

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA  
(*WORKPLACE WELL-BEING*) DAN DISIPLIN KERJA PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KUDUS**

**SKRIPSI**



Oleh

Nila Hanik Ahyani

18320175

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA  
(*WORKPLACE WELL-BEING*) DAN DISIPLIN KERJA PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KUDUS**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1  
Psikologi**



Oleh :

Nila Hanik Ahyani

18320175

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

HUBUNGAN KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE WELL-BEING*) DAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KUDUS

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal  
7 Maret 2023

Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi,  
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Ketua Prodi



Hazhira Qudsyi, S. Psi., M. A.

Dosen Penguji

1. Ali Mahmud Ashshiddiqi, S.Pd.I., M.A
2. Dr. H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog
3. Dian Febriany Putri., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan




## HALAMAN MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ  
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

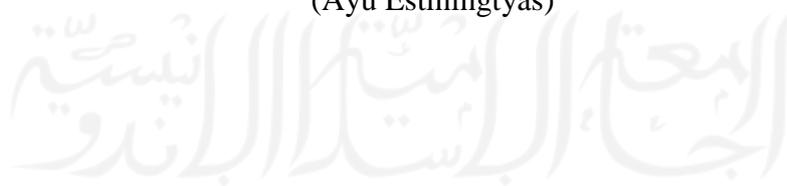
(Asy Syarh: 5-6)

*“Everything you can imagine is real.”*

(Pablo Picasso)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”

(Ayu Estiningtyas)





## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas segala rahmat, nikmat, dan berbagai hikmah kehidupan yang dianugerahkan kepada penulis selama ini. Satu langkah baru telah berhasil dilewati dengan segala ujian dan cobaan dalam menempuh ilmu Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Karya sederhana ini dipersembahkan kepada:

### **Ayah dan Ibu Tercinta**

Atas segala kasih sayang, cinta tulus, pelajaran, perjuangan, pengorbanan, semangat, dukungan, dan do'a yang tiada hentinya beliau panjatkan selama ini. Terima kasih karena senantiasa mengiri setiap perjalanan penulis hingga sekarang.

### **Kakakku Tersayang dan Segenap Keluarga Besar**

Atas segala kekuatan, kasih sayang, perhatian, kebersamaan, keceriaan, dan perjalanan berharga yang tidak penulis dapatkan dari orang lain.

### **Teman-Teman dan Almamater Psikologi UII**

Atas segala do'a, kasih sayang, perhatian, dukungan, pengalaman berharga, dan nasihat-nasihat yang selalu diberikan.

## **PRAKATA**

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, kesehatan, kemudahan, kesabaran serta kelancaran yang Allah Ta'ala berikan kepada hamba, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah Ta'ala untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekanat Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia beserta jajaran karyawannya yang telah memfasilitasi penulis mendapatkan ijin penelitian skripsi.
2. Ibu Hazhira Qudsyi, S. Psi., M. A. Selaku ketua prodi psikologi yang sudah membantu saya dalam pembuatan surat-surat yang berhubungan dengan kelancaran skripsi saya.
3. Bapak Ali Mahmud Ashshiddiqi, S.Pd.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mendidik, mengarahkan, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini serta tak henti-hentinya untuk selalu mengingatkan bersyukur dan beristighfar memohon ampunan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam setiap perjalanan hidup yang dialami.
4. Ibu Rr. Indahria Sulistya Rini, S.Psi., M.A., Psikolog. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan

masukannya yang bermanfaat selama kuliah hingga selesai mengerjakan skripsi.

5. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas ilmu, pengalaman berharga, serta motivasi yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
6. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kudus beserta seluruh pegawainya selaku instansi yang telah bekerjasama dalam perijinan, pengambilan data, dan menjadi partisipan dalam penelitian skripsi ini.
7. Orang tua penulis yang hormati dan banggakan, Bapak Hartono, S.H. dan Ibu Siti Rukmini, S.E., atas dukungan baik emosi, moril, maupun materi serta doa restu yang selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik. Semoga Allah SWT mencurahkan rahman dan rahim-Nya kepada orang tua penulis.
8. Aji Candra Rifki Febriyanto. Terima kasih kepada kakak penulis atas kasih sayang, canda tawa, motivasi, dan nasihat yang selalu diberikan dalam pengerjaan skripsi. Semoga selalu ada, sehat, dan menjadi panutan penulis.
9. Papah Lis dan Mamah Lis, selaku orang tua kedua penulis yang sayangi. Terima kasih atas do'a yang dipanjatkan, kasih sayang, dan selalu memberi nasihat kepada penulis hingga sekarang. Semoga selalu diberi kesehatan dan keselamatan oleh Tuhan YME.

10. Citra, Nabila, Novi, Nuna, Nevi, dan Sinta, selaku sahabat semasa sekolah dan di rumah. Terima kasih atas dukungan, waktu, kasih sayang, dan kebersamaan yang selalu diberikan kepada peneliti baik secara fisik maupun psikis. Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian dan selalu menjadi sahabat terbaik di sisi penulis.
11. Abyan, Adi, Alex, Nasa, Vito, Aurick, Dwiki, Dhani, Mbak Siska, Mbak Shela, dan Mas Linggar. Terima kasih atas canda tawa, kenangan, kasih sayang, dukungan, dan waktu yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih telah menjadi bagian dari *support system* peneliti dikala susah dan senang selama pengerjaan skripsi. Semoga Allah SWT membalas semua kasih sayang dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis.
12. Rizqa Risgiyani, Aqilla Khofifah, Zahra Maulida Rahma, Marchelyna A D, Aniq Azhan, Salsa Ariska N, dan Alm. Dinda Aidilla, selaku sahabat perjuangan sekaligus perkuliahan selama di Jogja yang menemani dan menjadi tempat berbagi duka dan kebahagiaan. Terima kasih atas doa, perhatiannya, *supportnya*, dan bantuannya selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas kenangan dan kebersamaan yang selalu terjaga. Semoga persahabatan ini tidak berhenti sampai disini dan akan terjalin selamanya. Sukses untuk kita semua.
13. Farah, selaku teman satu kos di KR Santri Kos Putri. Terima kasih selalu menemani, membantu, dan mendukung penulis selama di Jogja.

14. Sahabat *skater* dan Vespa di Jogja maupun Kudus. Terimakasih atas *support* baik fisik maupun psikis yang telah menjadi bagian baru di hidup peneliti selama pengerjaan skripsi.

15. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan keridhaan dan balasan kebaikan dari Allah Ta'ala. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis untuk kebaikan dalam penulisan ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 20 Oktober 2022



Nila Hanik Ahyani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENGANTAR .....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Keaslian Penelitian.....	10
C. Rumusan Masalah Penelitian .....	13
D. Tujuan Penelitian .....	13
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA .....	14
A. Disiplin Kerja.....	14
1. Definisi Disiplin Kerja .....	14
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
B. Kesejahteraan di Tempat Kerja ( <i>Workplace Well-being</i> ) .....	23
1. Definisi <i>Workplace Well-being</i> .....	23
2. Aspek-Aspek <i>Workplace Well-being</i> .....	25
C. Landasan Teoritik Hubungan Antara <i>Workplace Well-being</i> dengan Disiplin kerja .....	28
D. Hipotesis.....	33
BAB III .....	34

METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Subjek Penelitian.....	36
C. Pengukuran.....	37
1. Metode Pengumpulan Data .....	37
2. Validitas dan Reabilitas Data .....	42
D. Prosedur Penelitian.....	43
BAB IV .....	50
HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI .....	50
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Diskusi .....	68
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Bobot Skor Penilaian Skala Disiplin Kerja dan Workplace Well-being</i> .....	38
Tabel 3. 2 <i>Blueprint Skala Disiplin Kerja</i> .....	39
Tabel 3. 3 <i>Blueprint Skala Workplace Well-being</i> .....	41
Tabel 3. 4 <i>Blueprint Skala Uji Coba Disiplin Kerja</i> .....	45
Tabel 3. 5 <i>Blueprint Skala Uji Coba Workplace Well-being</i> .....	47
Tabel 4. 1 <i>Deskripsi Subjek Penelitian</i> .....	51
Tabel 4. 2 <i>Deskripsi Data Statistik</i> .....	53
Tabel 4. 3 <i>Kategorisasi Norma Hipotetik</i> .....	54
Tabel 4. 4 <i>Kategorisasi Skor Disiplin Kerja</i> .....	55
Tabel 4. 5 <i>Kategorisasi Skor Workplace Well-being</i> .....	56
Tabel 4. 6 <i>Hasil Uji Normalitas</i> .....	57
Tabel 4. 7 <i>Hasil Uji Linieritas</i> .....	58
Tabel 4. 8 <i>Hasil Uji Korelasi Pearson</i> .....	60
Tabel 4. 9 <i>Hasil Uji R Square</i> .....	61
Tabel 4. 10 <i>Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin</i> .....	62
Tabel 4. 11 <i>Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia</i> .....	62
Tabel 4. 12 <i>Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i> .....	63
Tabel 4. 13 <i>Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja</i> .....	64
Tabel 4. 14 <i>Hasil Uji Korelasi Aspek Workplace Well-being dan Variabel Disiplin Kerja</i> .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i> .....	83
Lampiran 2. Instrumen Pengukuran <i>Try Out</i> .....	84
Lampiran 3. Tabulasi Data <i>Try Out</i> .....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	95
Lampiran 5. Instrumen Penelitian Terpakai .....	106
Lampiran 6. Tabulasi Data Terpakai .....	109
Lampiran 7. Deskripsi Subjek Penelitian .....	117
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas .....	120
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas .....	120
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis .....	121
Lampiran 11. Hasil Analisis Tambahan .....	122
Lampiran 12. Surat Permohonan Ijin .....	129
Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	130

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE WELL-BEING*) DAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KUDUS**

**Nila Hanik Ahyani**

**Ali Mahmud Ashshiddiqi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *workplace well-being* dan disiplin kerja pada PNS. Subjek dalam penelitian ini adalah PNS yang berjumlah 88 orang pada sebuah instansi di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara *online* yang terdiri dari dua skala, yaitu skala disiplin kerja dan skala *workplace well-being*. Skala disiplin kerja terdiri dari 18 butir aitem yang diadaptasi dari skala disiplin kerja oleh Ferianto (2013) berdasarkan teori Robbins (2018). Sedangkan skala *workplace well-being* pada penelitian ini terdiri dari 20 butir aitem yang dimodifikasi dari skala *Workplace Well-being Index (WWBI)* oleh Mentari (2020) berdasarkan teori Page (2005). Hasil analisis menggunakan *SPSS 24 for Windows* dengan teknik korelasi *Pearson's product moment* pada hubungan antara disiplin kerja dan *workplace well-being* memiliki nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dengan nilai  $r = 0.676$  maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) dengan disiplin kerja PNS, sehingga hipotesis **diterima**.

**Kata kunci : disiplin kerja, kesejahteraan di tempat kerja, pegawai negeri sipil**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE WELL-BEING AND  
WORK DISCIPLINE IN CIVIL SERVANTS PUBLIC WORKS AND  
SPATIAL PLANNING OF KUDUS REGENCY**

**Nila Hanik Ahyani**

**Ali Mahmud Ashshiddiqi**

*Department of Psychology, Faculty of Psychology and Social Science Culture,  
Islamic University of Indonesia*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the relationship between workplace well-being and the work discipline of civil servants (PNS) at the PUPR Office, Kudus Regency. Hypothesis in this research is that there is a positive relationship between workplace well-being and work discipline in civil servants. The subjects in this study were 88 civil servants in an agency at the PUPR Office in Kudus Regency. The data collection method in this study used an online questionnaire which consisted of two scales, namely the work discipline scale and the workplace well-being scale. The work discipline scale consists of 18 item items adapted from the work discipline scale by Ferianto (2013) based on Robbins' theory (2018). Meanwhile, the workplace well-being scale in this study consists of 20 item items modified from the Workplace Well-being Index (WWBI) scale by Mentari (2020) based on Page's theory (2005). The results of the analysis using SPSS 24 for Windows with the Pearson's product moment correlation technique on the relationship between work discipline and workplace well-being have a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) with a value of  $r = 0.676$  indicating that there is a significant positive relationship between welfare relationships in workplace (workplace well-being) with civil servant work discipline, so the hypothesis is **accepted**.*

**Keywords :** *Work discipline, workplace well-being, civil servant*

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Suatu organisasi dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini agar bisa menjaga kelangsungan hidup organisasi baik secara langsung dan tidak langsung. Setiap organisasi harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. Sebesar apapun sebuah organisasi tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang mendukungnya sebab mereka lah yang mengatur perputaran kehidupan di dalam suatu organisasi dalam mencapai visi misi bersama. Hal ini yang mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada SDM di dalamnya. Oleh sebab itu, setiap sumber daya manusia harus dikoordinir dan dikelola dengan baik agar dapat mendukung pencapaian visi misi strategis kedepannya dalam suatu organisasi baik organisasi milik pemerintah maupun swasta. SDM dalam pemerintahan ini yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Di dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi, pegawai memiliki kontribusi penting yang menjadi faktor berhasil tidaknya sebuah pelayanan kepada masyarakat. Dapat dikatakan bahwa sebuah instansi pemerintahan perlu untuk memastikan pegawai yang dimiliki tersebut merupakan pegawai yang cakap dengan kualitas yang terbaik dan mampu membantu mewujudkan visi misi sebuah instansi dan memberikan jasa atau usahanya melalui kemampuan fisik dan daya pikir yang dimiliki tiap individu dalam menjalankan tujuan dan fungsi instansi

pemerintahan ini menjadi hal yang penting. Suatu instansi pemerintahan yang memberdayakan pegawainya dengan meningkatkan disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi tersebut sehingga seorang pegawai diharapkan agar lebih disiplin dan bermanfaat bagi tempat kerjanya yang dapat berdampak pada produktivitas yang baik.

Pada dunia kerja, individu dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya tak terkecuali dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aviyana dan Fatmasari (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai akan terus meningkat bila pegawai dapat selalu disiplin saat bekerja. Disiplin kerja yang baik yaitu yang dapat membuat pegawainya bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaan yang diberikan, dapat menghasilkan sikap patuh terhadap berbagai peraturan di tempat kerja, serta mencapai hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan instansi. Tanpa adanya disiplin yang baik maka bagi suatu instansi akan sulit mewujudkan visi dengan maksimal. Pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki sikap handal, profesional dan bermoral harus didukung dengan menegakkan sikap disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya peraturan dan tata tertib serta mendorong pegawai untuk lebih produktif melaksanakan tugas dengan baik (Puspitaningtyas, Sudrajat, & Hartini, 2021).

Menurut Hasibuan (Aviyana & Fatmasari, 2019) kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran individu dalam menaati semua norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Tatanan peraturan sengaja dibuat untuk mengatur segala tata tertib dalam suatu instansi sebagaimana

apa yang harus dan tidak boleh untuk dilakukan dalam etika ketika bekerja. Disiplin kerja ini akan menegaskan upaya kesadaran dan pembentukan tingkah laku pegawai agar dapat mematuhi tiap peraturan dan norma-norma sosial yang telah disusun oleh instansi, sehingga akan membentuk keharmonisan antara visi misi instansi dengan tujuan pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu mempertahankan kualitas kerja kedepannya merupakan keinginan setiap lembaga atau instansi pemerintahan.

Pada kenyataannya, beberapa contoh penyimpangan telah terjadi seperti hasil razia dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Pemberdayaan SDM Kota Ambon yang menyatakan terdapat PNS yang masih sering bolos berjam-jam dan asyik nongkrong di warung kopi walaupun sebelumnya telah menandatangani absensi masuk (Patty, 2017). Seperti halnya yang terjadi di Bogor, Bupati Bogor menyatakan bahwa masih terdapat oknum PNS yang korupsi waktu kerja dengan rata-rata menghabiskan waktu sampai 2 jam dengan nongkrong di kantin saat jam kerja dengan berbagai alasan (Ikhsan, 2020). Padahal, jika waktu tersebut digunakan untuk kerja dapat menyelesaikan pelayanan masyarakat dengan cepat dan tidak menumpuk. Mengingat ketentuan disiplin PNS merujuk pada PP No. 53 Tahun 2010, bahwa kedisiplinan memiliki arti yang besar bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai (Husin & Humam, 2016). Selain itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sebagai pedoman bagi instansi pemerintah khususnya dalam melaksanakan disiplin pegawai negeri sipil agar

menciptakan pegawai yang bermoral dan memiliki kinerja yang baik (Anonim, 2022).

Kasus pelanggaran disiplin kerja juga telah ditemukan di Kabupaten Kudus berdasarkan hasil penelitian oleh Puspitaningtyas, dkk (2022) bahwa tercatat sebanyak 22 kasus sepanjang bulan Agustus-Desember 2021 yang ditangani oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kudus sesuai ketentuan PP No. 94 Tahun 2021 mulai hukuman disiplin ringan hingga berat. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014) bahwa beberapa karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, datang terlambat saat bekerja yang dibuktikan dengan tingkat absensi menggunakan sistem sidik jari (*finger print*), sering keluar kantor pada jam kerja tanpa izin, maupun tidak memakai seragam sesuai ketentuan perusahaan. Fenomena kurangnya disiplin pegawai yang seringkali terlihat dalam berita di berbagai media ini masih saja terjadi hingga sekarang seperti keterlambatan masuk kerja, kelalaian kerja, dan lainnya harus dapat teratasi dengan baik.

Hal ini pun terjadi di Dinas PUPR Kab.Kudus yang mana berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran contohnya tidak tepat waktunya pegawai kembali ke kantor setelah jam istirahat saat duhur yang seharusnya pukul 13.00 WIB sudah kembali ke kantor, jam 07.00 WIB diharuskan mulai masuk kerja namun ada yang terlambat masuk kerja saat apel pagi tersebut, kurangnya bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas bulanan yang diberikan oleh kepala bagian yang harusnya *deadline* 3 bulan telah selesai namun beberapa pegawai menyelesaikannya lebih 2

minggu dimana lebih dari *deadline* tersebut. Selain itu, keluar kantor saat masih jam kerja untuk berpergian namun dengan alasan mengerjakan tugas lapangan. Dari hasil studi lapangan disertai berbagai fenomena yang telah terjadi tersebut maka memperkuat alasan penulis untuk mengambil subjek pegawai negeri sipil (PNS).

Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai di tempat kerja sangat menentukan kesuksesan suatu instansi pemerintahan. Kedisiplinan inilah yang menjadi salah satu tingkah laku yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui aspek disiplin dari Robbins (Hartini, et al., 2021) yaitu disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi suatu sikap yang menampilkan ketaatan pegawai terhadap tiap peraturan instansi yang berlaku. Disiplin kerja tidak dapat hanya diberikan pada pegawai saja sehingga suatu instansi perlu memiliki upaya pembinaan disiplin bagi pegawainya. Dwipaya (Suwondo & Sutanto, 2015) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan harus lebih ketat melakukan pengawasan dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan. Akan terus terjadi pelanggaran yang dapat berdampak pada kinerja kedepannya jika tanpa didukung dengan kesadaran disiplin kerja dari pegawainya walaupun atasan telah mempraktikkan pengawasan ketat (Imama, Belgies, Silvia, & Kamilaini, 2021).

