

Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto

Herry Purwanto¹, Dyah Sawitri², Moch. Saleh³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Gajayana, Indonesia

E-mail: herry.purwanto1978@gmail.com

Receive, 17 Mei 2023
Revised, 22 Mei 2023
Accepted, 12 Juni 2023

Abstrak

Tujuan – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Responden penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner dengan uji SEM-PLS dan diolah dengan menggunakan bantuan program WARP PLS 8.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; & Disiplin

Analysis of the Work Environment, Work Load, Employee Discipline, and Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic In Bangsal District, Mojokerto Regency

Abstract

Objectives – The purpose of this study was to analyze the direct effect of work environment and workload on job satisfaction and work discipline and the indirect effect of work environment and workload on work discipline through job satisfaction.

Design/Methodology/Approach – The research respondents were 35 employees of the Ward District Office of Mojokerto Regency. This study used a research instrument in the form of a questionnaire with the SEM-PLS test and processed using the WARP PLS 8 program.

Findings - The results showed that there was a direct effect of the work environment and workload on job satisfaction and work discipline. Job satisfaction has a direct effect on work discipline. The work environment is not proven to have a significant effect on work discipline through job satisfaction and workload is proven to have a significant effect on work discipline through job satisfaction.

Keywords: Work Environment; Work Load; Employee Discipline; & Job Satisfaction

Pendahuluan

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditunjang oleh kinerja para pegawainya seperti pada Instansi Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto. Capaian kinerja Kecamatan Bangsal ini tergolong dalam kondisi baik, akan tetapi margin capaian kinerja masih belum mencapai angka 100%. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang peneliti temukan saat melakukan studi lapangan diantaranya adalah masalah disiplin pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini, masih ada beberapa pegawai yang memiliki frekuensi kehadiran yang relatif rendah setelah dilihat dari jumlah kehadiran yang paling tinggi didominasi oleh ketidakhadiran dengan keterangan Alpha selama pandemi covid-19 sehingga terkadang ada pegawai yang tidak hadir karena merasa kurang fit atau enak badan, atau pegawai harus merawat keluarga yang sakit.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek terpenting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal karena pegawai yang disiplin dalam bekerja maka kualitas sumberdaya manusia juga akan meningkat. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Bagi organisasi, kedisiplinan pegawainya menjadi unsur penting untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya. Disiplin kerja ini pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu beban kerja pegawai. Pegawai yang memiliki beban kerja berat atau terlalu ringan cenderung kurang berdisiplin maka perlu dilakukan analisis beban kerja bagi tiap pegawai agar sesuai dengan kemampuan, jabatan maupun tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Jumlah beban kerja dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan pada unit organisasi di beberapa bidang masih ada yang belum sebanding sehingga berpotensi pegawai pada bidang tersebut memiliki beban kerja berlebih, sebagai contoh pada bidang seksi ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat pada Instansi Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto memiliki jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 6 orang agar dapat memenuhi tuntutan beban kerja akan tetapi pegawai yang ada berjumlah 3 orang, tentu hal ini akan menimbulkan adanya beban kerja berlebih.

Faktor selain beban kerja adapula lingkungan kerja yang juga memberikan dampak atau pengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja dapat dimediasi dengan rasa puas atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Faktor disiplin kerja pegawai dan tingkat kepuasan kerja saling berkaitan erat karena sama-sama menjadi unsur utama bagi tiap pegawai menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja merupakan variabel yang banyak dijadikan sebagai variable mediasi, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dzirrusydi (2017), Husni (2018) dan Ferri (2017) hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan variable pemediasi yang menghubungkan variable bebas

(lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap disiplin kerja. Robbins dan Judge (2016) menyebutkan bahwa bagi pegawai yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya maka secara langsung berdampak pada perasaan dan sikap positif pada pelaksanaan pekerjaannya, sebaliknya apabila pegawai dengan rasa puas rendah maka timbul perasaan negatif dalam melakukan seluruh pekerjaannya.

