari 0.7. Ghozali&Latan, 2015:74 (Hamid dan Anwar 2019:41)

3.7.2.1 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011:71). Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai

cross loading. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. (Ghozali&Latan, 2015:74). Menurut Chin, Gopal, & Salinsbury dalam Jogyanto (2011:71), model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. (Hamid dan Anwar 2019:42)

3.7.2.2 Composite Reliability

Composite reliability atau uji reabilitas menurut Ghozali & Latan menjelaskan bahwa untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronsbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* harus memiliki nilai lebih besar dari 0.70 (Hamid dan Anwar 2019:42)

3.7.3 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

Asesment model struktural dilakukan dengan melihat relasi atau koefisien jalur antar peubah laten yang satu dengan peubah laten yang lain sesuai dengan hipotesis yang dilakukan selain koefisien jalur pada model struktural perlu dilaporkan koefisien determinasi (R^2) dari setiap peubah laten endogen. (Paulus,156:2018).

3.7.3.1 R-Square

Koefisien determinasi yang sering disingkat R-Square adalah nilai yang menunjukkan ukuran varian dari peubah endogenus yang disebabkan oleh semua peubah

eksogenus yang terhubung kepadanya. Koefisien determinasi merupakan ukuran yang paling sering di gunakan untuk mengevaluasi model struktural. Nilai r -square berkisar antara 0-1 dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan akurasi prediksi yang semakin besar. (Paulus,95:2018).

3.7.3.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kelurahan

Menurut cerita dari sebagian masyarakat Desa Gamping asal usul disebutnya Desa Gamping, dahulu kala Desa Gamping sebelum ramai seperti saat ini merupakan wilayah yang berbentuk rawa rawa yang sepi atau masih hutan belantara yang tidak berpenghuni yang ada adalah hewan hewan buas bahkan kononnya wilayah ini dihuni oleh bangsa jin sehingga wilayah ini terkenal angker sehingga tidak ada satupun orang yang berani menjamaknya.

Pada suatu saat ada seseorang yang datang ke wilayah ini yang mana telah diketahui bahwasanya orang itu adalah berasal dari kerajaan Mojopahit yang mana orang tersebut mendapat tugas untuk membuka lahan atau daerah baru yang akan digunakan sebagai pemukiman dan konon kabarnya orang tersebut adalah punggawa punggawa dari kerajaan Mojopahit yang mana tanpa mengenal lelah telah mengerahkan kemampuan dan spiritualnya yang dibantu oleh bangsa jin untuk membantu pekerjaannya tersebut, dengan waktu yang lama hutan belantara itu pun menjadi wilayah yang berpenghuni menjadi sebuah desa yang indah dan subur. Seiring serjalannya waktu Desa tersebut diberi nama Desa Gamping sampai saat ini Desa Gamping sudah ganti berulang ulang kali kepemimpinannya dan masyarakat masih menjunjung tinggi norma norma agama, adat istiadat, budaya serta semangat bergotong royong dalam rangka membangun Desa Gamping.

4.1.2 Visi dan Misi

Kelurahan Gamping bertekad untuk membangun tata kelola pemerintahan desa gamping yang baik, bersih dan transparan. Agar selalu bisa memberikan pelayanan bagi masyarakat sesuai dengan visi dan misi kelurahan.

1. Visi

Terbangunnya tata kelola pemerintahan Desa Gamping yang baik, bersih dan transparan guna mewujudkan kehidupan masyarakat desa yang kondusif adil, makmur dan sejahtera

2. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- 2) Mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance), melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- 3) Meningkatkan pembangunan berbasis pada partisipasi masyarakat.
Dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.
- 4) Mewujudkan kemandirian ekonomi dan meratakan tingkat kesejahteraan masyarakat.
- 5) Mewujudkan keterbukaan informasi publik sebagai kontrol kinerja dan akuntabilitas.

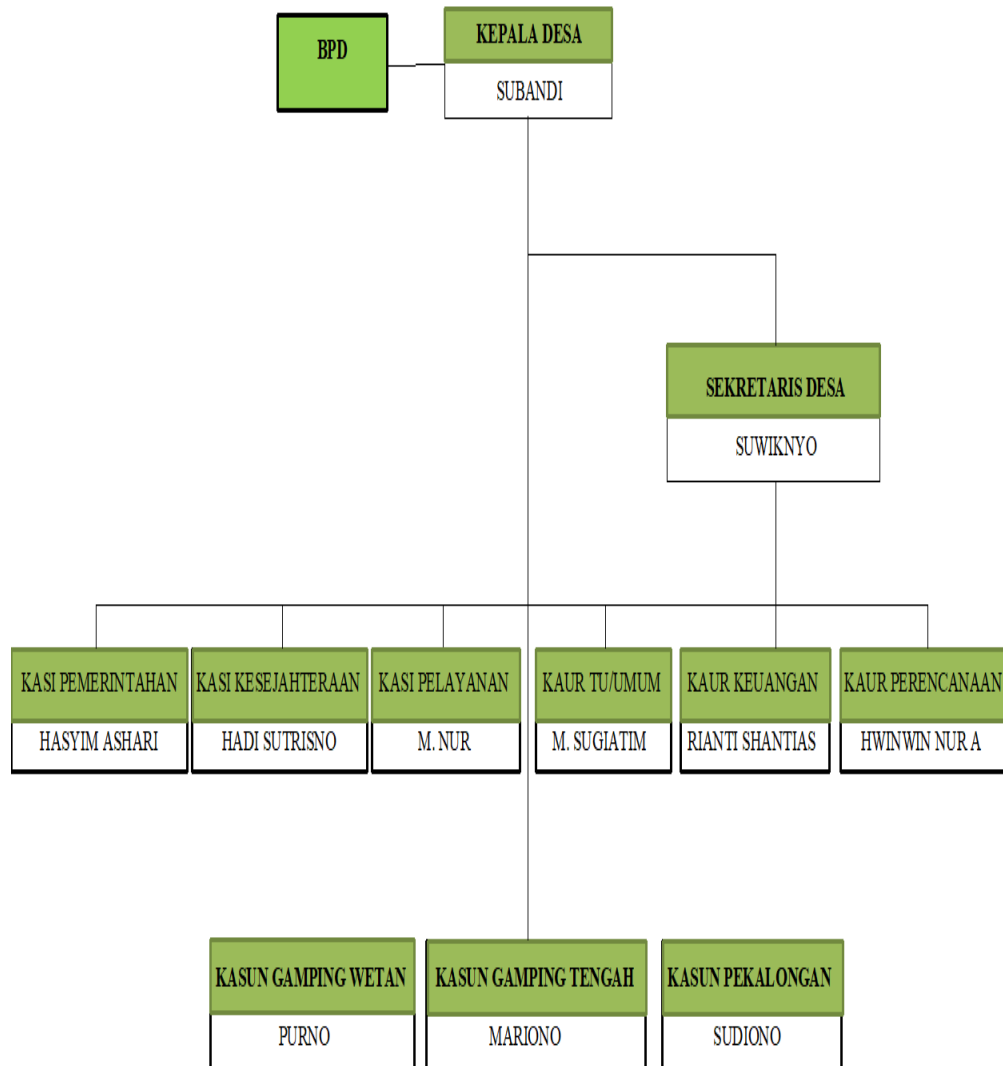
4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu organisasi tentu memiliki struktur organisasi, dimana teraturnya struktur organisasi sebuah kelurahan ikut mempengaruhi baik buruknya kegiatan dan hasil yang diperoleh kelurahan tersebut yang pastinya akan sangat berpengaruh kepada siapa pun dan apa pun yang ada didalam kelurahan tersebut baik dalam sumber daya manusia yaitu pegawai serta sarana dan prasarana yang telah mereka sediakan. Oleh karena itu sebaiknya pemilihan dan penempatan jabatan yang tepat sangat berpengaruh dan berperan sangat penting.

Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan satu sama lain, sehingga jelas kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian. Suatu organisasi yang ingin operasionalnya berjalan dengan lancar, diperlukan organisasi yang baik. Adapun bagan organisasi Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sebagai berikut:

Yang terdiri dari beberapa bagian yang sudah pasti memiliki tugas serta tanggung jawabnya masing – masing di sini saya akan menjelaskan bagan serta penjelasan sedikit mengenai tugas dan wewenang pada beberapa bagian – bagian Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

**SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
PEMERINTAHAN
DESA GAMPING KECAMATAN KRIAN KABUPATEN
SIDOARJO**



Sumber : kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo (2021)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kelurahan

Adapaun nama, tugas dan tanggung jawab masing masing bagian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Badan Permusyawaratan Desa

1. Menggali aspirasi masyarakat desa;
2. Menampung aspirasi masyarakat desa;
3. Mengelola aspirasi masyarakat desa;
4. Menyalurkan aspirasi masyarakat desa;
5. Menyelenggarakan musyawarah BPD;
6. Menyelenggarakan musyawarah Desa

b. Kepala Desa

1. Menyelenggarakan pemerintahan desa
2. Melaksanakan pembangunan desa
3. Pembinaan kemasyarakatan desa
4. Pemberdayaan masyarakat desa

c. Sekretaris Desa

1. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
2. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
3. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi

penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

4. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

d. Kepala Seksi Pemerintahan

1. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Melaksanakan kegiatan dan/atau bersama Lembaga Kemasyarakatan Desa yang telah ditetapkan di dalam APBDesa
3. Melakukan tindakan pengeluaran yang menyebabkan atas beban anggaran belanja kegiatan
4. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan
5. Melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan kepada Kepala Desa
6. Menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan.

e. Kepala Seksi Kesejahteraan

1. Melaksanakan pembinaan pelayanan keluarga berencana dan bantuan sosial
2. Mengumpulkan, mensistematiskan dan menganalisa data untuk pembinaan kesejahteraan sosial

3. Mempersiapkan bahan-bahan dan saran-saran dalam rangka pemberian rekomendasi izin pertunjukan pasar malam, keramaian dan usaha sosial lainnya.
- f. Kepala Seksi Pelayanan
1. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
 2. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan
 3. Melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan kepada kepala desa
 4. Menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan
- g. Kepala Urusan Tata Usaha
1. Membantu sekretaris desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintah
 2. Menyediakan prasarana perangkat desa dan kantor
 3. Menyiapkan administrasi dan perlengkapan rapat
- h. Kepala Urusan Keuangan
1. Membantu melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan lembaga pemerintah desa lainnya.
 2. Mengkoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa

3. Melakukan monitoring dan evaluasi program serta penyusunan laporan
- i. Kepala Urusan Perencanaan
 1. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa
 2. Menandatangani perjanjian kerja sama dengan penyedia atas pengadaan barang atau jasa untuk kegiatan yang berada dalam bidang tugasnya
 3. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sesuai bidang tugasnya untuk pertanggung jawaban pelaksanaan APB desa
 - j. Kepala Dusun
 1. Membina masyarakat agar tentram dan tertib
 2. Melakukan upaya perlindungan bagi masyarakat
 3. Melakukan penataan dan pengelolaan potensi di wilayahnya
 4. Melakukan pemberdayaan guna memperlancar roda pemerintah desa dan pembangunan

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebesar 53 pegawai. Berdasarkan data dari 53 responden yang menjadi pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, melalui daftar pertanyaan di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan umur. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Berdasarkan jawaban responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Data Responden Menurut Jenis Kelamin
Pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase
Laki – laki	36	67.9%
Perempuan	17	32.1%
Jumlah	53	100%

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 36 responden atau 67.9%. Sedangkan responden pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo yang berjenis kelamin perempuan sebesar 17 responden atau 32.1%. Berdasarkan data responden menurut jenis kelamin tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki , karena lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja pegawai laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Data Berdasarkan Usia
Pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase
29-35 tahun	13	24.5%
36-40 tahun	16	30.2%
41-45 tahun	7	13.2%
46-50 tahun	12	22.6%
51-55 tahun	5	9.4%
Jumlah	53	100 %

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 16 orang (30.2%), usia 29-35 tahun sebanyak 13 orang (24.5%), usia 46-50 tahun sebanyak 12 orang (22.6%), usia 41-45 tahun sebanyak 7 orang (13.2%), usia 51-55 tahun sebanyak 5 orang (9.4%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan responden terbanyak berdasarkan usia pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo adalah usia 36-40 tahun sebanyak 16 responden (30.2%). Hal ini dikarenakan pada usia tersebut pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam kelurahan tersebut.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk

masing-masing variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban dengan membuat presentase dari masing-masing jawaban item pertanyaan atau pernyataan variabel penelitian.

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel, hasilnya merupakan nilai rata-rata (mean) variabel. Nilai yang dihasilkan dari perhitungan tersebut kemudian dimasukkan dalam kelas-kelas dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Dimana :

- a. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- b. Jumlah kelas adalah 5 yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju

Perhitungan dengan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5}$$

Tabel 4.3
Kategori Mean Variabel
Penelitian Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Netral (N)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Peneliti (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan batasan nilai masing-masing kelas, kemudian nilai rata-rata atau *mean* masing-masing indikator serta variabel dimasukkan ke dalam kelas tersebut, sehingga dapat diketahui kategori penilaiannya.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan di laksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh organisasi tersebut. Variabel Disiplin Kerja diukur dengan beberapa indikator, yaitu: ketepatan waktu (X_{1.1}), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_{1.2}), tanggung jawab (X_{1.3}), ketaatan terhadap aturan (X_{1.4}).

Tanggapan pegawai tentang Disiplin Kerja (X₁) pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Disiplin Kerja (x₁)	5	4	3	2	1		
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan kelurahan	16	24	13	0	0	215	4.06
	Presentase (%)	30.2%	45.3%	24.5%	0	0		
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan	12	30	11	0	0	213	4.02
	Presentase (%)	22.6%	56.6%	20.8%	0	0		
3	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	12	26	15	0	0	209	3.94
	Presentase (%)	22.6%	49.1%	28.3%	0	0		
4	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo membuat ijin bila tidak masuk kerja	16	23	14	0	0	214	4.04
	Presentase (%)	30.2%	43.4%	26.4%	0	0		
Mean								4.01

Sumber : Peneliti (2021)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan pertama “pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan kelurahan” responden menyatakan Netral dengan persentase sebesar 24.5%, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 45.3%, dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 30.2%.
2. Untuk pernyataan kedua “pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan” responden menyatakan Netral dengan persentase sebesar 20.8%, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 56.6% dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 22.6%.
3. Untuk pernyataan ketiga “pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja” responden menyatakan Netral dengan persentase sebesar 28.3%, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 49.1% dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 22.6%.
4. Untuk pernyataan keempat “ pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo membuat ijin bila tidak masuk kerja” responden menyatakan Netral dengan persentase sebesar 26.4%, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 43.4% dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 30.2%.