Selain itu, sikap disiplin individu dapat berkembang dari kepuasan dan keinginan yang terpenuhi pada suatu hal yang menyebabkan individu tersebut lebih meningkatkan ketaatan, kepatuhan, dan loyalitas terhadap tempat kerjanya

yag berujung pada kesuksesan instansi tersebut. Hal tersebut dapat terlihat pada penelitian oleh Kurniasari (2014) dan Syahyuni (2018) yang dapat ditemukan kesimpulan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan adanya peningkatan dan perhatian dalam hal komunikasi, budaya organisasi, dan balas jasa (kompensasi). Dalam hal ini, apabila ingin memiliki pegawai dengan disiplin dan performa yang baik, maka instansi tidak hanya menuntut pekerjaan pada pegawainya saja melainkan juga dengan memberi motivasi maupun dukungan secara langsung maupun tidak langsung dari atasan. Maka dari itu, instansi pemerintahan diharapkan memperhatikan kesejahteraan para pegawainya terutama di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tersebut, disiplin kerja pada pegawai memiliki pengaruh pada kemampuan dan rasa tanggungjawab pegawai pada pekerjaannya, hubungan antar rekan kerja dan atasan, lingkungan di dalam kantor, upah yang diterima pegawai, dan dukungan yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut berhubungan dengan aspek-aspek yang ada di dalam *workplace well-being* baik dari intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan terpenuhinya berbagai aspek tersebut maka pegawai akan terjamin kualitas kesejahteraannya di tempat kerja yang akan berdampak pada disiplin pegawai dimana meningkatkan ketaatan dan loyalitas terhadap instansi.

*Workplace well-being* merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pegawai terhadap tempat kerjanya. Kondisi pikiran dan penilaian yang positif pada pegawai serta hubungan dengan rekan kerja yang terjalin baik akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas hidup pegawai. Menurut Warr

(Herwanto & Umami, 2017), masyarakat yakin bahwa kewajiban memperbaiki *workplace well-being* akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan secara maksimal. Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai sebuah perasaan sejahtera yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya terkait dengan perasaan individu secara umum (*core affect*) berdasarkan nilai intrinsik dan ekstrinsik (*workvalues*).

Pegawai tidak akan terlepas dari kesulitan beban kerja dengan tingkatan yang berbeda-beda ketika berada di tempat kerja dan upah yang didapatkan akan sesuai dengan bagaimana kinerja pegawai tersebut. Marpaung (2020) mengemukakan bahwa pentingnya suatu perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan hal-hal kecil yang berpotensi menjadi masalah bagi pegawai dan bersikap responsif pada permasalahan yang ada. Selain itu, perlunya instansi pemerintahan memberikan fasilitas agar dapat menunjang keamanan dan kenyamanan pegawai ketika di lingkungan tempat kerjanya. Perasaan aman dan nyaman di tempat kerja tersebut dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja karena pegawai akan selalu merasa bahagia ketika bekerja dan menikmati pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan kecil munculnya tingkat *stress* maupun meninggalkan tempat kerjanya.

Suatu instansi yang memberikan kesejahteraan dapat sangat berarti dan bermanfaat guna memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Kesejahteraan di tempat kerja penting untuk dimiliki oleh tiap pegawai guna memaksimalkan kinerjanya dan timbul perasaan positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan

produktivitas kesetiaan, dan memberikan rasa puas bekerja. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan rasa ketenangan, dedikasi, semangat kerja, sikap loyal, dan disiplin pegawai terhadap tempat kerjanya sehingga penggantian tenaga kerja (*Labour Turnover*) akan relatif rendah (Pasau, 2021).

Terdapat beberapa pengaruh positif memiliki *workplace well-being*, baik dari segi pegawai itu sendiri maupun segi instansi. Bagi pegawai, tentunya akan merasa sehat secara fisik maupun mental, hidup yang seimbang, dan sejahtera secara psikologis. Bagi instansi, akan terjadi peningkatan kemampuan kerja dan produktivitas pegawai, serta berkurangnya pengunduran diri (*turnover*), yang mana hal ini dapat mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas baik (*Black Dog Institute*, 2018). Prihwantari (2018) mendapati bahwa banyak pegawai yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan lingkungan baru dengan mudah. Selain itu, terjadinya persaingan antar pegawai, kurangnya kebebasan dalam mengambil keputusan, dan merasa malu pada atasan maupun rekan kerja jika berbuat suatu kesalahan yang menyebabkan tekanan dan ketidaknyamanan di tempat kerja

Kesejahteraan pegawai menjadi sangat penting di masa sekarang ini karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul berbagai dampak seperti halnya aksi demonstrasi dan mogok kerja. Perasaan sejahtera yang dirasakan oleh pegawai pun dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah pegawai yang keluar maupun masuk yang terjadi di tempat kerja tersebut. Pegawai yang sejahtera inilah yang menunjukkan sebagai pegawai yang berada dalam kondisi yang baik

secara fisik dan mental, bersedia selalu berkontribusi serta loyal bekerja pada tempat kerjanya sampai tibanya masa pensiun.

Relevan pada penelitian oleh Akhbar, Harding, dan Yanuarti, (2020) *workplace well-being* yang dimiliki pegawai berhubungan dengan kesiapan pegawai untuk berubah. Dengan kata lain, pegawai yang merasa sejahtera pada pekerjaannya akan lebih siap menghadapi perubahan tempat kerjanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra, Umar, dan Hadi (2019) telah menemukan faktor penting mengapa pegawai menikmati pekerjaannya yaitu karena adanya lingkungan kerja dengan rasa kekeluargaan, kondusif, dan nyaman serta tekanan kerja yang relatif kecil. Menurut Arnord *et al* (Vandiya & Etikariena, 2018) bahwa perbedaan individu (meliputi perilaku, kepribadian, strategi *coping*, kemampuan dan keterampilan), suasana dan kondisi tempat kerja akan mempengaruhi *workplace well-being* serta tingkat *stress* pegawai. Adanya potensi konflik yang mungkin terjadi, situasi kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan pengaturan/regulasi, dan imbalan yang belum sepadan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai sehingga suatu instansi perlu meningkatkan dan mempertahankan seberapa tingkat puas dan sejahtera pegawai dalam pekerjaannya agar pegawai dapat produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2020) juga relevan yang menunjukkan tidak sepenuhnya gaji menjamin kesejahteraan pegawai dalam bekerja, namun fasilitas yang disediakan dan majunya perkembangan perusahaan juga akan mempengaruhi kesejahteraan setiap pegawai. Hasil penelitian oleh

Fernanda (2018) pemberian berbagai *benefit* seperti tunjangan hari raya, bonus akhir tahun, bantuan anak sekolah, fasilitas kesehatan, cuti besar dan uang cuti, serta selalu memberikan kepercayaan serta kesempatan kepada pegawai untuk dapat terus berkembang dengan memberikannya pelatihan dan pendidikan.

Sebagaimana dengan pemaparan di atas, penulis mengkaitkan konsep *workplace well-being* dengan variabel disiplin kerja pegawai atas pekerjaannya yang dapat mempengaruhi produktifitas pegawai dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan ini, penulis memilih PNS di Dinas PUPR Kab. Kudus sebagai subjek yang akan diteliti dengan melihat fenomena yang terjadi di dalamnya yang menarik untuk diteliti bahwa persepsi masyarakat yang menganggap pegawai negeri sipil kurang disiplin, serta peneliti ingin melihat sejauhmana sikap disiplin kerja pegawai terhadap perasaan sejahtera pegawai dalam bekerja, sehingga perlu untuk diketahui dan dikaji lebih lanjut. Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace well-being*) terhadap disiplin kerja yang ada pada pegawai negeri sipil di kantor Dinas PUPR Kabupaten Kudus.

## **B. Keaslian Penelitian**

Bahan acuan yang digunakan sebagai ide penelitian didasarkan melalui referensi penelitian sebelumnya untuk menunjang keaslian data dan teori yang relevan dengan penelitian ini. Walaupun penelitian ini relatif memiliki kesamaan pada tema penelitian sebelumnya, namun terdapat perbedaan pada analisis data dan metode penelitian yang digunakan, serta kriteria dan jumlah subjek penelitian.

Penulis mengakui bahwa sudah banyak penelitian tentang upaya-upaya untuk memahami dan mengatasi disiplin kerja.

Penelitian tentang disiplin kerja sebagai variabel tergantung dan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) sebagai variabel bebas pernah diteliti sebelumnya oleh Imama, Balgies, Silvia, dan Kamilaini (2021) dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace Well-Being Pegawai*”. Berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan metode kuantitatif, penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kajian literatur melalui jurnal, buku, dan berita. Subjek yang terlibat juga hanya berfokus pada bidang inspektorat. Se jauh penelusuran yang telah dilakukan penulis, terbukti bahwa masih sedikit penelitian terdahulu di Indonesia yang membahas mengenai hubungan kedua variabel yang akan dibahas ini.

Penelitian oleh Syahyuni (2018) yang berjudul “*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*” menggunakan 73 jumlah subjek. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terbukti ada hubungan yang signifikan diantara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Kurniasari (2014) “*Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan*” meliputi sebanyak 50 subjek dengan menggunakan teknik *one shot method*. Sedangkan, pada penelitian Jufrizen & Hadi (2021) yang berjudul “*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*” meliputi 87 responden dan

menggunakan teknik analisis regresi parsial (*partial least square*) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Sedangkan pada penelitian ini yang menggunakan *software SPSS 24 for Windows*.

Fernanda (2018) dengan judul “*Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta*”. Penelitian tersebut juga menggunakan teori kesejahteraan di tempat kerja dari Page (2005) dan metode kuantitatif melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka yang mana lebih lengkap daripada penelitian ini. Subjek yang dilibatkan berjumlah 167 responden. Penelitian tentang variabel *workplace well-being* juga pernah dilakukan oleh Akbar, Harding, dan Yanuarti (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul “*Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah*”, yang membahas mengenai pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap sikap kesiapan karyawan untuk berubah oleh adanya transformasi suatu organisasi. Metode penelitian tersebut juga menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur yang diadaptasi dari Maulana (2018) berdasarkan WWBI oleh Page (2005).

Penelitian lain juga terdapat pada jurnal penelitian oleh Marpaung (2020) yang berjudul “*Gambaran Workplace Well-Being di PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan*”, membahas tentang bagaimana pendeskripsian kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki individu ketika bekerja. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, namun penelitian tersebut menggunakan teknik deskripsi dan kuesioner yang disebarkan berdasarkan skala *workplace well-being* yang adaptasi

dari penelitian Yuliarti tahun 2015 yang juga berdasarkan teori WWBI oleh Page (2005).

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas sebagai berikut: “Bagaimanakah hubungan variabel antara kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*) dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor Dinas PUPR Kabupaten Kudus?”.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari *Workplace Well-being* dan disiplin kerja PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Disiplin Kerja

##### 1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Pratama, 2018), Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu "*diciplina*" yang memiliki arti pendidikan atau pelatihan kesopanan, kerohanisan, dan budi pekerti. Secara umum, disiplin yang dimiliki individu dapat dilihat melalui perilaku individu tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Menurut beberapa pandangan ahli, disiplin dapat diartikan berbeda dan memuat sikap yang melibatkan mental seseorang.

Robbins (Hartini, et al., 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan. Menurut Siswadi (Jufrizen & Hadi, 2021), disiplin menjadi fungsi operatif manajemen SDM terhadap kepentingan perusahaan sebab semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai. Artinya, tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai hasil dan tujuan yang maksimal.

Keith Davis (Hartini, et al., 2021) menjelaskan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*", yang dapat

diartikan yaitu disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat berbagai pedoman perusahaan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk menaati suatu peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah diberikan oleh perusahaan kepada pegawai guna mencapai tujuan bersama.

Sejalan dengan pendapat oleh Singodimedjo (Syahyuni, 2018) bahwa disiplin merupakan sikap kerelaan dan kesediaan individu untuk mematuhi dan menaati tiap norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pegawai dengan disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan pegawai dengan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat organisasi dalam mencapai tujuan. Begitu pula dengan Hasibuan dan Silvy (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati berbagai peraturan dan norma sosial yang berlaku di organisasi. Kesadaran yang dimaksud merupakan sikap individu yang ikhlas secara sukarela mematuhi semua aturan dan ingat akan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas dengan baik tanpa paksaan, sedangkan kesediaan itu sendiri merupakan suatu sikap dan perilaku individu untuk mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Jika dikaitkan dalam ranah pekerjaan, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang berniat mengikuti segala aturan organisasi atau perusahaan. Sikap tersebut ditandai dengan kemauan, kehendak dan berbagai inisiatif untuk menaati peraturan yang berlaku.

Maknanya individu dapat dikatakan memiliki disiplin yang tinggi bukan hanya dilihat dari patuh dan taatnya pada peraturan, namun juga dilihat dari ada tidaknya niat beradaptasi dengan peraturan perusahaan atau organisasi.

Berkaitan dengan yang disampaikan oleh Rivai (2009) bahwa disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka bersedia mengubah ke perilaku yang positif dan juga sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran individu dalam mematuhi segala peraturan dan norma di organisasi yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap tiap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dalam bekerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pada perusahaan, pegawai, dan masyarakat yang terlibat. Oleh sebab itu, seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik pula. Kedisiplinan dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang sesuai pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi tiap peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan (Arda, 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses sikap kesadaran dan kemauan pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku yang ditetapkan oleh organisasi

sehingga pegawai menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi. Adapun dalam penelitian ini fokus menggunakan teori disiplin kerja oleh Robbins. Teori tersebut digunakan karena dapat mengemukakan mengenai aspek-aspek dari disiplin kerja pegawai pada penelitian ini. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai tersebut, maka semakin tinggi kinerja yang akan didapat.

## **2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (Hartini, et al., 2021) terdapat tiga aspek atau indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

### **a) Disiplin waktu**

Artinya sikap atau tingkah laku pegawai yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap jam kerja yang meliputi, kehadiran kerja, jam masuk dan pulang, jam istirahat, serta ketaatan dalam melaksanakan dengan tepat waktu dan benar.

### **b) Disiplin peraturan**

Umumnya peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan kesetiaan pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut yang berarti disini pegawai taat dan patuh pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan serta melaksanakan perintah dari atasan. Pegawai taat dan patuh

terhadap peraturan dasar dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti penggunaan kelengkap seragam, cara bersikap, cara beretika, berkomunikasi, dan bertingkah laku di lingkungan organisasi.

c) Disiplin tanggung jawab

Artinya pegawai taat dan patuh terhadap cara-cara melaksanakan tugasnya, tanggung jawabnya, dan pekerjaan sesuai jabatannya termasuk cara berinteraksi dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai misalnya penggunaan dan pemeliharaan terhadap peralatan dan fasilitas dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang aktivitas dalam bekerja dengan lancar.

Adapun aspek-aspek dalam disiplin kerja menurut Lateiner dan Lavine (Muamalah, 2019), antara lain:

a) Keteraturan dan ketepatan kerja

Dapat diartikan bahwa pegawai harus datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b) Kepatuhan terhadap peraturan

Artinya pegawai menggunakan fasilitas dan memakai pakaian harus sesuai dan tepat.

c) Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara yang sudah ditentukan.

Dalam hal ini, orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja.

- d) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik

Artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebijakan dan target yang telah ditetapkan sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Sedangkan aspek disiplin kerja menurut Imama, dkk. (2021) adalah sebagai berikut:

- a) Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab;
- b) Ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sepenuhnya dan seefisien mungkin;
- c) Kehadiran kerja;
- d) Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh organisasi yaitu dengan kepatuhan terhadap peraturan kerja;
- e) Cara berpakaian dan ketepatan dalam penggunaan perengkapannya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengacu pada aspek-aspek disiplin oleh Robbins (Hartini, et al., 2021) yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Aspek disiplin kerja oleh Robbins dipilih karena telah mencakup kriteria disiplin kerja pegawai dan mendukung teori disiplin kerja oleh Robbins.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (Arda, 2017) antara lain:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan pada pekerjaan yang akan dicapai dan diberikan kepada pegawai harus ditetapkan secara ideal, jelas, dan sesuai kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya

b) Teladan pimpinan

Atasan sebagai panutan dan teladan bagi bawahannya harus memberi contoh yang baik seperti memiliki sikap disiplin yang baik, adil, jujur, dan perkataannya sesuai dengan perbuatannya. Atasan yang berteladan baik maka baik pula sikap disiplin bawahannya, begitupun sebaliknya.

c) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), jaminan finansial dan sosial

Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi maupun pekerjaannya. Semakin besarnya balas jasa maka semakin meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai akan sulit berdisiplin dengan baik selama kebutuhan perimernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) maupun hukuman/sanksi dapat mempengaruhi terciptanya kedisiplinan pegawai. Atasan yang

cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil kepada seluruh pegawainya. Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan atau organisasi agar kedisiplinan pegawai baik pula.

e) Waskat (pengawasan melekat)

Artinya atasan secara langsung harus aktif mengawasi sikap, perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, sehingga pegawai akan merasa mendapat atensi, bimbingan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

f) Sanksi hukuman

Berat dan ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan dapat mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh pegawai, serta hendaknya setiap tingkatan sanksi tersebut cukup wajar bagi indisipliner yang bersifat mendidik dan memotivasi guna memelihara kedisiplinan organisasi kedepannya.

g) Ketegasan pimpinan

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki sikap yang bijak, percaya diri, dan tegas dalam bertindak guna memberi hukuman setiap bawahan yang indisipliner sesuai aturan sanksi yang sudah ditetapkan, sehingga atasan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h) Hubungan sosial yang harmonis

Terciptanya *human relationship* yang selaras akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik dalam organisasi, sehingga kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut juga baik.

Menurut Afandi (Jufrizen & Hadi, 2021) disiplin kerja dipengaruhi oleh yaitu:

- a) Faktor kepemimpinan;
- b) Faktor sistem penghargaan;
- c) Faktor kemampuan;
- d) Faktor balas jasa;
- e) Faktor keadilan;
- f) Faktor pengawasan melekat;
- g) Faktor sanksi hukuman;
- h) Faktor ketegasan;
- i) Faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo (Imama, Balgies, Silvia, & Kamilaini, 2021) antara lain:

- a) Ukuran pemberian imbalan;
- b) Hal yang dapat ditiru dari pimpinan dalam perusahaan;
- c) Ketentuan yang telah ditetapkan;
- d) Keberanian yang diambil oleh pemimpin;

- e) Kontrol dari pemimpin;
- f) Kepedulian kepada para pegawai;
- g) Menciptakan pola yang menunjang penegakan kedisiplinan.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini menggunakan faktor disiplin kerja dari Hasibuan (Arda, 2017). Dalam faktor tersebut, beberapa faktor yang cukup berpengaruh pada disiplin kerja yaitu teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis, dimana dalam ketiga faktor tersebut terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, salah satunya kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*).

## **B. Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Workplace Well-being*)**

### **1. Definisi *Workplace Well-being***

*Workplace well-being* memiliki berbagai definisi dari para ahli yang dikembangkan dengan pendekatan yang berbeda-beda. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002), menjelaskan *Workplace well-being* sebagai kesehatan mental pada pegawai yang dipengaruhi oleh tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, hubungan interpersonal yang positif, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi dan kontribusi sosial. Organisasi memiliki kewajiban untuk membantu pegawainya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri pegawai. Sejalan dengan Warr (1999) bahwa masyarakat yakin bahwa kewajiban suatu perusahaan atau organisasi

memperbaiki *workplace well-being* akan berdampak positif bagi kinerja organisasi secara maksimal.

Disisi lain, Danna dan Griffin (1999) menjelaskan *workplace well-being* berkaitan dengan konsep medis yang meliputi kesehatan fisiologis dan psikologis, serta kesejahteraan tersebut diukur berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Pryce-Jones (Marpaung, 2020) bahwa *workplace well-being* dapat membentuk pikiran individu ke arah mencapai prestasi kerja dan potensi diri secara maksimal, sebab *workplace well-being* dapat mempengaruhi dan memberi semangat kepada sesama rekan kerja.