Setiap pegawai pada dasarnya merupakan asset berharga terutama bagi instansi pemerintah. Para pegawai ini mampu bertindak sebagai perencana program kegiatan, pelaksana maupun pengendali program kegiatan sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh instansi dapat tercapai dengan mudah. Dalam hal ini, pegawai merupakan penentu utama tercapai tidaknya tujuan instansi dikarenakan setiap pegawai memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang akhirnya mempengaruhi sikap atau tindakannya dalam bekerja (Dessler, 2015). Oleh karena itu, dengan bekerja akan mampu mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penelitian ini memiliki orisionalitas karena terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan mendasar yakni perbedaan waktu, lokasi dan metode. Penulisan ini diambil di era pandemi covid-19 yang tentunya memiliki perbedaan dengan situasi sebelum pandemi seperti pada penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerjanya serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dengan menggunakan metode analisis jalur/*path analysis* (Lukiyana, 2017). Penelitian lain yaitu meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap disiplin kerja pegawai rutan di Provinsi Aceh, yang menggunakan metode jalur atau path analysis (Husni, 2018). Pengaruh beban, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bri (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari dengan menggunakan analisis regresi berganda (Fachria, 2020). Kemudian, pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan restoran di Manado juga menggunakan metode analisis regresi berganda (Iroth, 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja; pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja; pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja; pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja; dan beban kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

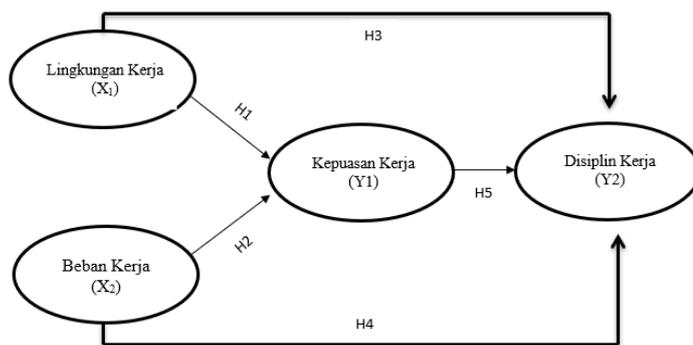
Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana orang tersebut bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayati, 2015). Sedangkan pendapat lain bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2013). Karyawan pada tiap perusahaan harus memiliki beban kerja secara imbang dan sesuai dengan kemampuan fisik maupun psikologisnya sehingga mendukung pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan perlu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga tidak akan terjadi kelebihan beban kerja dan kinerjanya dapat meningkat dengan baik.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja berarti karyawan tersebut mampu merasakan dampak positif atau negatif dari pelaksanaan kerjanya sehingga ada perasaan senang, bahagia maupun termotivasi untuk bekerja kembali (Suwanto, 2011).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016). Rivai memberikan pengertian bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan cara bagi seorang pimpinan guna merubah perilaku bawahannya agar memiliki kesadaran maupun kesediaan untuk taat pada aturan perusahaan dan norma sosial yang ada (Hartatik, 2014).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto yang beralamat di Jl. Bangsal-Mojoanyar No.10, Bangsal, Kec. Bangsal, Mojokerto, Jawa Timur dan penelitian dilakukan pada Bulan Juni 2021 sd Agustus 2021. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan desain

kausalitas, atau dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif kausalitas adalah suatu prosedur penelitian guna mendapatkan penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang tengah diteliti.

Populasi penelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto sebanyak 35 pegawai. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 35 responden atau seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto karena jumlah pegawai dibawah 100 orang maka sesuai teori dari Arikunto bahwa jika total populasi penelitian kurang dari 100 maka akan menjadi penelitian populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka dalam arti sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif. Data kuantitatif berasal dari data yang diperoleh dari Bidang sekretariat di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja.	1) Ruang kerja yang ada di kantor 2) Sesuai dengan <i>job desk</i> 3) Kondisi lingkungan kerja 4) Beban pekerjaan 5) Sistem pengawasan 6) Persaingan antar pribadi (Suwatno, 2015)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi	1) Beban waktu 2) Beban usaha mental 3) Beban tekanan psikologis (Tarwaka, 2011)
Kepuasan Kerja (Y1)	kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negative baik bersifat materi maupun non materi yang timbul sebagai balasan atas tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya.	1) Pekerjaan itu sendiri 2) promosi 3) Kondisi kerja 4) Rekan kerja 5) Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian (Tarwaka, 2011)
Disiplin Kerja (Y2)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati peraturan dan norma yang berlaku did alam organisasi.	1) Frekuensi kehadiran 2) Tingkat kewaspadaan 3) Ketaatan pada standart kerja 4) Ketaatan pada peraturan 5) Etika kerja (Sinambela, 2016)