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dengan rata-rata skor terbesar 4.01. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya mayoritas

responden menyatakan pendapat tentang disiplin kerja para pegawai dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai yang harus diperhatikan dengan baik.. Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan beberapa indikator, yaitu: penerangan (X_{2.1}), pewarnaan (X_{2.2}), kebersihan (X_{2.3}), pertukaran udara (X_{2.4}), suara atau kebisingan (X_{2.5}), keamanan (X_{2.6})

Tanggapan pegawai tentang Lingkungan Kerja (X₂) pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Lingkungan Kerja (x ₂)	5	4	3	2	1		
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penerangan cahaya yang cukup memadai	18	29	5	1	0	223	4.21
	Presentase (%)	34.0%	54.7%	9.4%	1.9%	0		
2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penataan warna yang cukup baik sehingga berpengaruh baik terhadap para pegawai	7	33	10	3	0	203	3.83
	Presentase (%)	13.2%	62.3%	18.9%	5.7%	0		

Bersambung kehalaman berikutnya

Lanjutan Tabel 4.5

3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangat menjaga kebersihan lingkungan dan sekeliling agar tetap terlihat indah dan rapi	18	24	10	1	0	218	4.11
	Presentase (%)	34.0%	45.3%	18.9%	1.9%	0		
4	Proses perputaran udara di ruang kerja Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo baik dan rendah polusi	11	21	14	7	0	195	3.68
	Presentasen (%)	20.8%	39.6%	26.4%	13.2%	0		
6	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki sistem keamanan yang cukup baik sehingga para pegawai tidak perlu merasakan kekhawatiran	16	26	10	1	0	216	4.08
	Presentase (%)	30.2%	49.1%	18.9%	1.9%	0		
Mean								3.98

Sumber peneliti (2021)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan pertama “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penerangan cahaya yang cukup memadai” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.8%, Netral menyatakan sebesar 9.4%, sedangkan yang menyatakan Setuju 54.7% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 34.0%.
2. Untuk pernyataan kedua “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penataan warna yang cukup baik sehingga berpengaruh baik terhadap para pegawai” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 5.7%, Netral menyatakan sebesar

18.9%, sedangkan yang menyatakan Setuju 62.3% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 13.3%.

3. Untuk pernyataan ketiga “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangat menjaga kebersihan lingkungan dan sekeliling agar tetap terlihat indah dan rapi” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 18.9%, sedangkan yang menyatakan Setuju 45.3% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 34.0%.
4. Untuk pernyataan keempat “proses perputaran udara di ruang kerja kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo baik dan rendah polusi” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 13.2%, Netral menyatakan sebesar 26.4%, sedangkan yang menyatakan Setuju 39.6% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 20.8%.
5. Untuk pernyataan keenam “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki sistem keamanan yang cukup baik sehingga para pegawai tidak perlu merasakan kekhawatiran” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 18.9%, sedangkan yang menyatakan Setuju 49.1% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 30.2%.

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan rata-rata skor terbesar 3.98. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang lingkungan kerja para pegawai dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kesejahteraan Pegawai (Z)

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa yang diberikan perusahaan bagi pegawai yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan yang di dapat oleh seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan semakin semangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang semakin besar kepada perusahaan. Variabel Kesejahteraan Pegawai diukur dengan beberapa indikator, yaitu: kesejahteraan bersifat ekonomis (Z.1), kesejahteraan bersifat fasilitas (Z.2), kesejahteraan bersifat pelayanan (Z.3).

Tanggapan pegawai tentang Kesejahteraan Pegawai (Z) pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Pegawai (Z)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Kesejahteraan Pegawai (z)	5	4	3	2	1		
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan uang pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian kepada pegawai yang membutuhkan	18	24	9	2	0	217	4.09
	Presentase (%)	34.0%	45.3%	17.0%	3.8%	0		

Bersambung kehalaman berikutnya

Lanjutan Tabel 4.6

2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan sarana dan prasarana seperti tempat ibadah serta memberikan izin dan cuti kepada para pegawai jika memang benar-benar dibutuhkan	11	28	13	1	0	208	3.92
	Presentase(%)	20.8%	52.8%	24.5%	1.9%	0		
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan kesehatan dan kredit rumah	11	26	15	1	0	206	3.89
	Presentase(%)	20.8%	49.1%	28.3%	1.9%	0		
Mean								3.97

Sumber : Peneliti (2021)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan pertama “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan uang pensiun tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian kepada pegawai yang membutuhkan” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 3.8%, Netral menyatakan sebesar 17.0%, sedangkan yang menyatakan Setuju 45.3% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 34.0%.
2. Untuk pernyataan kedua “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan sarana dan prasarana seperti tempat ibadah serta memberikan izin cuti kepada para pegawai jika memang benar-benar dibutuhkan” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 24.5%, sedangkan yang menyatakan Setuju 52.8% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 20.8%.

3. Untuk pernyataan ketiga “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan kesehatan dan kredit rumah” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 28.3%, sedangkan yang menyatakan Setuju 49.1% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 20.8%.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Kesejahteraan Pegawai (Z) dengan rata-rata skor terbesar 3.97. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang kesejahteraan para pegawai dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan setiap pegawai tersebut pasti merasakan hal-hal yang berbeda antar satu dengan yang lainnya. Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan beberapa indikator, yaitu: Atasan (Z.1), pekerjaan itu sendiri (Z.2), gaji (Z.3), kesempatan promosi (Z.4), rekan kerja (Z.5)

Tanggapan pegawai tentang Kepuasan Kerja (Z) pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Kepuasan Kerja (y)	5	4	3	2	1		
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat mengayomi para pegawai dengan baik	13	25	14	1	0	209	3.94
	Presentase(%)	24.5%	47.2%	26.4%	1.9%	0		
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rasa tanggung jawab dan toleransi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya	15	28	10	0	0	217	4.09
	Presentase (%)	28.3%	52.8%	18.9%	0	0		
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan gaji sesuai dengan hak para pegawai	15	26	10	2	0	213	4.02
	Presentase(%)	28.3%	49.1%	18.9%	3.8%	0		
4	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan kesempatan promosi jabatan kepada beberapa pegawai yang sudah cukup siap dan berhak mendapat kesempatan itu	6	29	17	1	0	199	3.75
	Presentase(%)	11.3%	54.7%	32.1%	1.9%	0		

Bersambung kehalaman berikutnya

Lanjutan Tabel 4.7

5	Sesama rekan kerja di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki hubungan yang sangat baik dan bisa menerima semua masukan dan pendapat dengan hati yang besar	14	22	16	1	0	208	3.92
	Presentase(%)	26.4%	41.5%	30.2%	1.9%	0		
	Mean							3.95

Sumber : Peneliti 2021

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan pertama “ pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat mengayomi para pegawai dengan baik” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 26.4%, sedangkan yang menyatakan Setuju 47.2% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 24.5%.
2. Untuk pernyataan kedua “pegawai kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rasa tanggung jawab dan toleransi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya” responden menyatakan Netral dengan presentase sebesar 18.9%, sedangkan yang menyatakan Setuju 52.8% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 28.3%.
3. Untuk pernyataan ketiga “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan gaji sesuai dengan hak para pegawai” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 3.8%, Netral menyatakan sebesar 18.9%, sedangkan yang menyatakan Setuju 49.1% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 28.3%.
4. Untuk pernyataan keempat “kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan kesempatan promosi jabatan kepada beberapa pegawai yang sudah cukup siap dan berhak mendapatkan kesempatan itu” responden menyatakan Tidak Setuju dengan

presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 32.1%,sedangkan yang menyatakan Setuju 54.7% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 11.3%.