Konsep *workplace well-being* merupakan cabang dari *subjective well-being* dimana kondisi pikiran positif yang melibatkan pengalaman hidup. Dapat dikatakan jika unsur kognitif dan emosional tidak dapat dipisahkan dalam kesejahteraan individu di tempat kerjanya (Zahro, 2017). Menurut Page (2005), *Workplace well-being* adalah kesejahteraan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang ditekuninya terkait dengan keadaan pegawai secara umum (*core affect*) disertai perasaan kepuasan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) yang didapatkan melalui usaha maksimal. *Core affect* adalah suatu keadaan yang terlihat dari suasana hati (*mood*) dimana bercampurnya rasa nyaman dan tidak nyaman serta gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. Sedangkan, *work value* menekankan nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai

derajat keberhargaan, kepentingan, dan hal-hal yang disukai individu di tempat kerja.

Page (Kurniadewi, 2016) mengemukakan *workplace well-being* didasari oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan yang berasal dari teori dualitas motivasi seorang pegawai. Cara yang paling baik untuk meningkatkan motivasi pegawai yaitu dengan meningkatkan faktor intrinsik tersebut. Setiap individu bisa saja memiliki pandangan yang berbeda mengenai hal-hal yang dianggap cukup penting dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan nilai-nilai pekerjaan dan hal-hal yang membuat ia nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan paparan uraian teori dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*) merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pegawai terhadap tempat kerjanya yang dapat memberikan dampak positif baik secara instrinsik maupun ekstrinsik bagi peforma pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teori *Workplace Well-being* dari Page (2005) karena mencakup nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan dalam konsep penelitian ini.

## **2. Aspek-Aspek Workplace Well-being**

Terdapat 13 aspek *Workplace well-being* menurut Page (Mentari, 2020) yang terbagi menjadi dua dimensi yaitu 5 aspek dari dimensi intinsik dan 8 aspek dari dimensi ekstrinsik, sebagai berikut :

a) Dimensi intrinsik

Dimensi intrinsik *workplace well-being* meliputi aspek-aspek mengenai perasaan pegawai terkait tugas pekerjaan yang dimiliki. Nilai-nilai intrinsik lebih memiliki pengaruh dalam meningkatkan *workplace well-being*.

1) Tanggung jawab dalam kerja

Aspek ini sebagai perasaan yang dimiliki pegawai terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Makna pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan pegawai bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal maupun untuk skala yang lebih luas.

3) Kemandirian dalam pekerjaan

Pegawai dipercaya untuk melakukan tugasnya secara mandiri tanpa petunjuk dari organisasi, dimana kebanyakan individu cenderung bekerja lebih baik hanya ketika di bawah pengawasan dari atasannya.

4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan

Aspek ini didefinisikan bahwa pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai memungkinkan untuk digunakan dalam pekerjaan yang diberikan.

5) Perasaan berprestasi

Aspek ini diartikan ketika pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

b) Dimensi ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik mengacu pada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

1) Penggunaan waktu sebaik-baiknya

Hal yang penting dimana perasaan pegawai dalam mengenal waktu kerjanya yang memungkinkan pegawai untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

2) Kondisi kerja

Aspek ini dapat diartikan sebagai keadaan yang menggambarkan kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja seperti budaya organisasi dan ruang kerja.

3) Supervisi

Aspek yang dilihat dari perasaan karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti hubungan dengan atasan, pemberian dukungan, adanya bantuan ketika dibutuhkan, *feedback* yang sesuai, dan penghargaan dari atasan.

4) Peluang promosi

Kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan pegawai untuk berkembang secara profesional.

5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik

Perasaan pegawai yang dilihat dari seberapa menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak akan mendapatkan perlakuan yang berbeda di lingkungan kerja mereka.

6) Penghargaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan pegawai bahwa dihargai dan diterima sebagai individu, baik oleh rekan kerja maupun atasan.

7) Upah

Aspek yang dilihat sebagai kepuasan pegawai terhadap upah dan bentuk penghargaan berupa uang dan jaminan yang didapatnya.

8) Keamanan pekerjaan

Aspek ini diartikan sebagai kepuasan pegawai pada rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *Workplace Well-being* dari Page dimana *Workplace Well-being* pegawai dapat diperoleh dari dua dimensi, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini dikarenakan aspek-aspek yang telah disebutkan dapat mengungkapkan disiplin kerja dari pegawai.

**C. Landasan Teoritik Hubungan Antara *Workplace Well-being* dengan Disiplin kerja**

Berdasarkan hasil teoritis yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengkaji bagaimana disiplin kerja dipengaruhi oleh *workplace well-being*. Penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut Robbins (Hartini, et al., 2021) yang menerangkan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti tiap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan yang mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab dimana dimensi tersebut dinilai dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Sedangkan *Workplace well-being* menggunakan teori dari Page (2005) yang menjelaskan *workplace well-being* sebagai kesejahteraan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang ditekuninya terkait dengan keadaan pegawai secara umum (*core affect*) disertai perasaan kepuasan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) yang didapatkan melalui usaha maksimal. Secara intrinsik meliputi tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian, penggunaan keterampilan dan pengetahuan, dan perasaan berprestasi. Sedangkan secara ekstrinsik terdiri dari tempat kerja, hubungan kerja, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja, upah, dan keamanan.

Secara sederhana, disiplin kerja yang baik akan dapat membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini berkaitan pada perasaan setiap pegawai yang disiplinnya dapat berkurang saat menjalankan pekerjaannya dikarenakan kurangnya fasilitas yang memadai, tidak adanya ikatan emosi di lingkungan kerja, hubungan dengan atasan kurang baik

maupun gaji yang cukup tidak menjamin pegawai untuk loyal kepada instansi. Sejalan dengan Kurniadewi (2016) yang menjelaskan bahwa pegawai yang bahagia akan meningkatkan efisiensi kerja dan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga hal ini menjadikan *Workplace well-being* menjadikan salah satu pengaruh dari disiplin kerja.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Cincin dan Fatmasari (2019) yang menemukan bahwa tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi maka organisasi tidak akan dapat mencapai produktifitas kerja yang baik juga. Pemberian berbagai fasilitas dan motivasi dari pihak organisasi yang sesuai kinerjanya menjadi salah satu bentuk mensejahterakan pegawai yang dapat meningkatkan sikap kedisiplinan dalam diri pegawai (Jufrizen & Hadi, 2021).

Hal ini berhubungan dengan beberapa aspek pada *workplace well-being* yaitu makna pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja, peluang promosi, dan upah. Tidak sepenuhnya gaji menjamin kesejahteraan dalam bekerja, namun lingkungan ditempat kerja, fasilitas yang disediakan, dan majunya perkembangan perusahaan atau organisasi juga akan mempengaruhi kesejahteraan setiap pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imama, dkk. (2021) bahwa dimana teladan seorang pimpinan dapat mempengaruhi rasa kedisiplinan dan *workplace well-being* pegawai sehingga meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi karena adanya perasaan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan mentaati peraturan. Sedangkan penelitian oleh Fernanda (2018) memperlihatkan karyawan kantor pusat PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta

telah memiliki aspek intrinsik yang baik tetapi masih perlu peningkatan dalam aspek ekstrinsik.

Menurut penelitian oleh Prihwantari (2018), tingkat kesejahteraan pegawai perlu diperhatikan untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai yang merasa sejahtera pada pekerjaannya akan membuat individu nyaman ( Akhbar, Harding, & Yanuarti, 2020). Sama halnya ketika pegawai merasa tidak ada kesejahteraan di tempat kerja sebab kurangnya tingkat aspek-aspek instrinsik maupun ekstrinsik yang membuat mereka tidak puas pada pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerja berkurang.

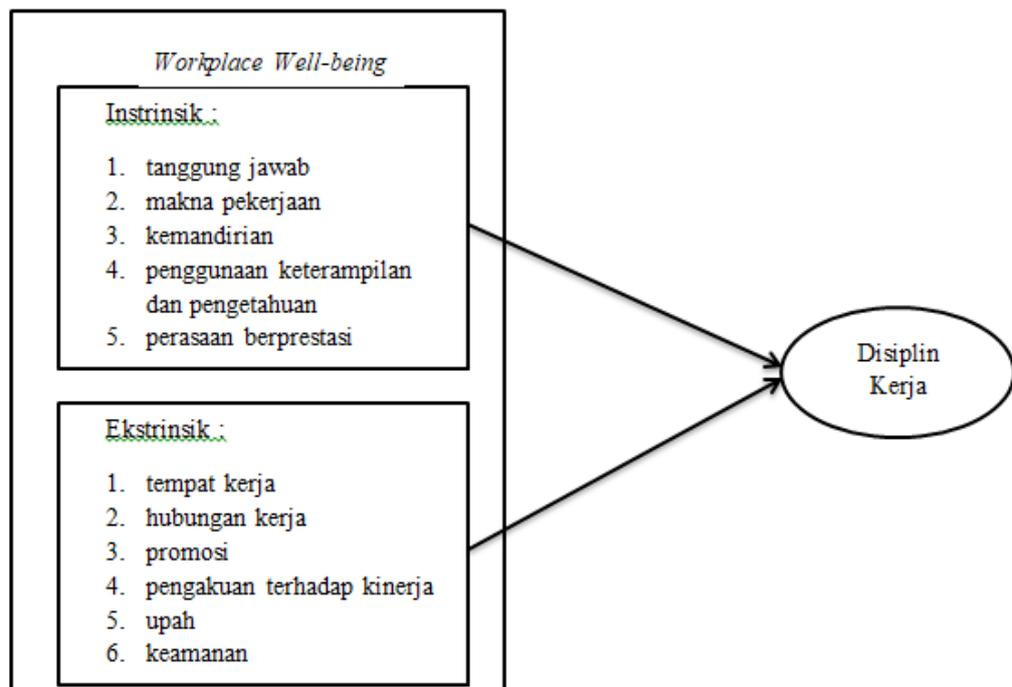
Menurut Ningsih (Marpaung, 2020), *workplace well-being* sangat penting bagi tiap individu sebab individu yang bahagia di tempat kerja tentu memiliki perasaan positif yang membuat individu puas dan produktif, serta mengurangi dampak buruk dalam sikap pegawai dikemudian hari sehingga menciptakan pegawai yang berkualitas. Seperti pada penelitian oleh Maulana (2018) yang menemukan bahwa tingginya *workplace well-being* maka rasa lelah bekerja pun rendah. Pegawai dengan perasaan sejahtera yang tinggi akan lebih produktif melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai rasa kelekatan pada organisasi sehingga pegawai mengabdikan dirinya pada organisasi sampai masa pensiun tiba (Kurniadewi, 2016). Sehingga, ketika kesejahteraan pegawai di tempat kerja terpenuhi akan membuat pegawai merasa nyaman dan akan memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi.

Pada penelitian oleh Wijayanto, Wahyudi dan Suseno (2017) menemukan bahwa rasa sejahtera yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai karena adanya motivasi dalam bekerja dan rasa puas di tempat kerja seorang pegawai yang tinggi pula. Artinya semakin tinggi kesejahteraan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Gavin dkk, (Zahro, 2017) menggaris bawahi pentingnya kedua faktor individu (*job crafting*) dan dukungan otonomi dalam kesejahteraan di tempat kerja pada pegawai. Penelitian Zahro (2018) menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam pekerjaan yang dianut oleh pegawai akan mengarahkan pegawai dalam bertingkah laku sesuai hal-hal dalam mencapai kesejahteraan.

Syahyuni (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan selesainya sebuah pekerjaan bahkan disiplin kerja juga mempengaruhi baik buruknya pekerjaan tersebut dilaksanakan oleh pegawai. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun dalam upaya peningkatan disiplin tersebut organisasi perlu terlebih dahulu memberikan sesuatu yang dapat memberikan rasa kepuasan bagi pegawai sebab hal tersebut akan dapat membuat pegawai melaksanakan dan menaati aturan yang berlaku. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pada *workplace well-being* pegawai. Pegawai yang memahami pentingnya aspek-aspek instrinsik dan ekstrinsik yang diperoleh dari perasaan sejahteranya misalnya seperti adaptasi pada lingkungan kerjanya, komunikasi dan hubungan yang erat antar sesama rekan kerja maupun dengan

atasan, memahami tugas pekerjaannya, kompensasi yang didapat, hingga teladan dari atasan dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan di atas, maka untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



#### D. Hipotesis

Ada hubungan positif antara kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*) dengan disiplin kerja pada pegawai. Semakin tinggi *Workplace Well-being* maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada pegawai. Semakin rendah *Workplace Well-being* maka semakin rendah pula disiplin kerja pada pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat dengan data berbentuk angka yang diolah dengan menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan metode pengukuran data secara statistika objektif melalui perhitungan ilmiah yang bertujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan hubungan-hubungan fenomena alam (Wikipedia, 2021). Secara umum tahap pada desain ini yaitu dengan membuat rancangan penelitian, membuat instrumen penelitian, mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data.

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan, penulis memilih variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel tergantung (dependen/Y) : Disiplin Kerja
2. Variabel bebas (independen/X) : Kesejahteraan di Tempat Kerja  
(*Workplace Well-Being*)

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses sikap kesadaran dan kemauan pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku yang dibuat oleh organisasi sehingga pegawai menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan tiga aspek yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Disiplin kerja pegawai diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala disiplin kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

## 2. Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Workplace Well-Being*)

*Workplace Well-being* merupakan perasaan sejatara yang dirasakan oleh para karyawan terhadap tempat kerjanya yang dapat memberikan dampak positif baik secara intrinsik maupun ekstrinsik bagi peforma karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan 13 aspek yaitu tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian, penggunaan keterampilan dan pengetahuan, perasaan berprestasi, penggunaan waktu sebaik-baiknya, tempat kerja, hubungan kerja, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja, penghargaan, upah, dan keamanan.

*Workplace well-being* pegawai diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala *Workplace well-being*. Semakin

tinggi skor yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula *workplace well-being*, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula *workplace well-being* pegawai.

## **B. Subjek Penelitian**

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian (Arikunto dalam Mapaung, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di Dinas PUPR Kabupaten Kudus yang seluruhnya berjumlah 88 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti (Pratama, 2018). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. Sugiyono (Hasibuan & Silvy, 2019) menjelaskan yang dimaksud *total sampling* atau sampel total adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel sama dengan jumlah populasi, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas PUPR Kabupaten Kudus yang berjumlah 88 orang.

Seluruh pegawai menjadi responden dalam penelitian ini karena penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini semua individu mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Peneliti memiliki karakteristik dalam hal pemilihan sampel agar dapat mewakili dan menggambarkan populasi sebenarnya. Karakteristik subjek dalam penelitian ini antara lain:

1. Laki-laki dan/ perempuan
2. Berusia 20-58 tahun
3. PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus

## **C. Pengukuran**

### **1. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya yang disebarakan melalui platform *online*. Kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada subjek, dengan harapan subjek akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner dan nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup. Data yang dikumpulkan meliputi karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa pekerja, lama bekerja). Penggunaan skala pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Terdapat dua macam skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala disiplin kerja dan skala kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*).

Sedangkan, instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri dalam empat alternatif jawaban (poin). Pernyataan (item) dalam skala Likert ini terdiri dari pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*) yang memiliki bobot nilai tertentu dari setiap pilihan jawabannya. Setiap individu dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Rentangnya meliputi Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Berikut bobot untuk skor masing-masing skala penelitian:

**Tabel 3. 1** *Bobot Skor Penilaian Skala Disiplin Kerja dan Workplace Well-Being*

Kategori jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Adapun alat ukur yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a) Skala Disiplin Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja subjek penelitian dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja dengan merujuk pada indikator disiplin kerja menurut Robbins (Hartini, et al., 2021) yang penulis adaptasi dari penelitian oleh Ferianto (2013).

Dalam teori disiplin kerja tersebut terdiri dari 3 aspek yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Skala ini terdiri dari 18 butir pertanyaan, 9 butir pernyataan *favourabel* dan 9 butir pernyataan *unfavourabel*.

**Tabel 3. 2** *Blueprint Skala Disiplin Kerja*

No	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Disiplin waktu	1, 4, 14	7, 11, 16	6
2.	Disiplin peraturan	5, 9, 15	8, 12, 17	6
3.	Disiplin tanggung jawab	2, 6, 10	3, 13, 18	6
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

Penilaian tingkat disiplin kerja subjek ditentukan oleh skor Likert yang diperoleh dari kuesioner tersebut. Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat disiplin kerja subjek. Semakin tinggi skor subjek maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja subjek dan semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja subjek.

b) Skala Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Workplace Well-Being*)

Untuk mengukur *workplace well-being* pada subjek, penelitian ini menggunakan skala Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Workplace Well-Being*) bernama *Workplace Well-Being Index (WWBI)* berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Page (2005), yang penulis adaptasi dari jurnal penelitian oleh Mentari (2020).

Dalam teori Page (Mentari, 2020), *Workplace Well-Being* terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi instrinsik dan dimensi ekstrinsik. Dimensi Intrinstik meliputi 5 aspek yaitu Tanggung jawab, Makna pekerjaan, Kemandirian dalam pekerjaan, Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Kerja, Perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan, Dimensi Ekstrinsik meliputi 8 aspek yaitu Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya, Kondisi kerja, Supervisi, Peluang promosi, Pengakuan terhadap Kinerja yang baik, Penghargaan, Upah, Keamanan Pekerja. Skala ini terdiri dari 26 butir pertanyaan, 13 butir pernyataan *favourabel* dan 13 butir pernyataan *unfavourabel*.

**Tabel 3. 3** *Blueprint Skala Workplace Well-Being*

Dimensi	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
Intrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1	7	2
	2. Makna pekerjaan	5	3	2
	3. Kemandirian dalam bekerja	4	26	2
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	25	6	2
	5. Perasaan berprestasi	24	21	2
Ekstrinsik	1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	16	22	2
	2. Kondisi kerja	15	23	2
	3. Supervisi	20	2	2
	4. Peluang promosi	19	12	2
	5. Pengakuan kinerja	11	18	2
	6. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	10	17	2
	7. Upah	14	9	2
	8. Keamanan	8	13	2
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

Penilaian tingkat *Workplace Well-Being* subjek ditentukan oleh skor Likert yang diperoleh dari kuesioner tersebut. Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat kesejahteraan di tempat kerja subjek. Semakin tinggi skor subjek maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* subjek dan semakin rendah skor yang diperoleh

subjek maka semakin rendah pula tingkat *workplace well-being* subjek.

## 2. Validitas dan Reabilitas Data

Analisis uji validitas dan reabilitas yang digunakan pada alat ukur penelitian ini menggunakan fasilitas *software SPSS 24 for Windows*. Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya. Suatu skala dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan yaitu pada validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) alat ukur.

### a) Reabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah merupakan hasil yang mengungkapkan apakah hasil dari instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Alat ukur sebuah instrumen dapat dikategorikan reliabel ketika menunjukkan konstanta dan ketetapan dari hasil pengukuran, sehingga dapat terbukti bahwa alat ukur yang digunakan benar dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Reabilitas yaitu dimana hasil pengukuran dalam beberapa kali dilakukan terhadap subjek yang sama memperoleh hasil pengukuran yang relatif sama (Matondang, 2009).

Apabila suatu tes atau instrumen digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap obyek ukur kemudian dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek ukur yang sama, apakah hasilnya masih tetap sama dengan pengukuran sebelumnya. Namun, jika hasil pengukuran kedua menunjukkan ketidakkonsistenan maka jelas hasil pengukuran

itu tidak mencerminkan keadaan obyek ukur yang sesungguhnya. Formula *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian ini. Skala dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpa* berada pada level di atas atau sama dengan 0,7 ( $\alpha \geq 0,7$ ), sedangkan untuk tiap item jika memiliki nilai lebih dari 0.30 (Yusup, 2018). Semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Matondang, 2009).

b) Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Azwar (Matondang, 2009), validitas merupakan uji untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan batas kritis 0,3 namun jika item menghasilkan nilai yang tidak sesuai maka batas kritis dapat diturunkan menjadi 0,25 dalam skala penelitian (Azwar dalam matondang, 2009).