Pada penelitian ini, guna menganalisis data digunakan pendekatan *model Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan program *Software Warp PLS* versi 5. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan

data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio (Ghozali, 2008). Penelitian ini menggunakan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian diperoleh tanggapan mengenai variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	17	48.6	12	34.3	6	17.1	0	0	0	0	4,31
2	X1.2	12	34.3	13	37.1	10	28.6	0	0	0	0	4,06
3	X1.3	8	22.9	19	54.3	7	20.0	1	2.9	0	0	3,97
4	X1.4	9	25.7	13	37.1	11	31.4	2	5.7	0	0	3,83
5	X1.5	8	22.9	15	42.9	11	31.4	1	2.9	0	0	3,86
6	X1.6	3	8.6	19	54.3	13	37.1	0	0	0	0	3,71
Rata-Rata Total												3,96

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata total pada variabel lingkungan kerja adalah 3,96 maka dapat dikategorikan dalam kategori baik.

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	5	14.3	16	45.7	9	25.7	5	14.3	0	0	3,60
2	X2.2	9	25.7	13	37.1	9	25.7	3	8.6	1	2.9	3,74
3	X2.3	5	14.3	13	37.1	11	31.4	6	17.1	0	0	3,49
Rata-Rata Total												3,60

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata total pada variabel beban kerja adalah 3,60 maka dapat dikategorikan sudah baik.

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	8	22.9	20	57.1	7	20.0	0	0	0	0	4,03
2	Y1.2	16	45.7	15	42.9	3	8.6	1	2.9	0	0	4,31
3	Y1.3	12	34.3	15	42.9	6	17.1	2	5.7	0	0	4,06
4	Y1.4	9	25.7	22	62.9	3	8.6	0	0	1	2.9	4,09
5	Y1.5	8	22.9	21	60.0	5	14.3	0	0	0	0	4,03
Rata-Rata Total												4,10

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2022.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata total pada variabel kepuasan kerja adalah 4,10 maka dapat dikategorikan dalam kategori baik.

Variasi jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y2)

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y2.1	12	34.3	15	42.9	7	20.0	1	2.9	0	0	4,09
2	Y2.2	5	14.3	22	62.9	7	20.0	1	2.9	0	0	3,89
3	Y2.3	8	22.9	24	68.6	3	8.6	0	0	0	0	4,14
4	Y2.4	7	20.0	21	60.0	7	20.0	0	0	0	0	4,00
5	Y2.5	14	40.0	15	42.9	6	17.1	0	0	0	0	4,23
Rata-Rata Total												4,06

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2022.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata total pada variabel disiplin kerja adalah 4,06 maka dapat dikategorikan dalam kategori sudah baik.

Dalam melakukan uji path model melalui program *warp PLS 8* adapun langkah-langkah yang harus dilalui yaitu pertama melalui uji *outer model* yang dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

Tabel 5. Hasil Output *Combined Loadings And Cross-Loading*

	LK	BK	KK	DK	Type (a)	SE	P value
X1_1	(0.668)	0.428	-0.528	-0.538	Reflective	0.124	<0.001
X1_2	(0.653)	0.434	-0.593	-0.769	Reflective	0.125	<0.001
X1_3	(0.575)	0.471	0.242	0.169	Reflective	0.130	<0.001
X1_4	(0.652)	-1.246	-0.467	1.955	Reflective	0.125	<0.001
X1_5	(0.778)	0.356	-0.156	0.047	Reflective	0.118	<0.001
X1_6	(0.621)	-0.492	1.654	-0.880	Reflective	0.127	<0.001
X2_1	0.125	(0.855)	0.485	-0.225	Reflective	0.114	<0.001
X2_2	-0.112	(0.869)	-0.070	-0.324	Reflective	0.113	<0.001
X2_3	-0.011	(0.885)	-0.400	0.536	Reflective	0.113	<0.001
Y1_1	-0.040	-0.205	(0.609)	-0.347	Reflective	0.128	<0.001
Y1_2	0.245	0.414	(0.818)	-1.154	Reflective	0.116	<0.001
Y1_3	0.596	0.246	(0.474)	1.356	Reflective	0.142	0.006
Y1_4	-0.628	0.654	(0.790)	-0.058	Reflective	0.118	<0.001
Y1_5	0.124	-1.063	(0.774)	0.897	Reflective	0.118	<0.001
Y2_1	0.670	0.482	-0.887	(0.802)	Reflective	0.117	<0.001
Y2_2	-0.065	0.216	0.522	(0.791)	Reflective	0.118	<0.001
Y2_3	-0.734	-0.402	0.314	(0.760)	Reflective	0.119	<0.001
Y2_4	-0.106	0.068	-0.198	(0.771)	Reflective	0.119	<0.001
Y2_5	0.214	-0.423	0.295	(0.720)	Reflective	0.121	<0.001