5. Untuk pernyataan kelima “sesame rekan kerja di kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki hubungan yang sangat baik bisa menerima semua masukan dan pendapat dengan hati yang besar” responden menyatakan Tidak Setuju dengan presentase sebesar 1.9%, Netral menyatakan sebesar 30.2%, sedangkan yang menyatakan Setuju 41.5% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 26.4%.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) dengan rata-rata skor terbesar 3.95. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang kepuasan kerja para pegawai dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.3 Analisis Parsial Least Square

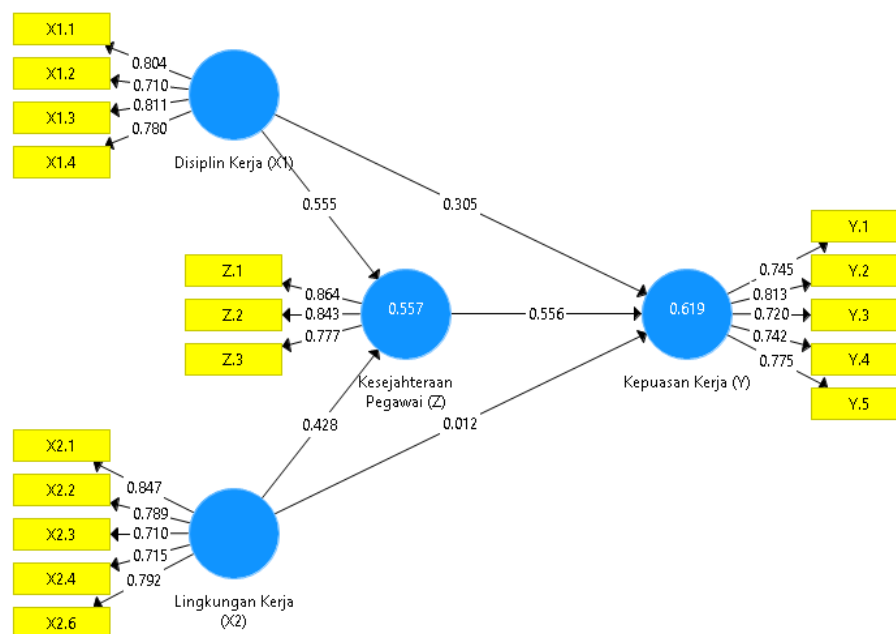
Penentuan hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis parsial least square (PLS) dengan software SmartPLS 3.

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konsep penelitian sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu :

4.3.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity model pengukur dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konsep penelitian. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan Nilai Outer Loading Indikator, syarat outer loading indikator harus di atas 0,70 dan nilai AVE setiap variabel harus diatas 0.50. dapat dilihat pada tabel 4.8 dan 4.9.



Gambar 4.2

Hasil outer model setelah di estimasi

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 53 dari keseluruhan responden, semua variabel memiliki nilai diatas 0.7. untuk melihat nilai outer loading indikator dapat dilihat dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
Nilai Outer Loading Indikator

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kesejahteraan Pegawai (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,804			
X1.2	0,710			
X1.3	0,811			
X1.4	0,780			
X2.1		0,847		
X2.2		0,789		
X2.3		0,710		
X2.4		0,715		
X2.6		0,792		
Z.1			0,864	
Z.2			0,843	
Z.3			0,777	
Y.1				0,745
Y.2				0,813
Y.3				0,720
Y.4				0,742
Y.5				0,775

Sumber : Peneliti 2021

Nilai outer loading indikator diatas digunakan untuk menentukan dan membuktikan indikator dari masing – masing variabel yang valid dan reabel agar dapat dimasukkan kedalam model selanjutnya.

Tabel 4.9
Convergent Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,604
Lingkungan Kerja (X2)	0,596
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,687
Kepuasan Kerja (Y)	0,577

Sumber : Peneliti 2021

Berdasarkan hasil outer loading indikator dalam tabel 4.8 nilai item yang dihasilkan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja karyawan telah memenuhi nilai standart *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7 dan nilai AVE bernilai lebih dari 0.5, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah valid.

4.3.1.2 Diskriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini nilai *cross loading* masing-masing indikator pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Nilai Cross Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kesejahteraan Pegawai (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,804	0,158	0,488	0,524
X1.2	0,710	0,187	0,493	0,514
X1.3	0,811	0,043	0,506	0,519
X1.4	0,780	0,026	0,409	0,447
X2.1	0,143	0,847	0,455	0,315
X2.2	0,036	0,789	0,362	0,113
X2.3	0,092	0,710	0,335	0,277
X2.4	-0,016	0,715	0,367	0,113
X2.6	0,208	0,792	0,407	0,384
Z.1	0,497	0,393	0,864	0,634
Z.2	0,501	0,437	0,843	0,683
Z.3	0,532	0,422	0,777	0,541
Y.1	0,435	0,210	0,604	0,745
Y.2	0,500	0,360	0,704	0,813
Y.3	0,550	0,300	0,549	0,720
Y.4	0,510	0,163	0,487	0,742
Y.5	0,465	0,203	0,461	0,775

Sumber : Peneliti 2021

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.3.1.3 Composite Reability

Untuk mengukur realibilitas suatu konsep penelitian dalam PLS dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach Alpha* dan *Composite reliability*. Namun penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7.

Pada tabel 4.11 ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite reliability* memiliki nilai di atas 0.7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel.

Tabel 4.11
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,781	0,859
Lingkungan Kerja (X2)	0,831	0,880
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,771	0,868
Kepuasan Kerja (Y)	0,817	0,872

Sumber : Peneliti 2021

Semua variabel telah memenuhi *composite reliability* karena memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ dan nilai *composite reliability* $> 0,70$. Variabel kesejahteraan pegawai memiliki nilai *cronbach's alpha* paling rendah dibandingkan variabel lainnya.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikan dan R –Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen uji t.

4.3.2.1 R – Square

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 4.12
Nilai R-Square

	R Square
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,557
Kepuasan Kerja (Y)	0,619

R-Square Kesejahteraan Pegawai (Z) = 0,557, artinya prosentase besarnya Kesejahteraan Pegawai (Z) yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 55,7%.

R-Square Kepuasan Kerja (Y) = 0,619, artinya prosentase besarnya Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kesejahteraan Pegawai (Z) adalah sebesar 61,9%.

4.3.2.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

Tabel 4.13
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1a	Disiplin Kerja (X1) -> Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,555	0,554	0,094	5,909	0,000
H1b	Lingkungan Kerja (X2) -> Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,428	0,434	0,080	5,356	0,000
H2a	Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,305	0,323	0,141	2,160	0,031
H2b	Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,012	0,020	0,115	0,103	0,918
H3	Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,556	0,544	0,159	3,490	0,001

Sumber: Peneliti 2021

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung:

- **H1a diterima** dengan t statistic = 5,909 > 1,96 dan *p-value* = 0,000 < 0,05, koefisien pengaruh = 0,555 menunjukkan arah pengaruh positif signifikan Disiplin

Kerja (X1) terhadap Kesejahteraan Pegawai (Z), peningkatan Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan secara signifikan Kesejahteraan Pegawai (Z).

- **H1b diterima** dengan t statistic = 5,356 > 1,96 dan p -value = 0,000 < 0,05, koefisien pengaruh = 0,428 menunjukkan arah pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Pegawai (Z), Lingkungan Kerja (X2) yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan Kesejahteraan Pegawai (Z).
- **H2a diterima** dengan t statistic = 2,160 > 1,96 dan p -value = 0,031 < 0,05, koefisien pengaruh = 0,305 menunjukkan arah pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), peningkatan Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan secara signifikan Kepuasan Kerja (Y).
- **H2b ditolak** dengan t statistic = 0,103 < 1,96 dan p -value = 0,918 > 0,05, koefisien pengaruh = 0,012 menunjukkan arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X2) yang semakin baik, tidak meningkatkan secara signifikan Kepuasan Kerja (Y).
- **H3 diterima** dengan t statistic = 3,490 > 1,96 dan p -value = 0,001 < 0,05, koefisien pengaruh = 0,556 menunjukkan arah pengaruh positif signifikan Kesejahteraan Pegawai (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y), peningkatan Kesejahteraan Pegawai (Z) akan meningkatkan secara signifikan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.14
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H4a	Disiplin Kerja (X1) -> Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,309	0,295	0,088	3,531	0,000
H4b	Lingkungan Kerja (X2) -> Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,238	0,242	0,096	2,488	0,013

Sumber: Peneliti 2021)

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung:

- **H4a diterima** dengan t statistic = 3,531 > 1,96 dan *p-value* = 0,000 < 0,05, serta koefisien pengaruh tidak langsung = 0,309, menyimpulkan Kesejahteraan Pegawai (Z) memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- **H4b diterima** dengan t statistic = 2,488 > 1,96 dan *p-value* = 0,013 < 0,05, serta koefisien pengaruh tidak langsung = 0,238, menyimpulkan Kesejahteraan Pegawai (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Hipotesis

1. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel *disiplin kerja* terhadap kesejahteraan pegawai diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, sehingga H1a diterima. Terdapat hubungan

yang erat antara disiplin kerja dengan kesejahteraan pegawai hal ini terungkap karena pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku (disiplin) bila mereka mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya (kesejahteraan) yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian hipotesis H1a yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji variabel *lingkungan kerja* terhadap kesejahteraan pegawai diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, sehingga H1b diterima. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para pegawai yang ada di dalam kelurahan tersebut. Dengan demikian hipotesis H1b yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai terbukti kebenarannya.

2. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji variabel *disiplin kerja* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,031 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, sehingga H2a diterima. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin mampu menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, pekerja yang memiliki disiplin

kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan dari pihak kelurahan. Sehingga, kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pekerja tanpa adanya paksaan merupakan suatu bentuk dari kematangan psikologi menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldisa Arifudin (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H2a yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji variabel *lingkungan kerja* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,918 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, sehingga H2b ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo tidak kondusif sehingga para pegawai merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja yang ada dikelurahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H2b yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak terbukti kebenarannya.

3. Kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji variabel *kesejahteraan pegawai* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo, sehingga H3 diterima. Di kelurahan, setiap pegawai menginginkan kehidupan keluarganya selalu harmonis, bahagia, dan sejahtera. Ini semua dapat dirasakan apabila masing-masing pegawai dapat melaksanakan fungsi, peran dan tanggung jawabnya selaras dengan kedudukannya di kelurahan. Kesejahteraan pegawai dapat tinjau dari fungsi sosialisasi, fungsi religius dan fungsi ekonomi. Masing-masing fungsi tersebut menentukan kesejahteraan setiap pegawai yang didukung dengan peran masing-masing di kelurahan. Jika fungsi tersebut dijalankan dengan baik, maka pegawai akan merasakan kesejahteraan, kebahagiaan, serta kesuksesan dalam hidup. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H3 yang menyatakan kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, besarnya pengaruh sebesar

0,309. Sedangkan pada Tabel 4.13 halaman 121 dapat dilihat bahwa telah dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. pada Tabel 4.13 menyatakan bahwa dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja melalui variabel kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka H4a diterima. Kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai sebesar 30,9%. Terbukti dari penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar $0,013 < 0,05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, besarnya pengaruh sebesar 0,238. Sedangkan pada Tabel 4.13 halaman 121 dapat dilihat bahwa telah dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. pada Tabel 4.13 menyatakan bahwa dengan nilai *p-value* $0,013 < 0,05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja melalui variabel kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka H4b diterima. Kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dibuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh tidak langsung terhadap

kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai sebesar 23,8%. Terbukti dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Smart Pls, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, hal ini berarti pegawai yang memiliki disiplin kerja didalam organisasi maka kesejahteraan pegawai tersebut meningkat dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, hal ini berarti jika lingkungan kerja dalam organisasi tersebut baik maka kesejahteraan pegawai akan meningkat hal sejalan dengan hasil penelitian yang telah saya lakukan.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini berarti pegawai yang memiliki disiplin kerja didalam organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja pada kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo tidak kondusif sehingga para pegawai merasa tidak puas terhadap lingkungan

kerja yang ada dikelurahan. hal sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldisa Arifudin (2018)

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi dengan baik maka para pegawai akan merasakan kepuasan yang sejalan dengan penelitian Delisius Habri Putra Makutita, dkk (2018)
4. Dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan pegawai dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, antara lain :

1. Bagi pihak Kelurahan

Dari hasil penelitian yang diketahui bahwa kesejahteraan pegawai memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para pegawai. Maka di harapkan bahwa Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan pembangunan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dengan harapan dimasa yang akan datang Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki para pegawai dengan tingkat kedisiplinan dan kesejahteraan yang lebih meningkat.

2. Bagi para pegawai kelurahan

a. Terkait Disiplin Kerja

Dari hasil peneliti terkait dengan disiplin kerja yaitu agar Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo meninjau kembali terkait kedatangan para pegawai, terutama pada item pertanyaan nomor 1 mengenai proses bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo (pada bab 4 halaman 102) yang memiliki nilai rata-rata skor indikator lebih rendah dari indikator yang lainnya. Maka diharapkan hendaknya kantor kelurahan agar lebih memperhatikan hal tersebut karena hal tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar para pegawai kelurahan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja serta dapat lebih meningkatkan keefektifan dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka.

b. Terkait Lingkungan Kerja

Dari hasil peneliti terkait dengan lingkungan kerja yaitu maka diharapkan hendaknya Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo meninjau kembali terkait siklus udara, terutama pada item pertanyaan nomor 4 mengenai proses perputaran udara pada ruang kerja Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo (pada bab 4 halaman 105) yang memiliki nilai rata-rata skor indikator lebih rendah dari indikator yang lainnya. Peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan hal tersebut karena hal tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatika

agar para pegawai kelurahan lebih nyaman dan dapat meningkatkan keefektifan dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka.

c. Terkait Kesejahteraan Pegawai

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan berperan penting dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para pegawai. Maka hendaknya terkait kesejahteraan pegawai itu sendiri terutama pada item nomer 2 mengenai pemberian fasilitas tempat ibadah (pada bab 4 halaman 108) yang memiliki nilai rata-rata skor indikator lebih rendah dari indikator yang lainnya. Peneliti menyarankan agar pihak Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo lebih memperhatikan fasilitas tempat ibadah tersebut agar para pegawai lebih nyaman dalam menjalankan ibadah pada berada di lingkungan kerja mereka.

d. Terkait Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja yaitu agar Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo meninjau kembali terkait pekerjaan itu sendiri, terutama pada item pertanyaan nomor 2 mengenai proses rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas dan pekerjaan para pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo (pada bab 4 halaman 110) yang memiliki nilai rata-rata skor indikator lebih rendah dari indikator yang lainnya. Maka hendaknya pihak kelurahan lebih sering untuk melakukan peninjauan kembali mengenai hal tersebut. Jika memang ditemukan adanya pegawai yang lalai dalam melakukan tugas dan pekerjaan aka lebih baik apabila pegawai tersebut mendapatkan

teguran agar lebih baik lagi dan tidak melakukan hal-hal seperti yang sebelumnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para pegawai yang artinya ada variabel – variabel lain yang bisa dijadikan sebagai variabel mediasi. Maka hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan lagi penelitian ini dengan memepertimbangkan variabel- variabel lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih baik baik agar dapat lebih melengkapi penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Burhanudin, D. (2019). pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan : studi pada rumah sakit islam banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8, 191-206.
- Bayu, D. (2018). pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT bank sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6, 3338-3347.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13, 1-12.
- Effendi, D. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Mandiri Sidoarjo. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara*, 42-55.
- Fialy, S. H. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 3, 120-135.
- Hamid, S. A (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*, Jakarta Pusat: PT Inkubator Penulis Indonesia
- Inrasari, F. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia.