#### **D. Prosedur Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan terhadap pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kudus yang kurang lebih seluruhnya memiliki 156 jumlah pegawai diantaranya sebanyak 88 PNS dan 68 pegawai non PNS. Kuesioner disebarakan secara daring kepada subjek PNS. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik pemerintah yang terbagi menjadi bidang dan sub bidang yang mempunyai tugas, pokok dan fungsional

masing-masing yang berbeda di setiap bidang pekerjaan dan tugasnya. Secara operasional, langkah prosedur penelitian ini meliputi:

### 1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan hal-hal apa saja yang dibutuhkan di lapangan atau dalam melakukan penelitian:

a) Membuat proposal penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori yang mendukung. Beberapa hal, diantaranya pembuatan rumusan masalah, menentukan variabel, penentuan instrumen penelitian, landasan teori, perumusan masalah, menentukan lokasi dan metode penelitian.

b) Mempersiapkan skala

Selanjutnya membuat kuesioner berdasarkan skala alat ukur yang telah ditentukan peneliti dengan bantuan *Google Form* untuk disebarluaskan kepada subjek.

c) Perizinan

Peneliti mempersiapkan surat izin penelitian terlebih dahulu baik dari kampus maupun pihak lokasi penelitian terkait.

d) Uji coba alat ukur

Setelah selesai mempersiapkan dan menyusun alat ukur, peneliti kemudian melakukan uji coba pada kedua skala yaitu skala *Workplace Well-being* dan disiplin kerja. Setelah melakukan uji coba kemudian akan diperoleh data penelitian dari kedua skala tersebut. Lalu peneliti melakukan analisis hasil uji validitas dan reliabilitas untuk melakukan

seleksi aitem-aitem yang tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu, analisis data menggunakan *SPSS versi 24 for Windows*.

e) Hasil uji coba alat ukur

1) Skala disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji coba pada 60 subjek dengan jumlah 18 butir aitem yang terdiri dari 9 butir pernyataan *favourabel* dan 9 butir pernyataan *unfavourabel*, hasil yang diperoleh tidak terdapat aitem yang dinyatakan gugur sebab aitem-aitem tersebut memiliki nilai uji validitas diatas 0.3. Sehingga, hasil analisis menyatakan nilai validitas aitem bergerak antara 0.300 – 0.781, selanjutnya nilai reabilitas *Cronbach's Alpha* adalah 0.860. Berikut tabel aitem skala disiplin kerja setelah dilakukan uji coba :

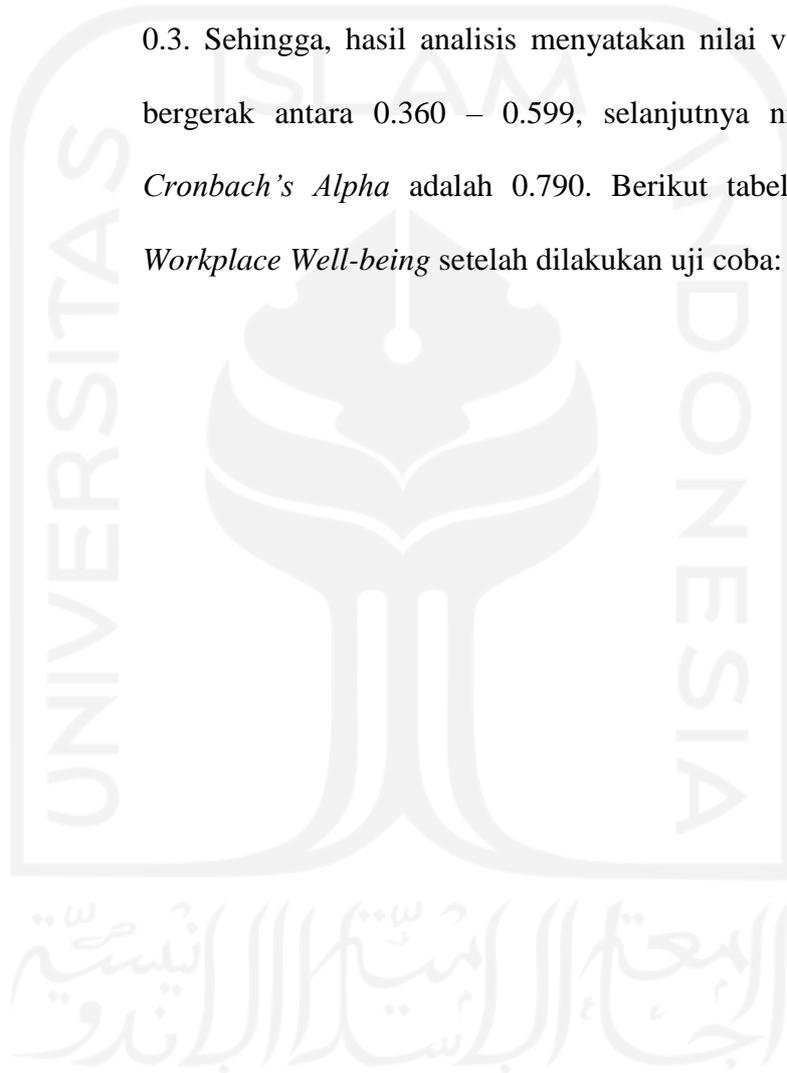
**Tabel 3. 4** *Blueprint Skala Uji Coba Disiplin Kerja*

No	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Disiplin waktu	1, 4, 14	7, 11, 16	6
2.	Disiplin peraturan	5, 9, 15	8, 12, 17	6
3.	Disiplin tanggung jawab	2, 6, 10	3, 13, 18	6
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

2) Skala *Workplace Well-being*

Berdasarkan hasil uji coba pada 60 subjek dengan jumlah 26 butir aitem yang terdiri dari 13 butir pernyataan *favourabel*

dan 13 butir pernyataan *unfavourabel*, hasil yang diperoleh terdapat 6 aitem dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 4, nomor 18, nomor 19, nomor 22, nomor 25 dan nomor 26 dimana aitem-aitem gugur tersebut memiliki nilai uji validitas dibawah 0.3. Sehingga, hasil analisis menyatakan nilai validitas aitem bergerak antara 0.360 – 0.599, selanjutnya nilai reabilitas *Cronbach's Alpha* adalah 0.790. Berikut tabel aitem skala *Workplace Well-being* setelah dilakukan uji coba:



**Tabel 3. 5** *Blueprint Skala Uji Coba Workplace Well-Being*

Dimensi	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
Instrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1	7( <b>6</b> )	2
	2. Makna pekerjaan	5( <b>4</b> )	3	2
	3. Kemandirian dalam bekerja	4*	26*	0
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	25*	6( <b>5</b> )	1
	5. Perasaan berprestasi	24( <b>20</b> )	21( <b>18</b> )	2
Ekstrinsik	1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	16( <b>15</b> )	22*	1
	2. Kondisi kerja	15( <b>14</b> )	23( <b>19</b> )	2
	3. Supervisi	20( <b>17</b> )	2	2
	4. Peluang promosi	19*	12( <b>11</b> )	1
	5. Pengakuan kinerja	11( <b>10</b> )	18*	1
	6. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	10( <b>9</b> )	17( <b>16</b> )	2
	7. Upah	14( <b>13</b> )	9( <b>8</b> )	2
	8. Keamanan	8( <b>7</b> )	13( <b>12</b> )	2
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

Catatan :

(\*) aitem gugur

(angka) nomor aitem yang baru setelah uji coba

## 2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti mulai menyebarkan kuesioner tentang *Workplace Well-being* dan disiplin kerja pegawai yang disebar

menggunakan media *Google Form* yang disebar melalui pegawai yang bekerja di Dinas PUPR Kabupaten Kudus.

### 3. Tahap Pengolahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu mencari hubungan antara *Workplace Well-being* dan disiplin kerja pegawai. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik *Product Moment Pearson*. Pengelolaan data yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24 for Windows*.

Peneliti menggunakan metode analisis korelasional *Product moment pearson* karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *Workplace Well-being* (X) dan disiplin kerja pegawai (Y). Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data adalah (Pulungan, 2018) :

- a) Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov*.
- b) Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Bila  $p < 0,05$  maka dapat dinyatakan linier.
- c) Perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variabel penelitian.

Setelah proses pengambilan data, peneliti melakukan pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut :

- 1) Memasukkan data yang diperoleh ke dalam program *Excel*.
- 2) Melakukan *coding* dan *scoring* terhadap skala yang telah diisi oleh subjek.
- 3) Melakukan uji validitas alat ukur dan uji reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS.
- 4) Melakukan analisa data uji hipotesis antar variabel dengan metode *Product Moment Pearson* menggunakan *software* SPSS.
- 5) Membuat laporan dan menyimpulkan hasil penelitian.

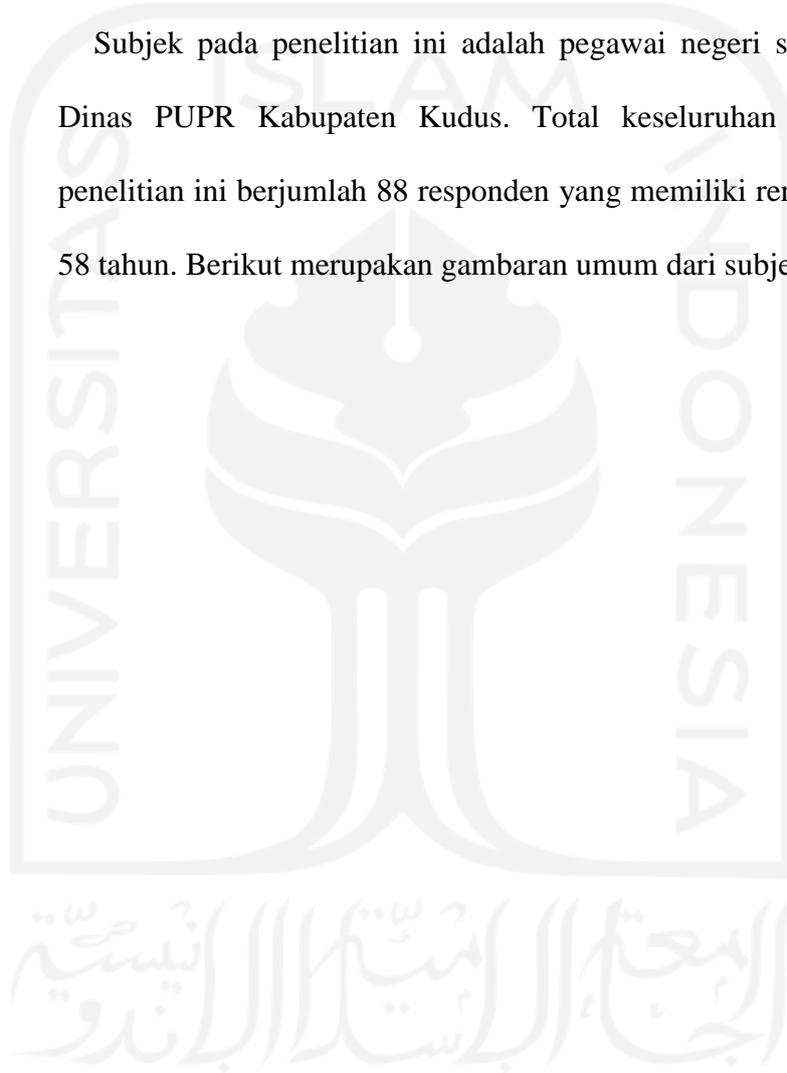
## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Total keseluruhan subjek pada penelitian ini berjumlah 88 responden yang memiliki rentang usia 20-58 tahun. Berikut merupakan gambaran umum dari subjek penelitian:



**Tabel 4. 1** Deskripsi Subjek Penelitian

<b>Gambaran Subjek</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	70%
	Perempuan	26	30%
Usia	20 – 25 tahun	7	8%
	26 – 30 tahun	14	16%
	31- 35 tahun	8	9%
	36 – 40 tahun	5	6%
	41 – 45 tahun	6	7%
	46 – 50 tahun	18	22%
	51 – 55 tahun	28	30%
	55 – 58 tahun	2	2%
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	27	36%
	D3	3	4%
	S1	26	35%
	S2	7	9%
	Lain-lain (SD dan SMP)	11	15%
Masa Bekerja menjadi PNS	<1 tahun	3	3%
	1 – 5 tahun	22	26%
	6 – 10 tahun	23	27%
	11 – 15 tahun	6	7%
	16 – 20 tahun	12	13%
	>20 tahun		
Lama bekerja di PUPR Kudus	<1 tahun	7	8%
	1 – 5 tahun	33	38%
	6 – 10 tahun	19	21%
	11 – 15 tahun	17	19%
	16 – 20 tahun	1	1%
	>20 tahun	11	12%
<b>Total</b>		<b>88 responden (100%)</b>	

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran seluruh subjek yang berjumlah 88 subjek PNS ini paling banyak berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 70%, sedangkan perempuan sebesar 30%. Usia paling banyak pada rentang usia 51-55 tahun dengan presentase 30%, sedangkan paling sedikit subjek yang berpartisipasi pada rentang usia 55-58 tahun dengan presentase sebesar 2%. Pegawai di PUPR Kabupaten Kudus memiliki pendidikan terakhir yang beragam mulai dari SMA/ sederajat D3, S1, S2, dan lain-lain (SD dan SMP). Mayoritas pegawai di PUPR Kabupaten Kudus paling banyak didominasi oleh pegawai berpendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 27 subjek dengan presentase 36%, sedangkan paling sedikit didominasi oleh pegawai berpendidikan terakhir D3 berjumlah 3 subjek dengan presentase 4%.

Diketahui bahwa subjek memiliki intensitas masa bekerja menjadi PNS dan lama bekerja di PUPR Kabupaten Kudus yang beragam. Subjek dengan masa bekerja menjadi PNS antara 11-15 tahun dengan presentase sebesar 27% paling banyak mengikuti penelitian ini. Sedangkan pegawai dengan lama bekerja di PUPR Kabupaten Kudus selama <1 tahun sebanyak 7 subjek dengan presentase 8%, 1 – 5 tahun sebanyak 33 subjek dengan presentase 38%, 6 – 10 tahun sebanyak 19 subjek dengan presentase 21%, 11 – 15 tahun sebanyak 17 subjek dengan presentase 19%, 16 – 20 tahun sebanyak 1 subjek dengan presentase 1%, dan >20 tahun sebanyak 11 subjek dengan

presentase 12%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang menjadi subjek penelitian ini mayoritas sudah bekerja di PUPR Kabupaten Kudus selama 1 – 5 tahun.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan uji deskripsi data untuk mengetahui penjabaran dari jumlah subjek (N), nilai minimal (Min.), nilai maksimal (Max.), nilai rata-rata (Mean), dan *standar deviation* (SD) sebelum melakukan uji hipotesis. Berikut adalah tabel deskripsi data statistik variabel :

**Tabel 4. 2** *Deskripsi Data Statistik*

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	SD
<i>Workplace Well-being</i>	88	47	77	60.38	5.977
Disiplin Kerja	88	32	70	53.42	7.636

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden. Pada variabel *Workplace Well-being* diperoleh nilai minimal sebesar 47, nilai maksimal sebesar 77, dan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 60.38. Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel ini menunjukkan angka sebesar 5.977. Kemudian pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimal sebesar 32, nilai maksimal sebesar 70, dan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 53.42. Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel ini menunjukkan angka sebesar 7,636.

Setelah menjabarkan deskripsi data penelitian, tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah analisis data untuk mengetahui kategori keadaan subjek pada setiap variabel. Pada penelitian ini peneliti membutuhkan hasil kategori sangat tinggi hingga sangat rendahnya *Workplace Well-being* dan disiplin kerja pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Untuk memperoleh deskripsi hasil kategori, peneliti menggunakan norma presentil yang dikelompokkan menjadi lima kategori sebagai berikut :

**Tabel 4. 3** *Kategorisasi Norma Hipotetik*

Hipotetik	Kategorisasi
$X < \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah (SR)
$\mu - 1.5 \sigma \leq X < \mu - 0.5 \sigma$	Rendah (R)
$\mu - 0.5 \sigma \leq X < \mu + 0.5 \sigma$	Sedang (S)
$\mu + 0.5 \sigma \leq X < \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi (T)
$X \geq \mu + 1.5 \sigma$	Sangat Tinggi (ST)

a) Disiplin Kerja

Berdasarkan norma presentil, maka diperoleh kategorisasi skor disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 4** Kategorisasi Skor Disiplin Kerja

<b>Disiplin Kerja</b>			
<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
$X < 31.5$	SR	0	0
$31.5 \leq X < 40.5$	R	2	2.3
$40.5 \leq X < 49.5$	S	23	26.1
$49.5 \leq X < 58.5$	T	46	52.3
$X \geq 58.5$	ST	17	19.3

Dari tabel diatas, hasil kategorisasi Disiplin kerja yang dirasakan oleh PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus menunjukkan semakin tinggi skor Disiplin kerja yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula Disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 17 pegawai dengan presentase 19.3% memiliki kategori Disiplin kerja yang sangat tinggi, 46 pegawai dengan presentase 52.3% memiliki kategori Disiplin kerja yang tinggi, 23 pegawai dengan presentase 26.1% memiliki kategori Disiplin kerja yang sedang, dan 2 pegawai dengan presentase 2.3% memiliki kategori Disiplin kerja yang rendah. Tidak terdapat satupun subjek yang berada dalam disiplin kerja kategori sangat rendah.

b) Kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*)

Berdasarkan norma presentil, maka diperoleh kategorisasi skor *Workplace Well-being* sebagai berikut :

**Tabel 4. 5** Kategorisasi Skor *Workplace Well-being*

<i>Workplace Well-being</i>			
<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
$X < 35$	SR	0	0
$35 \leq X < 45$	R	0	0
$45 \leq X < 55$	S	17	19.3
$55 \leq X < 65$	T	55	62.5
$X \geq 65$	ST	16	18.2

Dari tabel diatas, hasil kategorisasi *Workplace Well-being* yang dirasakan oleh PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus menunjukkan semakin tinggi skor *Workplace Well-being* yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula *Workplace Well-being* yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 pegawai dengan presentase 18.2% memiliki kategori *Workplace Well-being* yang sangat tinggi, 55 pegawai dengan presentase 62.5% memiliki kategori *Workplace Well-being* yang tinggi, dan 17 pegawai dengan presentase 19.3% memiliki kategori *Workplace Well-being* yang sedang. Tidak terdapat satupun subjek yang berada dalam disiplin kerja kategori rendah dan sangat rendah.

### 3. Uji Asumsi

Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel *workplace*

*well-being* dengan disiplin kerja terhadap PNS di PUPR Kabupaten Kudus. sedangkan, uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang lurus atau tidak antar variabel pada penelitian ini.

#### a) Uji normalitas

Pada penelitian, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel *workplace well-being* dengan disiplin kerja pada PNS di PUPR Kabupaten Kudus dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dari hasil residual kedua variabel tersebut. Apabila data yang digunakan dalam uji normalitas ini  $p > 0.05$  berarti data tersebar normal, begitupun sebaliknya jika  $p < 0.05$  artinya data tidak tersebar secara normal. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Probabilitas	Keterangan
<i>Unstandardized Residual (Workplace Well-being-Disiplin kerja)</i>	0.200	$p > 0.05$	Normal

Pada tabel 4.8, uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* tanpa koreksi *Liliefors* pada variabel *workplace well-being* dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan analisis data yang dilakukan tersebut, dapat diketahui bahwa data yang di peroleh dengan

menggunakan variabel *workplace well-being* dan disiplin kerja dinyatakan berdistribusi secara normal sesuai dengan norma uji normalitas yang berlaku.