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Pada variabel lingkungan kerja (LK), hasil pengujian *convergent validity* dengan keenam indikatornya adalah seperti berikut:

Tabel 6. Nilai *Loading* Untuk Konstruksi Lingkungan Kerja

Indikator	Nilai <i>Loading</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X1_1	(0,668)	<0,001	Terpenuhi
X1_2	(0,653)	<0,001	Terpenuhi
X1_3	(0,575)	<0,001	Terpenuhi
X1_4	(0,652)	<0,001	Terpenuhi
X1_5	(0,778)	<0,001	Terpenuhi
X1_6	(0,621)	<0,001	Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai signifikansi *p-value* <0,001. Hasil pengujian validitas konvergen ini menunjukkan bahwa indikator pada lingkungan kerja telah terpenuhi.

Pada variabel beban kerja (BK), hasil pengujian *convergent validity* dengan ketiga indikatornya adalah seperti berikut:

Tabel 7. Nilai *Loading* Untuk Konstruksi Lingkungan Kerja

Indikator	Nilai <i>Loading</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X2_1	(0.855)	<0.001	Terpenuhi
X2_2	(0.869)	<0.001	Terpenuhi
X2_3	(0.885)	<0.001	Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Beban Kerja (BK) memiliki nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai signifikansi *p-value* <0,001. Hasil pengujian validitas konvergen ini menunjukkan bahwa indikator pada beban kerja telah terpenuhi.

Pada variabel kepuasan kerja (KK), hasil pengujian *convergent validity* dengan kelima indikatornya adalah seperti berikut:

Tabel 8. Nilai *Loading* Untuk Konstruksi Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai <i>Loading</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Y1_1	(0.609)	<0.001	Terpenuhi
Y1_2	(0.818)	<0.001	Terpenuhi
Y1_3	(0.474)	0.006	Terpenuhi
Y1_4	(0.790)	<0.001	Terpenuhi
Y1_5	(0.774)	<0.001	Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai signifikansi *p-value* <0,001. Hasil pengujian validitas konvergen ini menunjukkan bahwa indikator pada kepuasan kerja telah terpenuhi.

Pada variabel disiplin kerja (DK), hasil pengujian *convergent validity* dengan kelima indikatornya adalah seperti berikut:

Tabel 9. Nilai *Loading* Untuk Konstruksi Disiplin Kerja

Indikator	Nilai <i>Loading</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Y2_1	(0.802)	0.022	Terpenuhi
Y2_2	(0.791)	<0.001	Terpenuhi
Y2_3	(0.760)	<0.001	Terpenuhi
Y2_4	(0.771)	<0.001	Terpenuhi
Y2_5	(0.720)	<0.001	Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai signifikansi *p-value* <0,001. Hasil pengujian validitas konvergen ini menunjukkan bahwa indikator pada disiplin kerja telah terpenuhi.

Tabel 10. Nilai AVE

<i>Average Variances Extracted (AVE)</i>			
Variabel Laten	AVE	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja (LK)	0,711	>0,50	Terpenuhi
Beban kerja (BK)	0,672	>0,50	Terpenuhi
Kepuasan Kerja (K)	0,620	>0,50	Terpenuhi
Disiplin Kerja (DK)	0,625	>0,50	Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa keseluruhan nilai AVE pada setiap *variabel* telah memenuhi kriteria yaitu di atas 0,50.