- Insap, P. S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV ANDI OFSSET
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali.
- Siswati, Widyaningrum M. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Siswati, Diana R. (2019). The effects of competition strength and non tariff barriers in destined countries towards business sustainability of small and medium snack industries in east java through exports. *Journal global and business economics internasional conferece*, 106-118.
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ANDI
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saputri, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Srage. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang* , 39-58.
- Tirtayasa, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio*, 3, 120-135.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Yoyo Sudaryo, d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Lampiran : 1

KUISIONER PENELITIAN

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di
Sidoarjo**

Kepada Yth. para responden

Saya mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya memohon waktunya sejenak dan bantuannya untuk mengisi kuisisioner ini dalam rangka penyelesaian tugas skripsi saya, sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi dan menjawab kuisisioner dengan benar, jujur, terbuka dan sungguh-sungguh sesuai apa yang anda alami.

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan saudara mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

NurFaizah
(1712111052)

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Responden

- 1. Nama :
- 2. Umur :
- 3. Jenis Kelamin : Laki – laki/Perempuan

(Coret yang tidak perlu)

B. Kuisisioner tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo.

- 1. Memohon kuisisioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang disediakan.
- 2. Berikan nilai terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya yang anda anggap paling sesuai berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) salah satu dari 5 kolom dengan keterangan sebagai berikut :

Skor Jawaban	1	2	3	4	5
Jawaban	STS	TS	N	S	SS
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
-----------	-------------------	-----------	----------	----------	-----------	------------

	Disiplin Kerja (x₁)					
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan kelurahan					
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan					
3	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja					
4	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo membuat ijin bila tidak masuk kerja					

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Kerja (x₂)					
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penerangan cahaya yang cukup memadai					
2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penataan warna yang cukup baik sehingga berpengaruh baik terhadap para pegawai					
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangat menjaga kebersihan lingkungan dan sekeliling agar tetap terlihat indah dan rapi					
4	Proses perputaran udara di ruang kerja Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo baik dan rendah polusi					
5	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo merasa terganggu dengan suara bunyi yang tidak dikehendaki oleh teliga					
6	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki sistem keamanan yang cukup baik sehingga para pegawai tidak perlu merasakan kekhawatiran					

Kesejahteraan Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Kesejahteraan Pegawai (z)					
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan uang pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian kepada pegawai yang membutuhkan					
2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan sarana dan prasarana seperti tempat ibadah serta memberikan izin dan cuti kepada para pegawai jika memang benar-benar dibutuhkan					
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan kesehatan dan kredit rumah					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Kepuasan Kerja (y)					
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat mengayomi para pegawai dengan baik					
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rasa tanggung jawab dan toleransi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya					
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan gaji sesuai dengan hak para pegawai					
4	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan kesempatan promosi jabatan kepada beberapa pegawai yang sudah cukup siap dan berhak mendapat kesempatan itu					
5	Sesama rekan kerja di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki hubungan yang sangat baik dan bisa menerima semua masukan dan pendapat dengan hati yang besar					

Lampiran : 2

Hasil Jawaban responden

No	Jenis Kelamin	Kode Jenis Kelamin	Usia	Kode Usia	Disiplin Kerja (X1)				Lingkungan Kerja (X2)						Kesejahteraan Pegawai (Z)			Kepuasan Kerja (Y)				
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Z.1	Z.2	Z.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	Laki - laki	1	46	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
2	Laki - laki	1	52	5	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3
3	Perempuan	2	34	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	Laki - laki	1	29	1	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
5	Perempuan	2	30	1	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
6	Perempuan	2	31	1	4	3	3	4	5	4	5	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4
7	Perempuan	2	29	1	5	4	4	5	4	3	3	4	1	3	2	3	4	2	4	4	3	3
8	Laki - laki	1	51	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
9	Laki - laki	1	37	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
10	Perempuan	2	34	1	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4
11	Perempuan	2	40	2	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3
12	Perempuan	2	43	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4
13	Laki - laki	1	43	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
14	Laki - laki	1	35	1	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
15	Laki - laki	1	45	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
16	Laki - laki	1	46	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3
17	Laki - laki	1	38	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
18	Laki - laki	1	36	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
19	Laki - laki	1	44	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
20	Perempuan	2	30	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
21	Laki - laki	1	30	1	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3
22	Perempuan	2	37	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	2	3
23	Laki - laki	1	30	1	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5
24	Perempuan	2	37	2	3	4	4	3	3	2	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4
25	Laki - laki	1	46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
26	Laki - laki	1	49	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	2	4	3
27	Perempuan	2	40	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
28	Laki - laki	1	38	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5
29	Laki - laki	1	42	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3
30	Laki - laki	1	40	2	5	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5
31	Laki - laki	1	37	2	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
32	Laki - laki	1	52	5	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
33	Laki - laki	1	54	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4
34	Perempuan	2	37	2	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5
35	Laki - laki	1	50	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3
36	Laki - laki	1	35	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4
37	Laki - laki	1	38	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
38	Laki - laki	1	36	2	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
39	Laki - laki	1	38	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5
40	Laki - laki	1	48	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4
41	Laki - laki	1	46	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5
42	Perempuan	2	46	4	3	4	3	4	5	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	3	4	4
43	Laki - laki	1	36	2	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4
44	Perempuan	2	35	1	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3
45	Laki - laki	1	50	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4
46	Perempuan	2	41	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
47	Laki - laki	1	45	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
48	Laki - laki	1	48	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
49	Perempuan	2	31	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5
50	Laki - laki	1	39	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4
51	Laki - laki	1	52	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4
52	Perempuan	2	50	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4
53	Laki - laki	1	50	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3

Lampiran : 3**Tabel Frekuensi Jawaban Karyawan****Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Disiplin Kerja (x_1)	5	4	3	2	1		
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan kelurahan	16	24	13	0	0	215	4.06
	Presentase (%)	30.2%	45.3%	24.5%	0	0		
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan	12	30	11	0	0	213	4.02
	Presentase (%)	22.6%	56.6%	20.8%	0	0		
3	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	12	26	15	0	0	209	3.94
	Presentase (%)	22.6%	49.1%	28.3%	0	0		
4	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo membuat ijin bila tidak masuk kerja	16	23	14	0	0	214	4.04
	Presentase (%)	30.2%	43.4%	26.4%	0	0		
Mean								4.01

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Lingkungan Kerja (x₂)	5	4	3	2	1		
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penerangan cahaya yang cukup memadai	18	29	5	1	0	223	4.21
	Presentase (%)	34.0%	54.7%	9.4%	1.9%	0		
2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki penataan warna yang cukup baik sehingga berpengaruh baik terhadap para pegawai	7	33	10	3	0	203	3.83
	Presentase (%)	13.2%	62.3%	18.9%	5.7%	0		
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sangat menjaga kebersihan lingkungan dan sekeliling agar tetap terlihat indah dan rapi	18	24	10	1	0	218	4.11
	Presentase (%)	34.0%	45.3%	18.9%	1.9%	0		
4	Proses perputaran udara di ruang kerja Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo baik dan rendah polusi	11	21	14	7	0	195	3.68
	Presentasen (%)	20.8%	39.6%	26.4%	13.2%	0		
6	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki sistem keamanan yang cukup baik sehingga para pegawai tidak perlu merasakan kekhawatiran	16	26	10	1	0	216	4.08
	Presentase (%)	30.2%	49.1%	18.9%	1.9%	0		
Mean								3.98

**Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Kelurahan
Gamping Krian di Sidoarjo**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuens (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Kesejahteraan Pegawai (z)	5	4	3	2	1		
1	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan uang pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian kepada pegawai yang membutuhkan	18	24	9	2	0	217	4.09
	Presentase (%)	34.0%	45.3%	17.0%	3.8%	0		
2	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan sarana dan prasarana seperti tempat ibadah serta memberikan izin dan cuti kepada para pegawai jika memang benar-benar dibutuhkan	11	28	13	1	0	208	3.92
	Presentase(%)	20.8%	52.8%	24.5%	1.9%	0		
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan jaminan kesehatan dan kredit rumah	11	26	15	1	0	206	3.89
	Presentase(%)	20.8%	49.1%	28.3%	1.9%	0		
Mean								3.97