#### b) Uji Linieritas

Pada uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *workplace well-being* dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linier. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi  $> 0.05$  maka hubungannya linier, jika signifikansi  $< 0.05$  maka hubungan tidak linier. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas**

Variabel		F	p	R <i>square</i>	Keterangan
<i>Workplace well-being</i> dan Disiplin Kerja	Linearity	69.118	0.000	0.457	Linier
	Deviation from Linearity	0.827	0.686		

Pada tabel 4.9, Nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah suatu pola hubungan yang masih dalam garis linieritas bukan pola yang lain, ketika tidak signifikan berarti tidak terdeviasi atau tidak bergeser artinya pola hubungan linier pada tabel tersebut menunjukkan pola hubungan yang linier. Sedangkan *linearity* adalah seberapa linier ketika signifikansi  $p < 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas menunjukkan bahwa variabel *Workplace well-being* dan disiplin kerja memiliki nilai  $F = 69.118$  dengan nilai sig.  $0.000$  ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *Workplace well-being* dan disiplin kerja bersifat linier atau lurus.

**c) Uji Hipotesis**

Setelah selesai dilakukan uji asumsi, maka tahap selanjutnya melakukan uji hipotesis untuk menguji kebenaran dari suatu pernyataan secara sistematis. Hasil dari uji asumsi digunakan untuk mengetahui apakah akan menolak atau menerima kebenaran dari asumsi yang dibuat. Pada tahap ini untuk melihat bagaimana hubungan antara *Workplace well-being* dengan disiplin kerja pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus.

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada variabel *Workplace well-being* dengan disiplin kerja, data yang diperoleh dengan menggunakan dua variabel tersebut berdistribusi secara normal dan memiliki hubungan yang linier. Maka, dari data yang diperoleh tersebut peneliti akan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis parametrik *Product Moment Pearson*.

Kaidah korelasi yang digunakan yaitu jika signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan jika signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_o$

diterima. Harga korelasi berkisar dari 0 sampai dengan 1 dimana semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya dan sebaliknya. Berikut tabel korelasi *Workplace well-being* dan disiplin kerja :

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasi Pearson**

Variabel	N	R	Sig.	Keterangan
<i>Workplace well-being</i> dan Disiplin Kerja	88	0.676	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi *Pearson* diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi *Pearson* pada hubungan *Workplace well-being* dan disiplin kerja sebesar 0.676 yang artinya tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah hubungan yang kuat, dan signifikansinya yaitu 0.000 ( $p < 0.05$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Workplace well-being* (X) dengan disiplin kerja (Y) pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus yang artinya terpenuhinya aspek-aspek baik dari intrinsik maupun ekstrinsik perasaan sejahtera pegawai di tempat kerja dapat meningkatkan sikap dan tingkah laku disiplin kerja pegawai. Sesuai data yang diperoleh membuktikan bahwa hipotesis diterima.

#### 4. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, dilakukan beberapa analisis tambahan diantaranya yaitu, uji *R Square*, uji beda, dan analisis korelasi dimensi. Uji beda dilakukan untuk melihat perbedaan tingkat disiplin kerja subjek berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan, analisis korelasi dimensi dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi variabel per dimensi yaitu korelasi antara variabel disiplin kerja dengan masing-masing dimensi *workplace well-being*.

**a) Analisis Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)**

Pada uji ini melihat besaran *R square* untuk mengetahui seberapa persen (%) besar variabel *Workplace well-being* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji *R Square***

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>	<b><i>Std. Error of the Estimate</i></b>	<b><i>Sig.</i></b>	<b><i>Ket.</i></b>
1	0.676	0.457	0.451	5.65819	0.000	Signifikan

Dari hasil pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace well-being* terbukti memiliki nilai p yang signifikan sebesar 0.000 dan memberikan sumbangan pengaruh sebanyak 0.457 atau 45.7% terhadap variabel disiplin kerja.

Sedangkan sisanya 54.3% (100% - 45.7%) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya di luar penelitian ini.

#### b) Uji Beda

Hasil uji beda variabel disiplin kerja sebagai variabel tergantung berdasarkan karakteristik subjek adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	p
Disiplin kerja	Laki-laki	51.34	0.000
	Perempuan	58.38	

Berdasarkan hasil uji beda yang telah dilakukan dengan metode statistik *One Way ANOVA*, dapat dilihat bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja yang dimiliki subjek berdasarkan jenis kelamin dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Jenis kelamin perempuan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 58.38 yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin tertinggi terdapat pada subjek berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia**

Variabel	Usia	Mean	p
Disiplin kerja	20 – 30 tahun	57.75	0.003
	31 – 40 tahun	58.69	
	41 – 50 tahun	53.83	
	51 – 58 tahun	50.03	

Bedasarkan hasil uji beda yang telah dilakukan dengan metode statistik *One Way ANOVA*, dapat dilihat bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja yang dimiliki subjek berdasarkan usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 ( $p < 0.05$ ). Dalam uji ini dengan menggunakan *Tukey* menunjukkan bahwa hanya rata-rata tingkat disiplin kerja subjek dengan usia 31-40 tahun dan 51-58 tahun saja yang berbeda, sedangkan rata-rata tingkat disiplin kerja subjek dengan usia lainnya adalah sama, yang artinya usia hanya berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan rata-rata disiplin kerja subjek dengan usia 31-40 tahun dan 51-58 tahun. Rentang usia 31-40 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 58.69 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi usia subjek maka semakin rendah peluang untuk berdisiplin dalam bekerja.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Variabel	Pendidikan Terakhir	Mean	p
Disiplin kerja	SMA/ sederajat	39.06	0.000
	D3	51.83	
	S1	53.95	
	S2	54.29	
	Lain-lain	15.27	

Hasil uji beda pada tabel diatas dilakukan dengan metode statistik nonparametrik *K Independent Samples* sebab pada uji Anova hasil menunjukkan bahwa data tidak homogen. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa ada perbedaan yang signifikan antara

disiplin kerja yang dimiliki subjek berdasarkan pendidikan terakhir dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Subjek S2 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 54.29 yang menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat pendidikan terakhir yang lebih tinggi memiliki disiplin kerja yang lebih baik pula.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel	Masa Kerja	Mean	p
Disiplin kerja	< 1 tahun	45.00	0.320
	1 – 10 tahun	45.13	
	11 – 20 tahun	39.03	
	> 20 tahun	55.29	

Hasil uji beda pada tabel diatas dilakukan dengan metode statistik nonparametrik *K Independent Samples*, dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja yang dimiliki subjek berdasarkan masa kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.320 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja subjek memiliki rerata tingkat disiplin kerja yang sama atau tidak jauh berbeda.

Berdasarkan hasil analisis uji beda yang telah dilakukan pada keempat karakteristik subjek, bahwa hanya disiplin kerja berdasarkan masa kerja subjek yang tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan tingkat disiplin kerja subjek berdasarkan

jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir memiliki perbedaan yang signifikan.

**c) Uji Korelasi Aspek *Workplace Well-Being* dan Variabel Disiplin Kerja**

Peneliti melakukan analisis tambahan berupa uji korelasi antara aspek *workplace well-being* dengan disiplin kerja. Uji korelasi ini untuk mengetahui tingkat *workplace well-being* yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja yang terjadi pada pegawai negeri sipil (PNS). Kaidah yang digunakan apabila nilai  $\text{sig (p)} < 0,05$  maka terdapat korelasi antar variabel.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi Aspek Workplace Well-being dan Variabel Disiplin Kerja**

Variabel tergantung	Variabel bebas ( <i>Workplace well-being</i> )	r	p	Keterangan	
Disiplin kerja	Dimensi Intrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	0.354	0.001	Signifikan
		2. Makna pekerjaan	0.525	0.000	Signifikan
		3. Kemandirian dalam bekerja		-	-
		4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	0.207	0.053	Ditolak
		5. Perasaan berprestasi	0.573	0.000	Signifikan
	Dimensi ekstrinsik	1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	0.059	0.588	Ditolak
		2. Kondisi kerja	0.269	0.011	Signifikan
		3. Supervisi	0.626	0.000	Signifikan
		4. Peluang promosi	0.298	0.005	Signifikan
		5. Pengakuan kinerja	0.293	0.006	Signifikan
	6. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	0.275	0.009	Signifikan	
	7. Upah	0.334	0.001	Signifikan	
	8. Keamanan	0.430	0.000	Signifikan	

Dapat terlihat berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jika pada dimensi intrinsik nilai signifikansi antara aspek tanggung

jawab dalam pekerjaan dan *workplace well-being* sebesar 0.001, kemudian antara aspek makna pekerjaan dan *workplace well-being* sebesar 0.000, antara aspek penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerja dan *workplace well-being* sebesar 0.053, serta antara aspek perasaan berprestasi dan *workplace well-being* sebesar 0.000. Sedangkan, pada dimensi ekstrinsik nilai signifikansi antara aspek penggunaan waktu sebaik-baiknya dan *workplace well-being* sebesar 0.588. Pada aspek kondisi kerja dan *workplace well-being* sebesar 0.011, kemudian antara aspek supervisi dan *workplace well-being* sebesar 0.000, aspek peluang promosi dan *workplace well-being* sebesar 0.005, aspek pengakuan kinerja dan *workplace well-being* sebesar 0.006, aspek penghargaan sebagai individu di tempat kerja dan *workplace well-being* sebesar 0.009, aspek upah dan *workplace well-being* sebesar 0.001, serta aspek keamanan dan *workplace well-being* sebesar 0.000.

Hal ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* yang lebih berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja terletak pada aspek tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, perasaan berprestasi, supervisi, upah, dan keamanan dengan nilai yang lebih kecil dari 0.05 atau  $p < 0.05$ . Namun, terdapat dua aspek yang hipotesisnya ditolak karena tidak memenuhi nilai kaidah signifikansi korelasi yaitu pada aspek penggunaan kemampuan

dan pengetahuan di pekerjaan sebesar 0.053 ( $p > 0.05$ ) dan aspek penggunaan waktu sebaik-baiknya sebesar 0.578 ( $p > 0.05$ ), sehingga pada aspek tersebut tidak memiliki pengaruh pada disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS).

## B. Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Workplace Well-being* dan disiplin kerja. Hasil penelitian yang diperoleh peneliti dengan menggunakan 88 pegawai. Pegawai yang menjadi subjek pada penelitian ini diambil dari pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson*.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Workplace Well-being* dan disiplin kerja pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Hal ini tunjukkan pada tabel, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,643 ( $r_{xy} = 0,643$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0.05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan kuat antara *Workplace well-being* dengan disiplin kerja pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus, yang artinya semakin tinggi *Workplace well-being* pegawai maka semakin positif pula disiplin kerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *Workplace well-being* pegawai maka semakin negatif pula disiplin kerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Imama, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa

terdapat keterkaitan *Workplace well-being* dengan kedisiplinan pegawai, dimana pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan memiliki kesejahteraan yang baik di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas dan tujuan organisasi bersama.

Dalam beberapa penelitian menyebutkan adanya karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi *Workplace well-being* diantaranya dapat dari nilai intrinsik maupun ekstrinsik. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) dalam faktor-faktor yang mendukung adanya kedisiplinan pegawai yakni, ukuran pemberian imbalan, pengawasan pimpinan, aturan yang jelas, dan adanya kepedulian antar pegawai maupun dengan atasan. Serupa dengan hasil penelitian oleh Kurniasari (2014) dan Syahyuni (2018) yang dapat ditemukan kesimpulan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan adanya peningkatan dan perhatian dalam hal komunikasi, budaya organisasi, dan balas jasa (kompensasi).

Pegawai menjadi salah satu aset penting bagi suatu instansi. Adanya *Workplace well-being* yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, terjadi karena adanya kedekatan emosi dalam pekerjaan. Kesuksesan seseorang berhubungan dengan kesejahteraan yang dimiliki. Hal itu dapat tercermin pada seseorang yang lebih produktif akan lebih merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Bagi sebuah instansi, kesejahteraan pegawai merupakan hal yang penting. Kesejahteraan pegawai dapat tercermin pada keadaan fisik, psikologis, dan perilaku pegawai.

Terbukti dalam penelitian ini bahwa faktor-faktor *Workplace well-being* seperti makna pekerjaan, kemandirian, kondisi lingkungan kerja yang baik,

hubungan interpersonal, peluang promosi maupun pemberian upah yang sesuai beban kerja akan merubah sikap pegawai untuk lebih disiplin karena dengan motivasi melalui nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik pada pegawai sehingga pegawai menunjukkan kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja bagi pegawai.

Berdasarkan kategorisasi terhadap variabel disiplin pada penelitian ini, didapatkan sebanyak 17 pegawai (19.3%) dengan disiplin kerja sangat tinggi, 46 pegawai (52.3%) dengan disiplin kerja tinggi, 23 pegawai (26.1%) disiplin kerja sedang, dan 2 pegawai (2.3%) dengan disiplin kerja rendah. Secara berturut-turut kategori disiplin kerja paling banyak pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus adalah kategori tinggi, sedang, sangat tinggi, dan rendah. Berdasarkan mayoritas kategori yang dimiliki oleh PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Kudus tidak memiliki tekanan pekerjaan yang terlalu berat akibat dari peraturan instansi yang tidak terlalu menekan pegawainya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kesadaran yang cukup baik akan adanya penerapan kedisiplinan dalam pekerjaannya. Relevan dengan penjelasan dari Robbins (Hartini, et al., 2021) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Penelitian oleh Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019) menunjukkan bahwa tingginya tingkat disiplin individu maka tingkat produktifitasnya pun

tinggi. Sikap disiplin ini bisa disebabkan karena tingginya kuantitas dan kualitas pegawai. Hal itu bisa dilihat dari segi fisik, kemampuan, perasaan dihargai atau imbalan yang sesuai

Seperti halnya hasil penelitian oleh Syahyuni, D. (2018) dan Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021) yang menyimpulkan apabila terdapat fasilitas kerja yang memadai, lingkungan di tempat kerja yang mendukung secara fisik maupun mental pegawai, dan pengaruh motivasi yang baik akan membuat pegawai meningkatkan disiplin kerjanya dengan begitu kinerjanya pun membaik. Implikasinya bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan faktor-faktor lain untuk perbaikan dan peningkatan, seperti kepemimpinan, komunikasi, pemberian *reward*, maupun budaya organisasi seperti yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (Arda, 2017) dimana terdapat beberapa faktor yang cukup berpengaruh pada disiplin kerja yaitu teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis, dimana faktor-faktor tersebut dapat mengubah pikiran, perilaku, dan motivasi sebagai meningkatkan *Workplace well-being* pegawai.

Berdasarkan kategorisasi terhadap variabel *workplace well-being* pada penelitian ini, didapatkan 16 pegawai (18.2%) dengan kategori sangat tinggi, 55 pegawai (62.5%) dengan kategori tinggi, dan 17 pegawai (19.3%) dengan kategori sedang. Secara berturut-turut, dari kategori *workplace well-being* dengan pegawai paling banyak pada PNS di dinas PUPR Kabupaten Kudus, yaitu kategori tinggi, sedang, dan sangat tinggi. Tidak adanya subjek yang memiliki *workplace well-being* dalam kategori rendah dan sangat rendah menunjukkan

bahwa subjek telah cukup merasa sejahtera secara intrinsik dan ekstrinsik dalam bekerja, sebab rendahnya *workplace well-being* dapat menunjukkan bahwa pegawai kurang sejahtera dalam melakukan pekerjaan di instansinya.

*Workplace Well-being* yang sangat rendah merupakan permasalahan yang rumit dalam kehidupan pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Workplace Well-being* pegawai memberikan pengaruh pada disiplin kerja pegawai. Harter dkk (Zahro, 2017) mengemukakan bahwa organisasi berkewajiban memberikan kebebasan untuk mencapai kesejahteraan pegawai. Kurniadewi (2016) menjelaskan bahwa perasaan yang bahagia dapat dicapai dengan efisiensi kerja dan disiplin kerja yang baik, sehingga hal ini menjadikan *Workplace well-being* menjadikan salah satu pengaruh dari disiplin kerja.

Berdasarkan berbagai hasil analisis tambahan yang telah dilakukan, masa kerja subjek tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, akan tetapi faktor jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir subjek mempengaruhi kualitas disiplin kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak hanya dapat dilihat dari berapa lama masa kerja yang telah dijalani subjek di tempat kerjanya. Aspek-aspek *workplace well-being* yang paling tinggi berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja terletak pada aspek tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, perasaan berprestasi, supervisi, upah, dan keamanan dengan nilai signifikansi  $p < 0.05$ . sedangkan sumbangan pengaruh variabel *Workplace well-being* terhadap disiplin kerja terbukti sisanya 54.3% (100% - 45.7%) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya di luar penelitian ini.

*Workplace Well-being* bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. *Locus of control internal* pegawai juga berhubungan dengan *workplace well-being* seperti yang diungkapkan oleh Pasau (2021). Dalam penelitiannya ia berpendapat *Workplace well-being* telah menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Tidak terpenuhinya kesejahteraan pegawai dapat berdampak negatif terhadap organisasi, salah satunya muncul kinerja yang buruk yang dapat berdampak langsung pada hasil pekerjaan pegawai. *Workplace well-being* yang rendah menjadikan individu sulit merasakan kesejahteraan dalam bekerja, sulit menunjukkan kesediaan melakukan pengembangan potensi diri, dan mudah terpicu konflik ditempat kerja, sehingga individu akan mengalami ketidakpuasan yang mengakibatkan menghindar dari peran kerjanya. Sedangkan penelitian oleh Kurniasari (2014) mengungkapkan adanya hubungan diantara kinerja pegawai, kepuasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang positif. Dapat diketahui bahwa hubungan kedisiplinan dengan *workplace well-being* pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kab.Kudus dapat meningkatkan kinerja dan tujuan instansi kedepannya, karena adanya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dan menaati peraturan di lingkungan kerja. Penulis menegaskan adanya hubungan timbal-balik yang baik bahwa *workplace well-being* sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai dan instansi agar tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan. Emosi positif yang timbul akibat *workplace well-being*

dapat lebih memudahkan tercapainya visi misi instansi. Beberapa efek positif yang timbul, diantaranya meningkatnya rasa kepedulian satu sama lain, meningkatnya harapan terhadap tujuan instansi, dan aktualisasi sumber daya dengan baik.