Tabel 11. Nilai *Loading* Konstruksi Indikator Ke Konstruksi Lainnya.

	LK	BK	KK	DK
LK	(0.890)	0.784	0.816	0.886
BK	0.784	(0.894)	0.850	0.878
KK	0.816	0.850	(0.922)	0.916
DK	0.886	0.878	0.916	(0.918)

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini sebagaimana dapat dilihat dari konstruksi variabel lingkungan kerja (LK) dengan nilai *loading* sebesar 0,890 > 0,784; 0,816 dan 0,886. Pada konstruksi variabel beban kerja (BK) juga memiliki nilai *loading* sebesar 0,890 > 0,784; 0,850 dan 0,878. Pada konstruksi variabel kepuasan kerja (KK) memiliki nilai *loading* sebesar 0,922 > 0,850; 0,816; dan 0,916 sedangkan konstruksi variabel disiplin kerja dengan nilai *loading* sebesar 0,918 > 0,886; 0,878 dan 0,916. seluruh hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keempat konstruksi memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini menggunakan dua uji yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 12. *Composite Realibility Dan Cronbach's Alpha*

	LK	BK	KK	DK	Kriteria	Ket
<i>Composite Realibility</i>	0.822	0.903	0.813	0.879	>0,70	<i>Realibel</i>
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.739	0.839	0.711	0.827	>0,60	<i>Realibel</i>

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Hasil perhitungan di atas, memperlihatkan bahwa nilai *composite realibility* sudah diatas 0,70 sedangkan nilai *cronbach's alpha* sudah di atas 0,60 pada tiap-tiap konstruk variabel penelitian lingkungan kerja (0,822), beban kerja (0,903), kepuasan kerja (0,813) dan disiplin kerja (0,879). Hasil dari *cronbach's alpha* juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (0,739), beban kerja (0,839), kepuasan kerja (0,711) dan disiplin kerja (0,827) sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria reliabilitas data.

Pengujian selanjutnya adalah evaluasi struktural (*inner model*) yang terdiri dari *model fit*, *path coefficient*, dan R^2 .

Tabel 13. *Model Fit Indices*

	Indeks	p-value	Kriteria	Keterangan
APC	0,393	p = 0,002	p < 0,05	diterima
ARS	0,871	p < 0,001	p < 0,05	diterima
AARS	0,861	p < 0,001	p < 0,05	diterima
AVIF	4,030	-	AVIF < 5	diterima

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *p value* pada APC, ARS dan AARS < 0,05 sehingga sudah memenuhi kriteria, begitu pula dengan nilai indeks AVIF < 5.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Dalam penerapan penegakkan disiplin ada beberapa hal yang menjadi dasar utama yang harus diberikan negara kepada ASN atau pemerintah daerah kepada ASN di Daerah, dalam peraturan tersebut ada beberapa factor yang menjadi acuan yaitu negara atau pemerintah daerah memberikan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, penentuan beban kerja yang sesuai dengan tupoksi dengan jumlah besaran kerja yang telah ditentukan oleh peraturan yang ada sehingga beban kerja tidak dikatakan terlalu berat atau terlalu ringan dan yang terakhir adalah negara atau pemerintah daerah dapat memberikan atau mendukung terbentuknya kepuasan dalam bekerja yang diterima oleh pegawai.

Kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan olehs etiap instansi karena tingkat kepuasan kerja ini memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan instansi mencapai tujuan. Seorang pegawai yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan rasa senang, bahagia sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan, pemikiran

serta sikapnya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Akan tetapi sudah diketahui bahwa setiap pegawai tentunya memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda karena adanya pengaruh faktor interna maupun ekstern dari diri pegawai tersebut. Dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja dan beban kerja (George dan Jones, 2012). Teori ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang (tidak terlalu berat atau terlalu ringan) akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