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	Kepuasan Kerja (y)	5	4	3	2	1		
1	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat mengayomi para pegawai dengan baik	13	25	14	1	0	209	3.94
	Presentase(%)	24.5%	47.2%	26.4%	1.9%	0		
2	Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki rasa tanggung jawab dan toleransi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya	15	28	10	0	0	217	4.09
	Presentase (%)	28.3%	52.8%	18.9%	0	0		
3	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan gaji sesuai dengan hak para pegawai	15	26	10	2	0	213	4.02
	Presentase(%)	28.3%	49.1%	18.9%	3.8%	0		
4	Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memberikan kesempatan promosi jabatan kepada beberapa pegawai yang sudah cukup siap dan berhak mendapat kesempatan itu	6	29	17	1	0	199	3.75
	Presentase(%)	11.3%	54.7%	32.1%	1.9%	0		
5	Sesama rekan kerja di Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo memiliki hubungan yang sangat baik dan bisa menerima semua masukan dan pendapat dengan hati yang besar	14	22	16	1	0	208	3.92
	Presentase(%)	26.4%	41.5%	30.2%	1.9%	0		
	Mean							3.95

Lampiran : 4

Uji Validitas Kuesioner

Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.2	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.4	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X2) – Putaran 1 (Tidak Valid)

Correlations

		Total1 X2
X2.1	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.3	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.4	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.5	Pearson Correlation	.237
	Sig. (2-tailed)	.087
	N	53
X2.6	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X2) – Putaran 2 (Valid)

Correlations

		Total2 X2
	Pearson Correlation	.816**
X2.1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.811**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.697**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.778**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.756**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesejahteraan Pegawai (Z)

Correlations

		Total Z
	Pearson Correlation	.873**
Z.1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.825**
Z.2	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
	Pearson Correlation	.786**
Z.3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Total Y
Y.1	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y.2	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y.3	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y.4	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y.5	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Reliabilitas Kuesioner

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.00	2.885	.639	.703
X1.2	12.04	3.460	.466	.786
X1.3	12.11	2.987	.625	.711
X1.4	12.02	2.865	.628	.708

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.70	6.138	.713	.765
X2.2	16.08	6.033	.697	.767
X2.3	15.79	6.398	.522	.815
X2.4	16.23	5.486	.591	.804
X2.6	15.83	6.182	.611	.790

Kesejahteraan Pegawai (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	7.81	1.579	.675	.611
Z.2	7.98	1.865	.616	.683
Z.3	8.02	1.942	.535	.768

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.79	5.360	.587	.783
Y.2	15.64	5.465	.656	.764
Y.3	15.72	5.399	.543	.797
Y.4	15.98	5.673	.594	.782
Y.5	15.81	5.041	.652	.763

Lampiran 6

Deskriptif Profil Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	67.9	67.9	67.9
Valid Perempuan	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 29-35 tahun	13	24.5	24.5	24.5
Valid 36-40 tahun	16	30.2	30.2	54.7
Valid 41-45 tahun	7	13.2	13.2	67.9
Valid 46-50 tahun	12	22.6	22.6	90.6
Valid 51-55 tahun	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 7

Deskriptif Variabel Penelitian

Disiplin Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	24.5	24.5	24.5
4	24	45.3	45.3	69.8
5	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	20.8	20.8	20.8
4	30	56.6	56.6	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	28.3	28.3	28.3
4	26	49.1	49.1	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	26.4	26.4	26.4
4	23	43.4	43.4	69.8
5	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	53	3	5	215	4.06	.745
X1.2	53	3	5	213	4.02	.665
X1.3	53	3	5	209	3.94	.718
X1.4	53	3	5	214	4.04	.759
Valid N (listwise)	53					

Lingkungan Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	5	9.4	9.4	11.3
Valid 4	29	54.7	54.7	66.0
5	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.7	5.7	5.7
3	10	18.9	18.9	24.5
Valid 4	33	62.3	62.3	86.8
5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	10	18.9	18.9	20.8
Valid 4	24	45.3	45.3	66.0
5	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	13.2	13.2	13.2
3	14	26.4	26.4	39.6
Valid 4	21	39.6	39.6	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	10	18.9	18.9	20.8
Valid 4	26	49.1	49.1	69.8
5	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	53	2	5	223	4.21	.689
X2.2	53	2	5	203	3.83	.727
X2.3	53	2	5	218	4.11	.776
X2.4	53	2	5	195	3.68	.956
X2.6	53	2	5	216	4.08	.756
Valid N (listwise)	53					

Kesejahteraan Pegawai (Z)

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	9	17.0	17.0	20.8
Valid 4	24	45.3	45.3	66.0
5	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	13	24.5	24.5	26.4
Valid 4	28	52.8	52.8	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	15	28.3	28.3	30.2
Valid 4	26	49.1	49.1	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.1	53	2	5	217	4.09	.815
Z.2	53	2	5	208	3.92	.730
Z.3	53	2	5	206	3.89	.751
Valid N (listwise)	53					

Kepuasan Kerja (Y)**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	14	26.4	26.4	28.3
Valid 4	25	47.2	47.2	75.5
5	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	18.9	18.9	18.9
Valid 4	28	52.8	52.8	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	10	18.9	18.9	22.6
Valid 4	26	49.1	49.1	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	17	32.1	32.1	34.0
Valid 4	29	54.7	54.7	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	16	30.2	30.2	32.1
Valid 4	22	41.5	41.5	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y.1	53	2	5	209	3.94	.770
Y.2	53	3	5	217	4.09	.687
Y.3	53	2	5	213	4.02	.796
Y.4	53	2	5	199	3.75	.677
Y.5	53	2	5	208	3.92	.805
Valid N (listwise)	53					

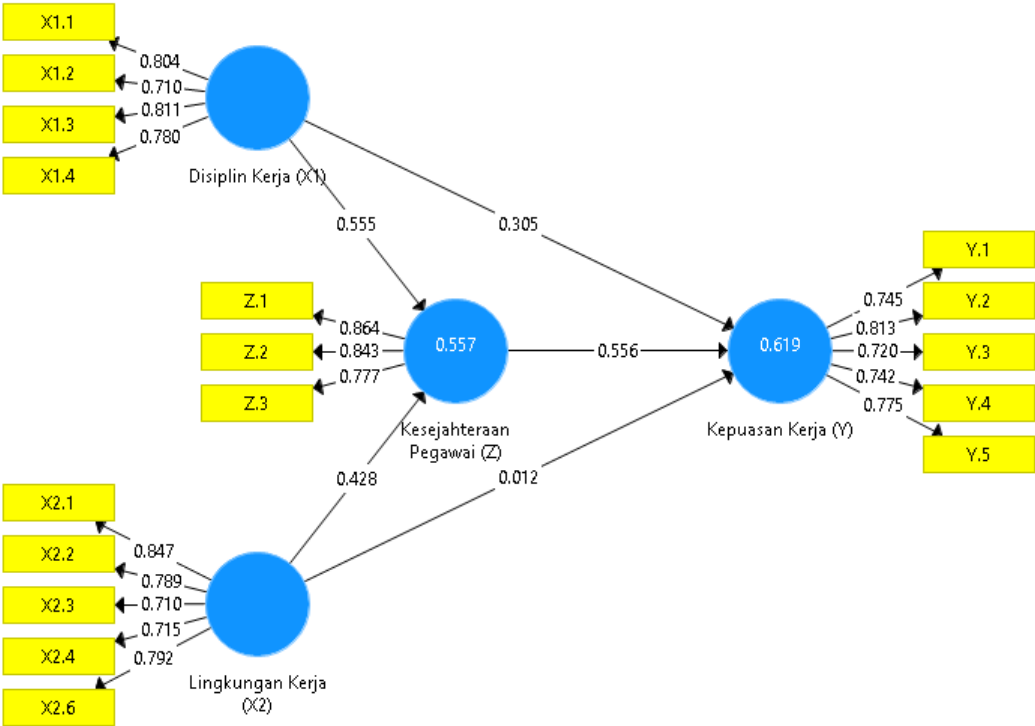
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	53	3.25	5.00	4.01	.562
X2	53	2.60	5.00	3.98	.602
Z	53	2.67	5.00	3.97	.635
Y	53	2.80	4.80	3.95	.567
Valid N (listwise)	53				