Beberapa hal di atas, memperjelas efek jangka panjang yang diberikan oleh adanya *workplace well-being*, terutama terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, perkembangan instansi di masa datang dapat terbantu dengan adanya penelitian ini. Jika atasan lebih meningkatkan kesejahteraan pegawainya, maka tingkat disiplinnya akan semakin baik. Kenyamanan yang timbul akan memberikan kesadaran diri kepada pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi instansi. Penelitian ini telah terlaksana dengan baik. Adapun kelemahan pada penelitian ini adalah penulis tidak memberikan pengawasan terhadap pengisian kuesioner, sehingga bias dapat terjadi. Salah satu bias yang terjadi adalah adanya skala yang gugur disebabkan karena bias skor yang ekstrem. Selain itu, pada penelitian ini hanya berada di satu lokasi saja dengan populasi homogen seadanya dan fokus pengukuran pada penelitian ini pun terbatas mencakup pada sikap subjek saja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan kontribusi informasi baru mengenai hubungan *workplace well-being* dan disiplin kerja pada pegawai negeri sipil (PNS). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian secara kuantitatif terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace well-being*) dan disiplin kerja pada PNS di Dinas PUPR Kabupaten Kudus yang artinya terpenuhinya aspek-aspek baik dari intrinsik maupun ekstrinsik perasaan sejahtera pegawai di tempat kerja dapat meningkatkan sikap dan tingkah laku disiplin kerja subjek. Semakin tinggi rasa *workplace well-being* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja bagi pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah rasa *workplace well-being* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja bagi pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memiliki saran untuk beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini :

1. Bagi subjek

Diharapkan subjek yang masih mempunyai tingkat *workplace well-being* yang rendah agar dapat memiliki upaya meningkatkan rasa kesejahteraannya dengan cara berkemampuan menghindari tekanan sosial, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, berbuat dengan cara tertentu, memiliki jalinan yang baik dengan sesama rekan kerja, serta

mengetahui makna dan kemampuan kerjanya. Oleh sebab itu, diperlukannya kinerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap pegawai juga perlu mewujudkan sikap kesadaran terhadap disiplin kerjanya dalam keseharian terhadap instansi supaya memperoleh kesejahteraan di tempat kerja

## 2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi bagi pihak instansi terkait untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal antar pegawai maupun dengan atasan, memberikan pengawasan tegas, pemberian *reward*, maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan. Misalnya, adanya sikap menghargai antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, mampu menghindari konflik kerja, terbuka dengan segala gagasan atau pendapat, memberikan fasilitas yang bersih dan nyaman, motivasi dari atasan maupun sesama pegawai, memberikan jaminan dan upah sesuai dengan tugasnya, dan adanya *work-life balance*. Dengan demikian dapat meningkatkan rasa sejahtera yang dirasakan pegawai di tempat kerja yang akan meningkatkan disiplin kerja pegawai juga.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian sejenis diharapkan dapat menggunakan sampel pegawai yang lebih banyak dari beberapa instansi. Selain itu, juga diharapkan tidak hanya menggunakan variabel

pada penelitian ini tapi dengan menambah faktor-faktor atau variabel lain yang diduga memiliki hubungan dengan *Workplace Well-being* maupun disiplin kerja misalnya kepuasan kerja atau nilai-nilai kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 229-244.
- Anonim. (2022, April 28). *BKN Terbitkan Peraturan Pelaksanaan Disiplin PNS*. Retrieved September 20, 2022, from Badan Kepegawaian Negara: <https://www.bkn.go.id/bkn-terbitkan-peraturan-pelaksanaan-disiplin-pns/>
- Arbar, T. F. (2021, Februari 15). *Jangan Terkejut! Banyak Karyawan Sakit Mental karena Pandemi*. Retrieved April 26, 2021, from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20210215121049-33-223352/jangan-terkejut-banyak-karyawan-sakit-mental-karena-pandemi>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1097>
- Aritonang, L. R. (2008). Validitas dan reliabilitas butir instrumen. *Akademika: Jurnal Pendidikan Universitas Tarumaegara*, 10(2), 159–180.
- Black Dog Institute. (2018). *Workplace well-being*. Retrieved Maret 26, 2021, from <https://www.blackdoginstitute.org.au/resources-support/wellbeing/workplace-wellbeing/>
- Cincin, A., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta makmur ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(7), 1-8.
- CNN Indonesia. (2021, Februari 27). *37 Persen Karyawan Khawatir Gaji Dipotong di Masa Pandemi*. Retrieved Maret 23, 2021, from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210226191558-92-611524/37-persen-karyawan-khawatir-gaji-dipotong-di-masa-pandemi>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. DOI: [10.1177/014920639902500305](https://doi.org/10.1177/014920639902500305)
- Fazria, H. (2011). *Hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai bagian Tata Usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur*. IAIN Sunan Ampel Surabaya: Doctoral dissertation. URI <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/9300>
- Ferianto, D. (2013). *Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*. Universitas

- Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Doctoral dissertation. URI <http://etheses.uin-malang.ac.id/1751/>
- Fernanda, S. (2018). *Pengaruh workplace well-being terhadap kepuasan kerja pada kantor pusat PT Asuransi Jiwasraya (persero) Jakarta*. UNPAD Bandung: Doctoral dissertation.
- Harter, J. K., Schimdt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. DOI:[10.1037//0021-9010.87.2.268](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268)
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, et al. (2021). *Perilaku Organisasi*. (E. Kembauw, Ed.) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Semnas Multidisiplin Ilmu*. 2, pp. 134-147. Universitas Serambi Mekkah.
- Herwanto, & Umami, F. T. (2017). Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SD. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55-60.
- Husin, H., & Humam, A. (2016, September 27). *Tingkat Kedisiplinan Pegawai Tinggi, Kinerja pun Efisien dan Efektif*. Retrieved September 20, 2022, from Kementrian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bima/baca-berita/11310/Tingkat-Kedisiplinan-Pegawai-Tinggi-Kinerja-pun-Efisien-dan-Efektif.html>
- Ikhsan, A. (2020, Januari 28). *Bupati Bogor Geram Ada PNS Sering Nongkrong di Kantin Saat Jam Kerja*. Retrieved September 20, 2022, from Kompas.com: <https://regional.kompas.com/read/2020/01/28/05420161/bupati-bogor-geram-ada-pns-sering-nongkrong-di-kantin-saat-jam-kerja>
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal kpk terhadap kedisiplinan kerja dan workplace well-being pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58-72. DOI: <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- Jufrizen, J., & Hadi, P. F. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. DOI:<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological capital dan workplace well-being sebagai prediktor bagi employee engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4(2), 95-112. DOI: <https://doi.org/10.14421/jpsi.2016.42-02>

- Kurniasari, N. (2014). Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik kesehatan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 16(2), 21-31. DOI: [10.23917/dayasaing.v16i2.2049](https://doi.org/10.23917/dayasaing.v16i2.2049)
- Marpaung, J. (2020). *Gambaran workplace well-being di PT. Pelabuhan Indonesia cabang belawan*. Universitas HKBP Nommensen: Doctoral dissertation.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa*, 6 (1), 87-97.
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang: Skripsi.
- Mentari, N. C. (2020). *Hubungan perceived organizational support dan personality trait dengan workplace well-being pada shadow teacher*. UIN Sunan Ampel Surabaya: Skripsi.
- Moh As'ad. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Muamalah, W. (2019). *Disiplin kerja ditinjau dari komitmen organisasi*. UIN Raden Intan Lampung: Doctoral dissertation. <http://repository.radenintan.ac.id/8095/1/Skripsi%20Widya.pdf>
- Page, K. (2005). *Subjective well-being in the workplace*. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University: Thesis.
- Pasau, R. P. (2021). *Hubungan antara locus of control internal dan workplace well-being pada karyawan super dazzle yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Doctoral dissertation. URI <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/14578/>
- Patty, R. R. (2017, Maret 3). *Kepala BKD Ambon: Banyak PNS Isi Absen lalu Diam di Warung Kopi*. Retrieved September 20, 2022, from Kompas.com: <https://regional.kompas.com/read/2017/03/03/17460641/kepala.bkd.ambo.n.banyak.pns.isi.absen.lalu.diam.di.warung.kopi>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Agustino, M. R., & Suyoso, Y. A. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era covid-19. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288-295.
- Pratama, A. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia: Doctoral dissertation. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6522>

- Prihwantari, N. A. (2018). *Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji di bawah satu juta*. UII Yogyakarta: Skripsi.
- Pulungan, S. A. (2018). *Hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pt. Pos indonesia unit pengantaran wilayah medan*. Universitas Medan Area: Skripsi.
- Puspitaningtyas, K., Sudrajat, T., & Hartini, S. (2021). Penerapan disiplin pegawai negeri sipil menurut peraturan pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kudus). *Soedirman Law Review*, 4(2), 63-74. <http://journal.fh.unsoed.ac.id/index.php/SLR/article/view/181>
- Putra, A. G., Umar, M. F., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan dan emosi karyawan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 122-132.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14 ed.). USA: Pearson.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 145-154. DOI: <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada badan kepegawaian negara jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155-162. DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.3648>
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal psikologi*, 12(2), 67-79.
- Tenggara, H., & Suyasa, P. T. (2010). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologi karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 96-115.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of Hedonic Psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage

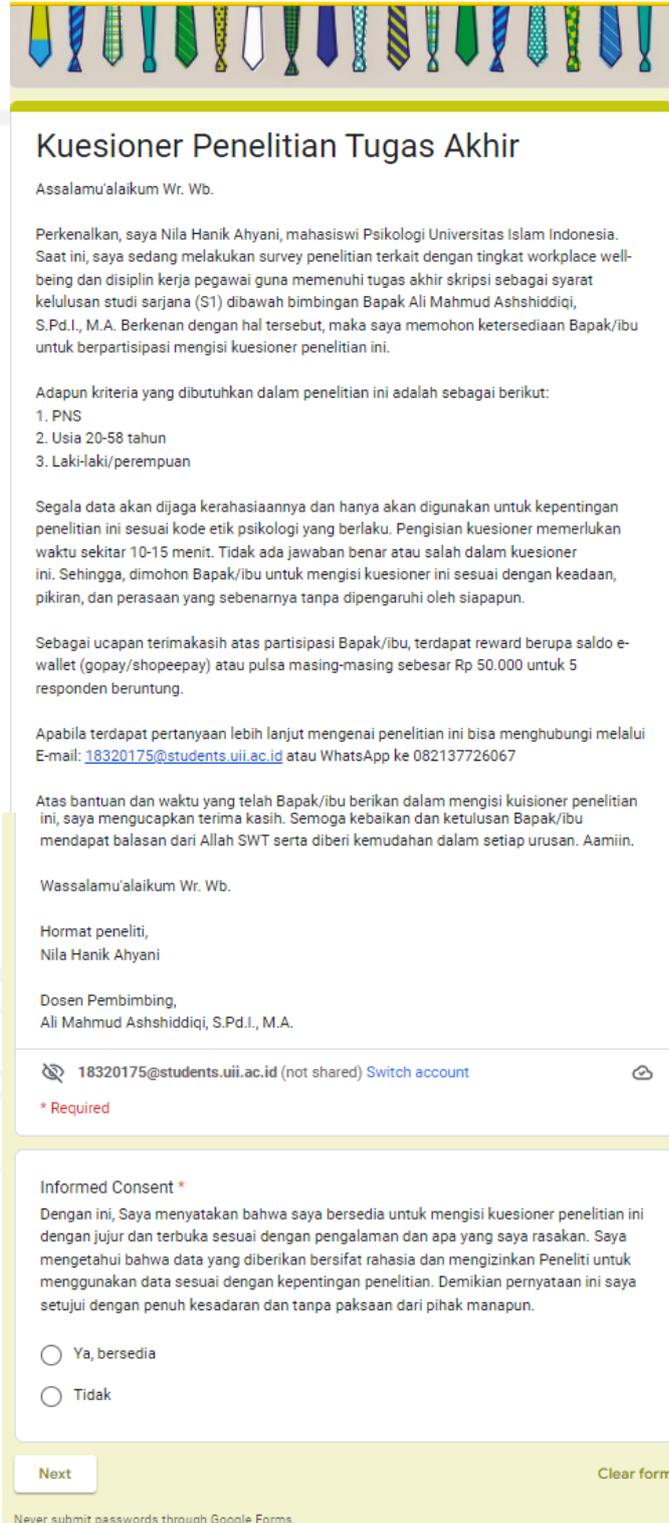
Foundation.[https://www.researchgate.net/publication/294721247\\_Well-being\\_and\\_the\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/294721247_Well-being_and_the_Workplace)

- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di rumah sakit umum daerah dr. Soehadi Prijonegoro kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204-219.
- Wikipedia. (2021, Juni 28). *Penelitian Kuantitatif*. Retrieved Juli 12, 2021, from [https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian\\_kuantitatif](https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif)
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20(02-07-13-02-20-00).pdf)
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2019). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4(2).
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.
- Zahro, S. F. (2017). *Hubungan antara work value dan workplace well-being pada karyawan pt. Gressboard Mojokerto*. UIN Sunan Ampel Surabaya: Doctoral dissertation. URI <http://digilib.uinsby.ac.id/22170/>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. *Informed Consent*

<https://bit.ly/BantuSkripsiHanik>



**Kuesioner Penelitian Tugas Akhir**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Nila Hanik Ahyani, mahasiswi Psikologi Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan survey penelitian terkait dengan tingkat workplace well-being dan disiplin kerja pegawai guna memenuhi tugas akhir skripsi sebagai syarat kelulusan studi sarjana (S1) dibawah bimbingan Bapak Ali Mahmud Ashshiddiq, S.Pd.I., M.A. Berkenan dengan hal tersebut, maka saya memohon ketersediaan Bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini.

Adapun kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PNS
2. Usia 20-58 tahun
3. Laki-laki/perempuan

Segala data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini sesuai kode etik psikologi yang berlaku. Pengisian kuesioner memerlukan waktu sekitar 10-15 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Sehingga, dimohon Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

Sebagai ucapan terimakasih atas partisipasi Bapak/ibu, terdapat reward berupa saldo e-wallet (gopay/shopeepay) atau pulsa masing-masing sebesar Rp 50.000 untuk 5 responden beruntung.

Apabila terdapat pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini bisa menghubungi melalui E-mail: [18320175@students.uii.ac.id](mailto:18320175@students.uii.ac.id) atau WhatsApp ke 082137726067

Atas bantuan dan waktu yang telah Bapak/ibu berikan dalam mengisi kuisisioner penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih. Semoga kebaikan dan ketulusan Bapak/ibu mendapat balasan dari Allah SWT serta diberi kemudahan dalam setiap urusan. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat peneliti,  
Nila Hanik Ahyani

Dosen Pembimbing,  
Ali Mahmud Ashshiddiq, S.Pd.I., M.A.

[18320175@students.uii.ac.id](mailto:18320175@students.uii.ac.id) (not shared) [Switch account](#)

\* Required

**Informed Consent \***

Dengan ini, Saya menyatakan bahwa saya bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur dan terbuka sesuai dengan pengalaman dan apa yang saya rasakan. Saya mengetahui bahwa data yang diberikan bersifat rahasia dan mengizinkan Peneliti untuk menggunakan data sesuai dengan kepentingan penelitian. Demikian pernyataan ini saya setuju dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Ya, bersedia

Tidak

[Next](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.

## Lampiran 2. Instrumen Pengukuran *Try Out*

### SKALA 1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Paling menyenangkan dalam hidup saya adalah masuk kerja tepat waktu				
2	Salah satu hal yang paling menyenangkan adalah menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan				
3	Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
4	Ada rasa canggung dalam diri saya jika pekerjaan saya belum selesai hingga waktu istirahat tiba				
5	Saya merasa risih jika tidak mengenakan pakaian dinas dan rapi berpakaian dalam bekerja				
6	Menurut rekan-rekan kerja, saya bekerja penuh dengan semangat				
7	Jika saya mengalami kejenuhan saat bekerja, saya keluar dari kantor				
8	Saya merasa bosan jika harus berpakaian dinas dan rapi berpakaian saat bekerja				
9	Meskipun pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan				
10	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				
11	Saya merasa apel pagi adalah kegiatan yang paling menjenuhkan sehingga saya sering datang terlambat				
12	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan				
13	Terkadang saya malas bekerja ketika tidak ada pantauan dari atasan				

14	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh kantor				
15	Saya berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja				
16	Apa yang saya kerjakan seringkali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku				
17	Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib yang terlalu formal				
18	Saya ingin bersantai-santai terlebih dulu sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan				

#### SKALA 2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya merasa dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
2	Saya merasa atasan saya lepas tangan setelah memberikan suatu tugas kepada saya				
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya				
4	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan saya sendiri				
5	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan makna bagi hidup saya dan keluarga saya				
6	Saya merasa pekerjaan saya saat ini bertentangan dengan latar belakang pendidikan saya				
7	Bagi saya yang penting pekerjaan selesai, tidak peduli dengan hasil				
8	Saat ini tidak terlintas di pikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain				

9	Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja saya				
10	Saya yakin telah menjadi diri sendiri dan bebas berkreasi asalkan tidak melanggar peraturan kantor				
11	Kantor tempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari pegawainya				
12	Saya merasa kesempatan promosi naik jabatan di tempat kerja saya diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan pegawainya				
13	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya				
14	Saya merasa puas dengan penghasilan saya saat ini				
15	Kondisi lingkungan sosial di tempat kerja saya membuat saya merasa nyaman				
16	Meskipun banyak pekerjaan, saya merasa masih memiliki waktu yang cukup untuk berlibur				
17	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja saya				
18	Saya menerima teguran lisan hingga tulisan jika kinerja saya tidak memuaskan				
19	Saya merasa kesempatan naik jabatan di tempat kerja saya sama baiknya dengan di kantor lain				
20	Saya merasa puas dengan atasan saya saat ini				
21	Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh kantor				
22	Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga hanya saat saya mengambil cuti saja				
23	Saya tidak puas dengan lingkungan kerja saya				
24	Saya akan merasa puas dan senang apabila saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik				
25	Saya merasa bahwa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang				

	saya miliki				
26	Saya tidak yakin dapat mencapai target menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari senior atau rekan kerja satu bagian dengan saya				



### Lampiran 3. Tabulasi Data *Try Out*

#### a. Tabulasi data subjek penelitian

SUBJEK	USIA	JK	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	35	Laki-laki	S1	6-10 tahun
2	34	Laki-laki	S1	1-5 tahun
3	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
4	34	Perempuan	S1	11-15 tahun
5	32	Laki-laki	S1	1-5 tahun
6	30	Perempuan	S1	6-10 tahun
7	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
8	30	Perempuan	SMA/ sederajat	< 1 tahun
9	46	Perempuan	S1	> 20 tahun
10	28	Perempuan	S1	16-20 tahun
11	31	Laki-laki	S1	1-5 tahun
12	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
13	25	Perempuan	S1	1-5 tahun
14	52	Laki-laki	S1	> 20 tahun
15	34	Perempuan	S1	6-10 tahun
16	37	Perempuan	S1	11-15 tahun
17	25 th	Perempuan	S1	1-5 tahun
18	34	Perempuan	D3	1-5 tahun
19	29	Perempuan	S2	6-10 tahun
20	28	Laki-laki	S1	1-5 tahun
21	25	Laki-laki	SMA/ sederajat	1-5 tahun
22	53	Perempuan	SMA/ sederajat	> 20 tahun
23	36	Perempuan	S1	6-10 tahun
24	48	Laki-laki	S1	16-20 tahun
25	51	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
26	53	Perempuan	S1	> 20 tahun
27	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
28	45	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
29	50	Perempuan	S2	> 20 tahun
30	45	Perempuan	S2	11-15 tahun
31	28	Perempuan	S1	1-5 tahun
32	29	Laki-laki	D3	< 1 tahun
33	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
34	37	Laki-laki	S1	1-5 tahun
35	52	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
36	42	Laki-laki	S1	16-20 tahun
37	39	Laki-laki	S2	11-15 tahun
38	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
39	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
40	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
41	53	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
42	28	Laki-laki	S1	< 1 tahun
43	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun

44	32	Laki-laki	S1	1-5 tahun
45	44	Perempuan	S1	6-10 tahun
46	51	Laki-laki	S2	16-20 tahun
47	47	Laki-laki	S1	11-15 tahun
48	29	Perempuan	S2	1-5 tahun
49	45	Laki-laki	S1	1-5 tahun
50	28	Perempuan	S1	1-5 tahun
51	25	Laki-laki	S1	1-5 tahun
52	46	Laki-laki	S2	6-10 tahun
53	49	Laki-laki	S1	11-15 tahun
54	51	Laki-laki	S1	6-10 tahun
55	55	Laki-laki	S1	6-10 tahun
56	43	Laki-laki	S1	1-5 tahun
57	54	Laki-laki	S1	6-10 tahun
58	47	Laki-laki	D3	6-10 tahun
59	51	Perempuan	S1	16-20 tahun
60	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun

**b. Tabulasi data *try out* disiplin kerja**

N	SKALA DISIPLIN KERJA																		JUMLA H
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	57
2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	3	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	58
4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
6	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	54
7	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	60
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	52
9	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66
10	3	3	2	4	4	3	1	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	46
11	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	55
13	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	54
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
17	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
18	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
19	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	56
20	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	52
21	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55
22	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	61
23	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	65
24	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	55