Salah satu variable yang menentukan suatu kepuasan pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman pada Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto secara langsung berdampak pada kepuasan kerja pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik maka hubungan kerja dengan sesama pegawai maupun atasan/bawahan akan tercipta secara harmonis, serta mampu membuat saluran komunikasi lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungannya maka tingkat kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto juga akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja pegawai juga tidak dapat luput dari faktor beban kerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto. Permasalahan yang dialami oleh pegawai di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto berdasarkan pengamatan peneliti adalah beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dapat dilihat dari masih terlihat ada pegawai yang bekerja diluar jam kerja atau lembur karena ada pekerjaan tambahan yang dijalankannya. Walaupun begitu hasil kuisioner yang dibagikan pada item pertanyaan tentang variable beban kerja menunjukkan bahwa respon pegawai dengan rata-rata baik yang diartikan bahwa kondisi beban kerja yang ada masih dalam kategori wajar, penafsiran peneliti adalah bahwa tambahan beban kerja dirasakan wajar oleh pegawai mengingat penambahan beban kerja biasanya bersifat *accidensil* atau pada momen momean tertentu saja dan bertujuan social untuk memberikan pelayanan atau memabntu masyarakat. Sehingga hasil penelitian oleh peneliti masih menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Instansi Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan teori serta hasil penelitian peneliti maka dapat dikatakan bahwa peran kepuasan kerja dalam penelitian ini sudah tepat, yaitu menjadi vareiable mediasi yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Walaupun begitu hasil penelitian masih menunjukkan bahwa pengaruh mediasi yang diberikan oleh kepuasan kerja masih bersifat parsial karena masih belum bisa memberikan pengaruh mediasi yang signifikan terhadap keseluruhan variable bebas, dalam hal ini adalah variable lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini juga terkait dengan kondisi lingkungan kerja yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maupun disiplin kerja pegawai di Instansi Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto. Pegawai di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto umumnya merasakan bahwa lingkungan kerja sudah kondusif atau mendukung pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sehingga timbul rasa nyaman saat bekerja. Oleh karena itu, pegawai Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto ini akhirnya mampu bekerjasama dengan baik dan menciptakan rasa puas yang tinggi ketika bekerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Robins & Judge, 2016).

Dalam hal ini peneliti melihat bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini khususnya lingkungan kerja fisik masih belum optimal dalam mendukung kinerja pegawai sehingga pegawai masih belum merasa puas dan belum dapat mendukung performa kinerja pegawai, dalam pengamatan peneliti hal ini dapat terjadi karena fasilitas kerja khususnya sarana dan prasarana kerja (alat kantor) yang masih belum bisa mengikuti perkembangan kondisi pandemic covid-19, dimana dalam pandemic covid-19 ini seperti pelayanan secara on-line masih belum bisa optimal karena kurangnya sarana dan prasarana serta kegiatan-kegiatan zoom dengan pihak eksternal juga tidak dapat dilakukan secara optimal karena beberapa masih menggunakan media handphone, selain itu juga sarana kecepatan jaringan wifi yang masih harus ditingkatkan dan diperluas area cakupannya sehingga pegawai dapat menggunakan akses wifi daripada menggunakan paket data seluler untuk kegiatan kantor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja; dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

Saran penelitian bagi bagi pimpinan Daerah Kabupaten Mojokerto serta SKPD terkait yaitu perlu menambah jumlah pegawai yang ada, mengingat jumlah pegawai yang sudah ada apabila dibandingkan dengan tugas pokok dan fungsi relative tidak seimbang sehingga beban kerja yang diterima oleh pegawai relatif banyak atau berlebih, khususnya dalam kondisi covid 19 ini. Kemudian, pimpinan atau pengambil kebijakan dapat membuat aturan pemerataan beban kerja.

Referensi

- Dadang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dzirusyidi. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Sayed Mahdi, ALFABETA, Bandung.
- Fachria. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT.Bri (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari). *Jurnal Penelitian*, vol 1 (1): 6-16
- Ferri, Anggriawan. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada CV". Rahmatika Jati Furniture. *Jurnal Penelitian Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*, vol 1 (1): 1-15.
- George, J. M & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Husni, Muhammad. (2018). *Strategi Korporat Persaingan Bisnis & Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Persada
- Iroth, Anugrah (2018) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal Emba* Vol. 6 (1): 1-12.
- Lukiyana, Firdaus (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Jurnal Penelitian Manajemen*, vol 1 (1): 1-14.
- Munandar. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta:Rineka. Cipta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwanto, Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Priansa. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.