Lampiran 8

Analisis Partial Least Square

Outer Model



Outer Loadings

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kesejahteraan Pegawai (Z)	Lingkungan Kerja (X2)
X1.1	0.804			
X1.2	0.710			
X1.3	0.811			
X1.4	0.780			
X2.1				0.847
X2.2				0.789
X2.3				0.710
X2.4				0.715
X2.6				0.792
Y.1		0.745		
Y.2		0.813		
Y.3		0.720		
Y.4		0.742		
Y.5		0.775		
Z.1			0.864	
Z.2			0.843	
Z.3			0.777	

Outer Model T-Statistic

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Disiplin Kerja (X1)	0.804	0.801	0.056	14.458	0.000
X1.2 <- Disiplin Kerja (X1)	0.710	0.710	0.063	11.291	0.000
X1.3 <- Disiplin Kerja (X1)	0.811	0.809	0.047	17.117	0.000
X1.4 <- Disiplin Kerja (X1)	0.780	0.774	0.064	12.148	0.000
X2.1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.847	0.845	0.039	21.679	0.000
X2.2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.789	0.775	0.074	10.609	0.000
X2.3 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.710	0.704	0.093	7.662	0.000
X2.4 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.715	0.703	0.093	7.691	0.000
X2.6 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.792	0.791	0.055	14.264	0.000
Y.1 <- Kepuasan Kerja (Y)	0.745	0.747	0.053	13.934	0.000
Y.2 <- Kepuasan Kerja (Y)	0.813	0.811	0.040	20.412	0.000
Y.3 <- Kepuasan Kerja (Y)	0.720	0.719	0.057	12.643	0.000
Y.4 <- Kepuasan Kerja (Y)	0.742	0.735	0.070	10.603	0.000
Y.5 <- Kepuasan Kerja (Y)	0.775	0.774	0.060	12.982	0.000
Z.1 <- Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.864	0.866	0.032	26.851	0.000
Z.2 <- Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.843	0.840	0.036	23.545	0.000
Z.3 <- Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.777	0.770	0.056	13.882	0.000

Cross Loadings

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kesejahteraan Pegawai (Z)	Lingkungan Kerja (X2)
X1.1	0.804	0.524	0.488	0.158
X1.2	0.710	0.514	0.493	0.187
X1.3	0.811	0.519	0.506	0.043
X1.4	0.780	0.447	0.409	0.026
X2.1	0.143	0.315	0.455	0.847
X2.2	0.036	0.113	0.362	0.789
X2.3	0.092	0.277	0.335	0.710
X2.4	-0.016	0.113	0.367	0.715
X2.6	0.208	0.384	0.407	0.792
Y.1	0.435	0.745	0.604	0.210
Y.2	0.500	0.813	0.704	0.360
Y.3	0.550	0.720	0.549	0.300
Y.4	0.510	0.742	0.487	0.163
Y.5	0.465	0.775	0.461	0.203
Z.1	0.497	0.634	0.864	0.393
Z.2	0.501	0.683	0.843	0.437
Z.3	0.532	0.541	0.777	0.422

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.781	0.782	0.859	0.604
Kepuasan Kerja (Y)	0.817	0.822	0.872	0.577
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.771	0.774	0.868	0.687
Lingkungan Kerja (X2)	0.831	0.849	0.880	0.596

Latent Variable Correlations dan Akar AVE (Fornell-Larcker Criterion)

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kesejahteraan Pegawai (Z)	Lingkungan Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)	0.777			
Kepuasan Kerja (Y)	0.648	0.760		
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.614	0.750	0.829	
Lingkungan Kerja (X2)	0.137	0.334	0.504	0.772

Inner Model

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.619	0.595
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.557	0.539

Mean, STDEV, T-Values Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.305	0.323	0.141	2.160	0.031
Disiplin Kerja (X1) -> Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.555	0.554	0.094	5.909	0.000
Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.556	0.544	0.159	3.490	0.001
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.012	0.020	0.115	0.103	0.918
Lingkungan Kerja (X2) -> Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.428	0.434	0.080	5.356	0.000

Mean, STDEV, T-Values Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.309	0.295	0.088	3.531	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kesejahteraan Pegawai (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.238	0.242	0.096	2.488	0.013

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nur Faizah
 N.I.M : 1712111052
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Mulai Memprogram : Bulan Desember tahun 2020
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai
 Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo
 Pembimbing Utama : Dra. Endang Siswati, MM.,DBA
 Pembimbing Pendamping : Heri Kusairi, SE., MM

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	13/01/2021	BAB I REVISI		
2.	21/01/2021	BAB I ACC		
3.	22/01/2021	BAB II REVISI		
4.	25/01/2021	BAB II ACC		
5.	29/01/2021	BAB III REVISI		
6.	03/02/2021	BAB III ACC		
7.	29/01/2021	BAB I, II REVISI		
8.	03/02/2021	BAB III REVISI		
9.	04/02/2021	BAB I, II, III ACC		
10.	29/03/2021	BAB IV REVISI		
11.	31/03/2021	BAB IV ACC		
12.	2/04/2021	BAB V REVISI		
13.	5/04/2021	BAB V ACC		
14.	5/04/2021	BAB IV V REVISI		
15.	7/04/2021	BAB IV V ACC		

Surabaya, 13 Januari 2021
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Nova Retnowati, MM
 NIDN. 0719115701



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
KECAMATAN KRAN
DESA GAMPING

Jl. KENANGA NO. 03 . KODE POS. 61262 Telp. ...

Nomor : 000/17/438.7.8.18/2021
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Gamping : 09 April 2021
Kepada
Yth. Kepala LPPM Universitas Bhayangkara Surabaya
Jln. A. Yani No. 114 Surabaya.
Di : Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan Surat Permohonan Ijin Penelitian saudara No. 28/T.PPM/II/2021 /LPPM/mhs-skr/UBHARA tertanggal 09 Februari 2021, maka Bersama surat ini kami memberitahukan bahwa Kantor Desa Gamping Kecamatan Kran Kabupaten Sidoarjo telah **Bersedia Menerima** Mahasiswa bapak untuk Penelitian di Desa Gamping guna Kuliah Program S1, yakni Mahasiswa tersebut :

Nama : NUR FAIZAH
NIM : 1712111052
Semester : VIII
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Demikian Surat Pemberitahuan ini dibuat atas Perhatiannya kami ucapkan Terima kasih



BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Nur Faizah
Nomor Induk Mahasiswa : 1712111052
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 5 Mei 2021

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1.	Penulisan	- GRS -

Surabaya, 11 Mei 2021
Pengesahan
Acc. Revisi

- GRS -
Dr. Muslichah Erma W. Dra. Ec.M
NIDN. 0703086802

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Nur Faizah
Nomor Induk Mahasiswa : 1712111052
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 5 Mei 2021

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1.	<u>Daftar pustaka</u>	<u>fs</u>

Surabaya, 10 Mei 2021
Pengesahan
Acc. Revisi

Dra. Endang Siswati, MM., DBA
NIDN. 0720086403