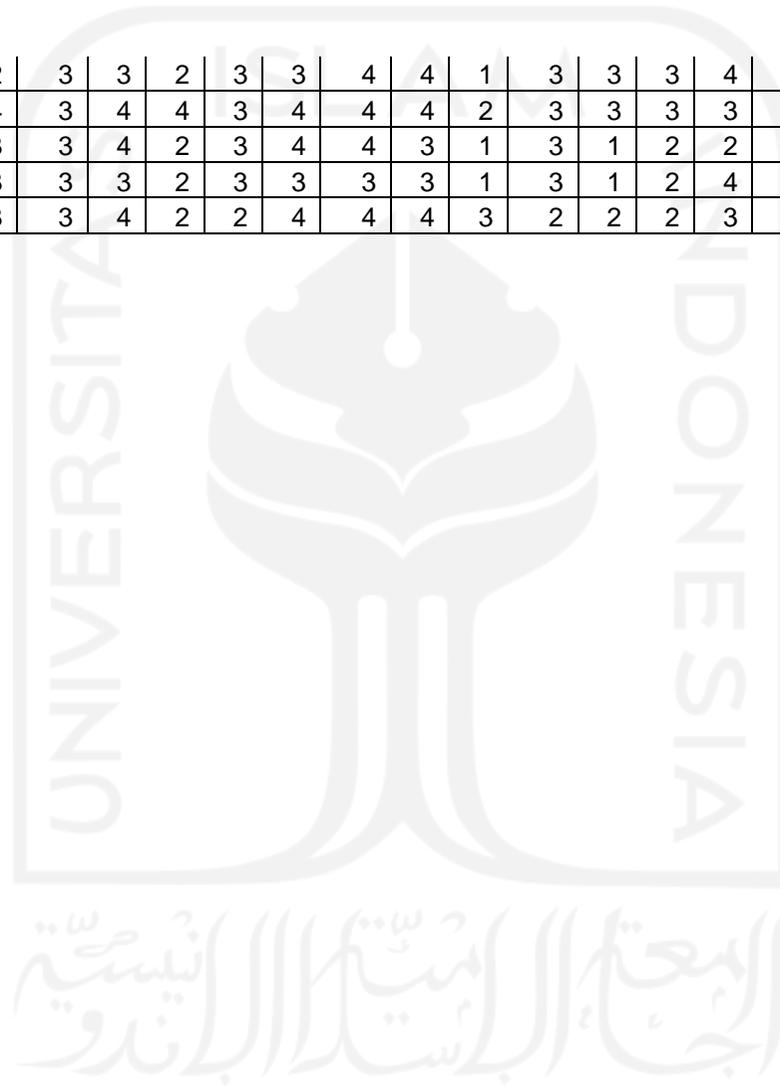
25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
26	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
27	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
28	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	60
29	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	53
30	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	53
31	3	2	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
32	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	55
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
34	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
36	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	59
37	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	50
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
39	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
41	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
43	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	66
44	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	49
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
49	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	55
50	4	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
51	2	1	3	3	1	1	1	1	4	4	4	3	1	4	4	3	1	1	42
52	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	56
53	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	53
54	3	1	3	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	48
55	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	50
56	4	3	4	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	52
57	4	1	1	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	53
58	3	1	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	47
59	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	51
60	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	43



26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	83
27	4	3	3	4	4	1	3	2	1	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	79	
28	4	2	4	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	2	4	4	3	2	75	
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	71	
30	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	71	
31	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	73	
32	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	72	
33	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
35	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
36	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	90	
37	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	76	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	72	
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	75	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
43	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	90	
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	75	
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	75	
47	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	75	
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	82	
49	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	79	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77	
51	4	2	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	74	
52	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	84	
53	4	1	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	81	
54	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	76	

55	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	76
56	3	3	3	2	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	2	83
57	4	4	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	81
58	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	73
59	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	75
60	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	73
61	4	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	75
62	3	3	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	1	61
63	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	66
64	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	75
65	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	1	77
66	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	4	1	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	4	4	3	1	72
67	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	3	3	2	73
68	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	67
69	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	1	69
70	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	68
71	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	69
72	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	68
73	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	2	74
74	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	88
75	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	75
76	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	78
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	74
78	3	1	4	4	2	3	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	72
79	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	4	1	2	3	3	3	4	2	1	2	2	4	3	3	4	3	69
80	3	1	3	4	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	2	75
81	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	74
82	4	1	3	3	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	69
83	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	3	1	1	4	4	4	3	1	67

<b>84</b>	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	2	2	79
<b>85</b>	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	88
<b>86</b>	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	1	2	2	3	4	4	1	78
<b>87</b>	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	4	4	4	3	2	73
<b>88</b>	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	1	72





	Sig. (2-tailed)	.015	.000	1.000	.321	.003		.179	.006	.892	.559	.342	.034	.000	.306	.188	.386	.010	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y07	Pearson Correlation	.123	.282	.145	.181	.080	.176	1	.291	-.238	-.199	-.074	.143	.280	.015	-.053	.117	.167	.542**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.348	.029	.268	.165	.543	.179		.024	.067	.128	.574	.276	.031	.909	.687	.375	.201	.000	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y08	Pearson Correlation	.536**	.295	.203	.015	.467**	.353**	.291	1	.294	.161	.321	.424**	.640**	.262	.216	.454**	.537**	.423**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.119	.907	.000	.006	.024		.023	.220	.012	.001	.000	.043	.097	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y09	Pearson Correlation	.243	-.102	.000	.014	.129	.018	-.238	.294	1	.572**	.485**	.273	.146	.443**	.429**	.079	.291	-.082	.329
	Sig. (2-tailed)	.061	.436	1.000	.917	.327	.892	.067	.023		.000	.000	.035	.264	.000	.001	.548	.024	.534	.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y10	Pearson Correlation	.317	.144	.091	.216	.213	.077	-.199	.161	.572**	1	.374**	.403**	.192	.401**	.351**	.215	.263	-.019	.426**
	Sig. (2-tailed)	.014	.271	.488	.098	.103	.559	.128	.220	.000		.003	.001	.141	.002	.006	.099	.042	.888	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y11	Pearson Correlation	.482**	.061	.216	-.038	.161	-.125	-.074	.321	.485**	.374**	1	.192	.183	.575**	.388**	.288	.253	-.060	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.645	.098	.771	.220	.342	.574	.012	.000	.003		.141	.163	.000	.002	.026	.051	.647	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y12	Pearson Correlation	.289	.392**	.100	.157	.370**	.274	.143	.424**	.273	.403**	.192	1	.673**	.447**	.351**	.552**	.539**	.382**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.448	.230	.004	.034	.276	.001	.035	.001	.141		.000	.000	.006	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y13	Pearson Correlation	.359**	.497**	.068	.154	.462**	.462**	.280	.640**	.146	.192	.183	.673**	1	.366**	.289	.564**	.694**	.561**	.781**

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.608	.239	.000	.000	.031	.000	.264	.141	.163	.000		.004	.025	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y14	Pearson Correlation	.391**	.261*	.000	.192	.230	.134	.015	.262*	.443**	.401**	.575**	.447**	.366**	1	.751**	.390**	.312*	.176	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	1.000	.142	.077	.306	.909	.043	.000	.002	.000	.000	.004		.000	.002	.015	.179	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y15	Pearson Correlation	.313*	.279*	.000	.293*	.299*	.172	-.053	.216	.429**	.351**	.388**	.351**	.289*	.751**	1	.228	.381**	.177	.541**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.031	1.000	.023	.020	.188	.687	.097	.001	.006	.002	.006	.025	.000		.080	.003	.177	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y16	Pearson Correlation	.338**	.285*	.164	-.085	.278*	.114	.117	.454**	.079	.215	.288	.552**	.564**	.390**	.228	1	.383**	.419**	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.027	.210	.518	.032	.386	.375	.000	.548	.099	.026	.000	.000	.002	.080		.003	.001	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y17	Pearson Correlation	.401**	.428**	.269*	.169	.419**	.330**	.167	.537**	.291*	.263*	.253	.539**	.694**	.312*	.381**	.383**	1	.502**	.744**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.038	.197	.001	.010	.201	.000	.024	.042	.051	.000	.000	.015	.003	.003		.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y18	Pearson Correlation	.346**	.612**	.199	.246	.386**	.481**	.542**	.423**	-.082	-.019	-.060	.382**	.561**	.176	.177	.419**	.502**	1	.686**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.128	.058	.002	.000	.000	.001	.534	.888	.647	.003	.000	.179	.177	.001	.000		.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
yTotal	Pearson Correlation	.662**	.687**	.278*	.319*	.594**	.513**	.356**	.697**	.329*	.426**	.418**	.697**	.781**	.584**	.541**	.583**	.744**	.686**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.013	.000	.000	.005	.000	.010	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.860	18

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y01	52.6167	39.495	.612	.848
y02	53.1833	36.864	.608	.846
y03	52.9667	41.829	.171	.866
y04	53.1333	41.236	.204	.866
y05	52.8667	38.490	.511	.851
y06	52.8833	40.173	.439	.854
y07	53.7833	40.884	.246	.864
y08	52.7167	38.173	.639	.845
y09	52.6333	42.033	.258	.860
y10	52.4500	41.404	.361	.857
y11	52.5833	40.857	.334	.858
y12	52.7500	38.089	.637	.845
y13	52.8667	37.406	.735	.841
y14	52.6333	40.541	.534	.852
y15	52.5833	40.722	.485	.853
y16	52.9500	39.065	.507	.851
y17	52.8167	37.712	.692	.843
y18	53.0167	37.271	.613	.846



	Sig. (2-tailed)	.015	.472	.216	.002		.222	.459	.032	.084	.024	.001	.668	.046	.044	.000	.016	.121	.750	.241	.043	.597	.255	.190	.010	.414	.739	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x06	Pearson Correlation	.005	-.097	.264*	.144	.160	1	.107	.213	.443**	-.065	-.014	-.167	.047	.063	.259*	.176	.171	-.079	.114	.292*	-.100	.227	.143	.019	-.064	-.043	.360**	
	Sig. (2-tailed)	.970	.460	.042	.271	.222		.415	.102	.000	.619	.916	.201	.722	.631	.045	.178	.192	.549	.385	.023	.449	.081	.276	.884	.627	.744	.005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x07	Pearson Correlation	.042	.328*	.241	-.007	-.097	.107	1	.113	.145	-.085	-.022	.253	.051	.119	-.067	.194	-.097	.107	.228	.315*	.394**	-.289	.219	.239	.142	.236	.405**	
	Sig. (2-tailed)	.749	.010	.063	.955	.459	.415		.392	.269	.516	.868	.051	.697	.364	.609	.137	.461	.415	.080	.014	.002	.025	.092	.066	.280	.070	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x08	Pearson Correlation	.344**	.139	.122	.036	.276*	.213	1	.113	.418**	.458**	.237	.054	.226	.514**	.245	.413**	.004	.097	.259*	.000	.177	.492**	.318*	.115	.054	.593**		
	Sig. (2-tailed)	.007	.288	.352	.810	.032	.102		.371	.001	.000	.068	.684	.083	.000	.059	.001	.977	.460	.046	1.000	.177	.000	.013	.381	.976	.000		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x09	Pearson Correlation	-.210	.214	.423**	-.072	-.225	.443**	.145	.118	1	-.153	-.075	.299*	.375**	.340**	.034	-.017	.049	-.125	.077	.018	.375**	.281*	.105	-.031	-.289	.122	.384**	
	Sig. (2-tailed)	.108	.101	.000	.584	.084	.000	.269	.371		.242	.570	.020	.003	.008	.795	.900	.708	.340	.508	.892	.003	.030	.424	.813	.025	.3	.002	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x10	Pearson Correlation	.543**	-.066	-.062	.149	.291*	-.065	-.085	.412**	-.153	1	.462**	-.167	.082	.221	.283*	.204	.176	.092	-.199	-.208	-.055	-.056	.086	.385**	.256*	.096	.365**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.618	.638	.257	.024	.619	.516	.002	.242		.000	.201	.530	.090	.028	.117	.179	.486	.887	.110	.675	.670	.515	.002	.049	.467	.004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x11	Pearson Correlation	.519**	.305*	.017	.197	.427**	-.014	-.022	.458**	-.075	.462**	1	-.044	-.107	.188	.474**	.307	.167	.090	.102	.309	.080	.067	.236	.309	.430*	.157	.518**	

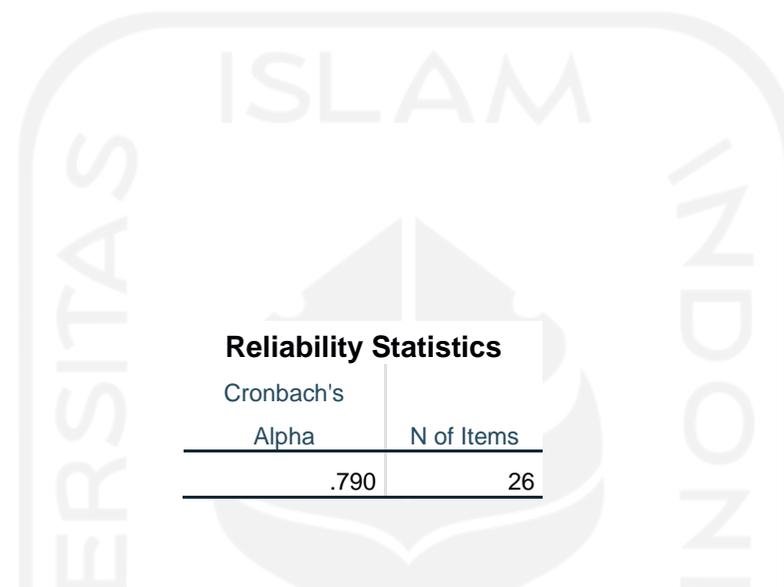
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.896	.131	.001	.916	.868	.000	.570	.000		.738	.415	.150	.000	.017	.202	.493	.440	.016	.545	.609	.069	.016	.001	.232	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x12	Pearson Correlation	.016	.273*	.521**	-.176	-.057	.167	.253	.237	.299*	-.167	.044	1	.291*	.278*	.101	-.049	-.234	.068	.040	.006	.264*	.152	.262*	.010	-.095	.237	.415**	
	Sig. (2-tailed)	.904	.035	.000	.180	.668	.201	.051	.068	.020	.201	.738		.024	.032	.441	.711	.071	.607	.973	.965	.042	.247	.043	.938	.471	.069	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x13	Pearson Correlation	.051	.114	.480**	-.009	-.259*	.047	.051	.054	.375**	.082	-.107	.291*	1	.372**	.270	.126	.204	.022	-.061	.048	.119	.201	.012	-.296*	.136	.390**		
	Sig. (2-tailed)	.697	.385	.000	.945	.046	.722	.697	.684	.003	.535	.415	.024		.003	.037	.338	.118	.869	.190	.628	.715	.364	.123	.925	.021	.002		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x14	Pearson Correlation	.147	.242	.369**	-.031	-.261*	.063	.119	.226	.340**	.221	.188	.278*	.372**	1	.198	-.080	.036	-.038	-.098	.029	.311*	.020	.390**	.067	-.147	.143	.433**	
	Sig. (2-tailed)	.262	.062	.004	.817	.044	.631	.364	.083	.008	.090	.150	.032	.003		.130	.544	.784	.457	.129	.828	.016	.877	.002	.611	.264	.276	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x15	Pearson Correlation	.450**	.189	.242	.210	.442**	.259*	-.067	.514*	.034	.283*	.474*	.101	.270	.198	1	.463**	.376**	-.158	.189	.333**	-.065	.096	.554**	.219	.235	-.113	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.062	.108	.000	.045	.609	.000	.795	.028	.000	.441	.037	.130		.000	.003	.229	.149	.009	.620	.467	.000	.092	.071	.389	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x16	Pearson Correlation	.254	.056	.114	-.055	-.311*	.176	.194	.245	-.017	.204	.307	-.109	-.126	-.463**	1	.535**	-.191	.103	.232	.000	.223	.471**	.447**	.226	-.113	.468**		
	Sig. (2-tailed)	.050	.670	.387	.679	.016	.178	.137	.059	.900	.117	.017	.711	.338	.544	.000		.000	.144	.434	.075	1.000	.086	.000	.000	.082	.392	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x17	Pearson Correlation	.236	.112	.201	-.116	-.202	.171	-.097	.413**	.049	.176	.167	.234	.204	.036	.376**	.535**	1	-.027	-.092	.252	.000	.317	.540**	.332**	.154	-.122	.477**	

	Sig. (2-tailed)	.069	.395	.123	.378	.121	.192	.461	.001	.708	.179	.202	.071	.118	.784	.003	.000	.837	.487	.052	1.000	.014	.000	.009	.241	.351	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x18	Pearson Correlation	.022	.082	.190	.359**	-.042	.079	-.107	.004	-.0912	.090	.068	.022	-.098	-.028	-.191	.027	1.055	-.072	.216	-.280	-.291	.020	.874	.134	.153	.143	
	Sig. (2-tailed)	.870	.531	.145	.005	.750	.549	.415	.977	.346	.483	.497	.609	.869	.457	.229	.144	.837	.677	.586	.098	.331	.025	.874	.138	.244	.277	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x19	Pearson Correlation	.073	.175	-.141	-.034	.154	.114	.228	.097	.077	-.101	.002	-.174	-.198	-.189	.103	-.092	-.055	1.175	.171	.124	.127	.165	.031	.0338	.0	.216	
	Sig. (2-tailed)	.579	.180	.282	.794	.241	.385	.080	.460	.557	.887	.440	.973	.190	.129	.149	.434	.487	.677	.182	.356	.273	.333	.209	.813	.772	.098	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x20	Pearson Correlation	.460**	.309*	.116	.213	.262*	.292*	.315*	.259*	.018	.208	.309*	-.066	.024	.339**	.232	.252	.072	.175	1.237	-.027	.339**	.322*	.285*	-.050	.529**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.378	.102	.043	.023	.014	.046	.892	.110	.016	.965	.628	.828	.009	.075	.052	.586	.182	.068	.839	.008	.012	.027	.705	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
x21	Pearson Correlation	.143	.485**	.246	-.152	.070	-.104	.394**	.000	.375**	-.080	.264*	.048	.311*	-.065	.000	.000	.216	.121	.237	1.45	.195	.199	.067	.147	.1401**		
	Sig. (2-tailed)	.275	.000	.058	.247	.597	.449	.002	1.003	.003	.675	.545	.042	.715	.016	.620	1.000	.098	.356	.068	.269	.135	.600	.263	.198	.001		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
x22	Pearson Correlation	-.008	.103	-.031	-.302*	.149	.227	-.289*	.177	.281*	-.067	.152	.119	.020	.096	.223	.317*	-.128	.144	-.027	.145	1.187	.109	-.037	-.0333	.240		
	Sig. (2-tailed)	.951	.435	.813	.019	.255	.081	.025	.177	.030	.670	.609	.247	.364	.877	.466	.087	.331	.273	.839	.269	.152	.406	.777	.311	.065		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
x23	Pearson Correlation	.320*	.348**	.160	-.143	.171	.143	.219	.492**	.105	.086	.236	.262*	.201	.390**	.554**	.471*	.540**	-.290*	.127	.339**	.195	.187	1.353**	.151	-.591**		

	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.222	.276	.190	.276	.092	.000	.424	.515	.069	.043	.123	.002	.000	.000	.025	.338	.008	.135	.152	.006	.251	.257	.000		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
x24	Pearson Correlation	.467**	.047	.155	.052	.328*	.019	.239	.318*	-.031	.385**	.309*	.010	.012	.067	.219	.447**	.332**	-.021	.165	.322*	.069	.109	.353**	.427**	-.185	.492**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.721	.237	.692	.010	.884	.066	.013	.813	.002	.016	.938	.925	.611	.092	.009	.009	.874	.209	.012	.600	.406	.006	.001	.157	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x25	Pearson Correlation	.405**	.094	.016	.182	.107	-.142	.115	-.289*	.256*	.430**	-.095	-.296*	.147	.235	.226	.154	.194	.031	.285	.147	-.037	.151	.427**	.010	-.280		
	Sig. (2-tailed)	.001	.477	.905	.164	.414	.627	.280	.381	.025	.049	.001	.471	.021	.264	.071	.082	.241	.138	.813	.027	.263	.777	.251	.001	.510	.030	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x26	Pearson Correlation	.135	.181	.247	.016	-.044	.043	-.236	.004	.122	.097	.157	.237	.136	.143	-.113	.113	.122	.153	.038	.050	.169	-.339	.114	.185	.087	.209	
	Sig. (2-tailed)	.303	.165	.057	.904	.739	.744	.070	.976	.352	.467	.232	.069	.300	.276	.389	.392	.351	.244	.772	.705	.198	.311	.257	.157	.510	.108	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
xTotal	Pearson Correlation	.516**	.454**	.539**	.193	.545**	.360	.405**	.593**	.384**	.365**	.518**	.415**	.390**	.433**	.599**	.468**	.477**	.143	.216	.529**	.401**	.240	.591**	.492**	.280	.209	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.140	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.277	.098	.000	.001	.065	.000	.000	.030	.108	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*.  
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.  
Correlati  
on is  
significa  
nt at the  
0.01  
level (2-  
tailed).



### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.790	26

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x01	75.3333	37.141	.456	.778
x02	75.8000	37.112	.377	.780
x03	75.6500	36.536	.472	.776
x04	75.6667	38.870	.086	.796
x05	75.2667	36.877	.486	.776
x06	75.7500	37.377	.259	.787
x07	76.0667	36.334	.279	.787
x08	75.6500	35.316	.514	.772
x09	75.7500	37.343	.292	.784
x10	75.6000	37.566	.274	.785
x11	75.4500	37.404	.465	.778
x12	75.8500	37.045	.324	.783
x13	75.5667	37.029	.286	.785

x14	75.7833	36.851	.341	.782
x15	75.4667	36.321	.541	.773
x16	75.5000	36.729	.385	.779
x17	75.3333	36.904	.402	.779
x18	76.4000	39.329	.041	.797
x19	75.8000	38.841	.127	.792
x20	75.6000	37.329	.476	.778
x21	75.7000	37.841	.334	.783
x22	75.7833	38.410	.129	.794
x23	75.6500	36.367	.531	.774
x24	75.2333	37.199	.428	.779
x25	75.4500	38.625	.209	.788
x26	76.4000	38.820	.113	.793



## Lampiran 5. Instrumen Penelitian Terpakai

### SKALA 1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Paling menyenangkan dalam hidup saya adalah masuk kerja tepat waktu				
2	Salah satu hal yang paling menyenangkan adalah menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan				
3	Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
4	Ada rasa canggung dalam diri saya jika pekerjaan saya belum selesai hingga waktu istirahat tiba				
5	Saya merasa risih jika tidak mengenakan pakaian dinas dan rapi berpakaian dalam bekerja				
6	Menurut rekan-rekan kerja, saya bekerja penuh dengan semangat				
7	Jika saya mengalami kejenuhan saat bekerja, saya keluar dari kantor				
8	Saya merasa bosan jika harus berpakaian dinas dan rapi berpakaian saat bekerja				
9	Meskipun pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan				
10	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				
11	Saya merasa apel pagi adalah kegiatan yang paling menjenuhkan sehingga saya sering datang terlambat				
12	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan				
13	Terkadang saya malas bekerja ketika tidak ada pantauan dari atasan				

14	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh kantor				
15	Saya berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja				
16	Apa yang saya kerjakan seringkali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku				
17	Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib yang terlalu formal				
18	Saya ingin bersantai-santai terlebih dulu sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan				

### SKALA 2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya merasa dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
2	Saya merasa atasan saya lepas tangan setelah memberikan suatu tugas kepada saya				
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya				
4	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan makna bagi hidup saya dan keluarga saya				
5	Saya merasa pekerjaan saya saat ini bertentangan dengan latar belakang pendidikan saya				
6	Bagi saya yang penting pekerjaan selesai, tidak peduli dengan hasil				
7	Saat ini tidak terlintas di pikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain				
8	Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja saya				

9	Saya yakin telah menjadi diri sendiri dan bebas berkreasi asalkan tidak melanggar peraturan kantor				
10	Kantor tempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari pegawainya				
11	Saya merasa kesempatan promosi naik jabatan di tempat kerja saya diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan pegawainya				
12	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya				
13	Saya merasa puas dengan penghasilan saya saat ini				
14	Kondisi lingkungan sosial di tempat kerja saya membuat saya merasa nyaman				
15	Meskipun banyak pekerjaan, saya merasa masih memiliki waktu yang cukup untuk berlibur				
16	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja saya				
17	Saya merasa puas dengan atasan saya saat ini				
18	Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh kantor				
19	Saya tidak puas dengan lingkungan kerja saya				
20	Saya akan merasa puas dan senang apabila saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik				

## Lampiran 6. Tabulasi Data Terpakai

### a. Tabulasi data Subjek penelitian terpakai

NO	USIA	JK	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	35	Laki-laki	S1	6-10 tahun
2	34	Laki-laki	S1	1-5 tahun
3	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
4	34	Perempuan	S1	11-15 tahun
5	32	Laki-laki	S1	1-5 tahun
6	30	Perempuan	S1	6-10 tahun
7	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
8	30	Perempuan	SMA/ sederajat	< 1 tahun
9	46	Perempuan	S1	> 20 tahun
10	28	Perempuan	S1	16-20 tahun
11	31	Laki-laki	S1	1-5 tahun
12	26	Perempuan	S1	1-5 tahun
13	25	Perempuan	S1	1-5 tahun
14	52	Laki-laki	S1	> 20 tahun
15	34	Perempuan	S1	6-10 tahun
16	37	Perempuan	S1	11-15 tahun
17	25 th	Perempuan	S1	1-5 tahun
18	34	Perempuan	D3	1-5 tahun
19	29	Perempuan	S2	6-10 tahun
20	28	Laki-laki	S1	1-5 tahun
21	25	Laki-laki	SMA/ sederajat	1-5 tahun
22	53	Perempuan	SMA/ sederajat	> 20 tahun
23	36	Perempuan	S1	6-10 tahun
24	48	Laki-laki	S1	16-20 tahun
25	51	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
26	53	Perempuan	S1	> 20 tahun
27	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
28	45	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
29	50	Perempuan	S2	> 20 tahun
30	45	Perempuan	S2	11-15 tahun
31	28	Perempuan	S1	1-5 tahun
32	29	Laki-laki	D3	< 1 tahun
33	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
34	37	Laki-laki	S1	1-5 tahun
35	52	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
36	42	Laki-laki	S1	16-20 tahun
37	39	Laki-laki	S2	11-15 tahun
38	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
39	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
40	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
41	53	Laki-laki	SMA/ sederajat	> 20 tahun
42	28	Laki-laki	S1	< 1 tahun
43	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun

44	32	Laki-laki	S1	1-5 tahun
45	44	Perempuan	S1	6-10 tahun
46	51	Laki-laki	S2	16-20 tahun
47	47	Laki-laki	S1	11-15 tahun
48	29	Perempuan	S2	1-5 tahun
49	45	Laki-laki	S1	1-5 tahun
50	28	Perempuan	S1	1-5 tahun
51	25	Laki-laki	S1	1-5 tahun
52	46	Laki-laki	S2	6-10 tahun
53	49	Laki-laki	S1	11-15 tahun
54	51	Laki-laki	S1	6-10 tahun
55	55	Laki-laki	S1	6-10 tahun
56	43	Laki-laki	S1	1-5 tahun
57	54	Laki-laki	S1	6-10 tahun
58	47	Laki-laki	D3	6-10 tahun
59	51	Perempuan	S1	16-20 tahun
60	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
61	51	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
62	37	Laki-laki	SMA/ sederajat	6-10 tahun
63	55	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
64	48	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun
65	49	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
66	52	Laki-laki	Lain-lain	11-15 tahun
67	46	Laki-laki	SMA/ sederajat	6-10 tahun
68	50	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun
69	55	Laki-laki	Lain-lain	11-15 tahun
70	55	Laki-laki	Lain-lain	11-15 tahun
71	56	Laki-laki	Lain-lain	11-15 tahun
72	53	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun
73	53	Laki-laki	Lain-lain	11-15 tahun
74	53	Perempuan	S1	> 20 tahun
75	30	Laki-laki	S1	1-5 tahun
76	53	Perempuan	S1	> 20 tahun
77	56 th	Laki-laki	S1	> 20 tahun
78	20	Laki-laki	SMA/ sederajat	1-5 tahun
79	51	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
80	54	Laki-laki	SMA/ sederajat	11-15 tahun
81	57	Laki-laki	SMA/ sederajat	16-20 tahun
82	20	Laki-laki	SMA/ sederajat	1-5 tahun
83	52	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun
84	56	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun
85	50	Laki-laki	SMA/ sederajat	6-10 tahun
86	48	Laki-laki	SMA/ sederajat	6-10 tahun
87	47	Laki-laki	SMA/ sederajat	6-10 tahun
88	54	Laki-laki	Lain-lain	6-10 tahun

**b. Tabulasi data disiplin kerja setelah *try out***



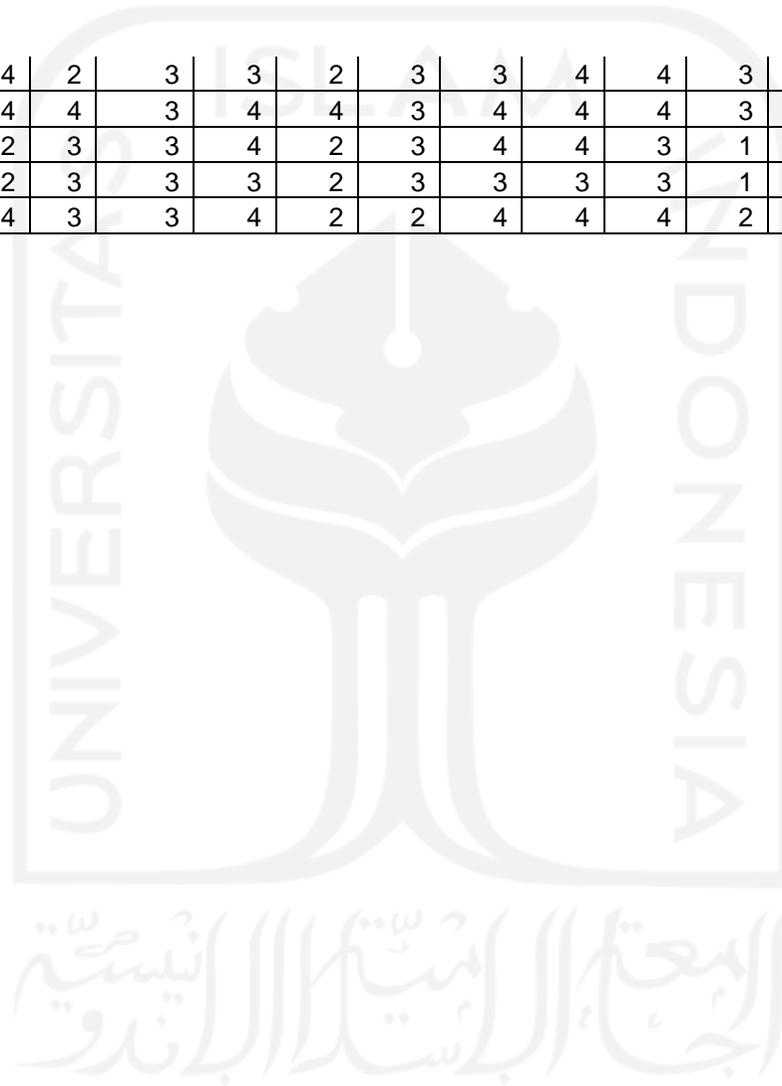
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	56	
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	49
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65	
49	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	55	
50	4	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55	
51	2	1	3	3	1	1	1	1	4	4	4	3	1	4	4	3	1	1	42	
52	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	56	
53	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	53	
54	3	1	3	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	48	
55	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	50	
56	4	3	4	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	52	
57	4	1	1	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	53	
58	3	1	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	47	
59	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	51	
60	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	43	
61	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	1	41	
62	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	1	1	43	
63	2	1	4	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	40	
64	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	48	
65	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	55	
66	3	1	4	1	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	44	
67	4	1	2	1	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	44	
68	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	49	
69	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	1	46	
70	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	1	42	
71	3	1	4	1	1	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	46	
72	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	1	3	3	1	3	2	47	
73	2	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	46	
74	4	4	3	1	1	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	56	
75	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	66	
76	4	4	3	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	58	
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
78	4	4	2	1	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	4	51	
79	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	32	
80	3	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	41	
81	3	1	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	50	
82	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	46	
83	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	44	
84	2	1	4	1	1	3	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	48	
85	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	57	
86	3	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	53	
87	3	1	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	49	
88	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	1	46	



26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	65
27	4	3	3	4	1	3	2	1	4	4	1	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	60
28	4	2	4	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	62
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	55
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	55
31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	4	54
32	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
33	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	64
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	64
36	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	72
37	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	61
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
40	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
41	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
47	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	63
49	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	62
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
51	4	2	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	56
52	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	66
53	4	1	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	64
54	3	2	3	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60

55	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	61
56	3	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	67
57	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	67
58	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	58
59	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	58
60	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	58
61	4	2	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	59
62	3	3	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	47
63	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
64	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	57
65	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60
66	3	3	3	3	2	1	1	3	3	4	1	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	56
67	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	56
68	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	52
69	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	55
70	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	52
71	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	53
72	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	52
73	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	57
74	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	67
75	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60
76	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	59
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
78	3	1	4	2	3	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	4	53
79	3	2	2	3	3	3	1	3	2	4	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	52
80	3	1	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	59
81	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
82	4	1	3	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	55
83	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	4	4	53

<b>84</b>	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	63
<b>85</b>	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	70
<b>86</b>	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	1	2	3	4	64
<b>87</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	56
<b>88</b>	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	58



## Lampiran 7. Deskripsi Subjek Penelitian

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WWB	88	47.00	77.00	60.3864	5.97780
Disiplin Kerja	88	32.00	70.00	53.4205	7.63645
Valid N (listwise)	88				

### Statistics

		WWB	Disiplin Kerja
N	Valid	88	88
	Missing	0	0
Mean		60.3864	53.4205
Median		60.0000	53.0000
Std. Deviation		5.97780	7.63645
Variance		35.734	58.315
Range		30.00	38.00
Minimum		47.00	32.00
Maximum		77.00	70.00
Sum		5314.00	4701.00
Percentiles	20	55.8000	46.8000
	40	59.0000	52.0000
	60	60.0000	55.0000
	80	65.0000	58.2000

### KategoriDK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	2.3	2.3	2.3
	Sedang	23	26.1	26.1	28.4
	Tinggi	46	52.3	52.3	80.7
	Sangat Tinggi	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

		Disiplin Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	1.1	1.1	1.1
	40	1	1.1	1.1	2.3
	41	2	2.3	2.3	4.5
	42	2	2.3	2.3	6.8
	43	2	2.3	2.3	9.1
	44	3	3.4	3.4	12.5
	46	6	6.8	6.8	19.3
	47	2	2.3	2.3	21.6
	48	3	3.4	3.4	25.0
	49	3	3.4	3.4	28.4
	50	5	5.7	5.7	34.1
	51	4	4.5	4.5	38.6
	52	3	3.4	3.4	42.0
	53	10	11.4	11.4	53.4
	54	5	5.7	5.7	59.1
	55	8	9.1	9.1	68.2
	56	6	6.8	6.8	75.0
	57	2	2.3	2.3	77.3
	58	3	3.4	3.4	80.7
	59	1	1.1	1.1	81.8
60	2	2.3	2.3	84.1	
61	1	1.1	1.1	85.2	
65	2	2.3	2.3	87.5	
66	6	6.8	6.8	94.3	
67	1	1.1	1.1	95.5	
68	1	1.1	1.1	96.6	
69	1	1.1	1.1	97.7	
70	2	2.3	2.3	100.0	
Total		88	100.0	100.0	

### KategoriWWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	17	19.3	19.3	19.3
	Tinggi	55	62.5	62.5	81.8
	Sangat Tinggi	16	18.2	18.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

### WWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	47	1	1.1	1.1	1.1	
	51	1	1.1	1.1	2.3	
	52	5	5.7	5.7	8.0	
	53	3	3.4	3.4	11.4	
	54	1	1.1	1.1	12.5	
	55	6	6.8	6.8	19.3	
	56	6	6.8	6.8	26.1	
	57	4	4.5	4.5	30.7	
	58	6	6.8	6.8	37.5	
	59	10	11.4	11.4	48.9	
	60	13	14.8	14.8	63.6	
	61	3	3.4	3.4	67.0	
	62	4	4.5	4.5	71.6	
	63	2	2.3	2.3	73.9	
	64	5	5.7	5.7	79.5	
	65	2	2.3	2.3	81.8	
	66	2	2.3	2.3	84.1	
	67	5	5.7	5.7	89.8	
	70	2	2.3	2.3	92.0	
	71	1	1.1	1.1	93.2	
	72	1	1.1	1.1	94.3	
	73	1	1.1	1.1	95.5	
	74	1	1.1	1.1	96.6	
	75	2	2.3	2.3	98.9	
	77	1	1.1	1.1	100.0	
	Total		88	100.0	100.0	

## Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.62557783
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.047
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * WWB	Between Groups	(Combined) Linearity	2958.668	24	123.278	3.672	.000
		Deviation from Linearity	2320.143	1	2320.143	69.118	.000
			638.524	23	27.762	.827	.686
Within Groups			2114.776	63	33.568		
Total			5073.443	87			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * WWB	.676	.457	.764	.583

### Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis

#### Correlations

		WWB	Disiplin Kerja
WWB	Pearson Correlation	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

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



## Lampiran 11. Hasil Analisis Tambahan

### a. Uji R Square

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.451	5.65819

a. Predictors: (Constant), X

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2320.143	1	2320.143	72.470	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2753.300	86	32.015		
	Total	5073.443	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

### b. Uji beda berdasarkan Usia

#### Descriptives

Disiplin kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20-30	20	54.75	6.273	1.403	51.81	57.69	42	66
31-40	13	58.69	8.750	2.427	53.40	63.98	43	70
41-50	24	53.83	5.731	1.170	51.41	56.25	44	69
51-58	31	50.03	7.948	1.427	47.12	52.95	32	70
Total	88	53.42	7.636	.814	51.80	55.04	32	70

#### Test of Homogeneity of Variances

Disiplin kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.476	3	84	.067

### ANOVA

Disiplin kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	756.623	3	252.208	4.908	.003
Within Groups	4316.820	84	51.391		
Total	5073.443	87			

### Disiplin kerja

	Usia	N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Tukey HSD <sup>a,b</sup>	51-58	31	50.03	
	41-50	24	53.83	53.83
	20-30	20	54.75	54.75
	31-40	13		58.69
	Sig.			.169

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.916.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

### c. Uji beda berdasarkan Jenis Kelamin

### Descriptives

Disiplin kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Laki-laki	62	51.34	7.240	.920	49.50	53.18	32	70
Perempuan	26	58.38	6.217	1.219	55.87	60.90	46	70
Total	88	53.42	7.636	.814	51.80	55.04	32	70

### Test of Homogeneity of Variances

Disiplin kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.041	1	86	.841

## ANOVA

Disiplin kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	909.402	1	909.402	18.782	.000
Within Groups	4164.041	86	48.419		
Total	5073.443	87			

## d. Uji beda berdasarkan Pendidikan Terakhir

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin kerja	88	53.42	7.636	32	70
Pendidikan	88	2.68	1.327	1	5

## Ranks

	Pendidikan	N	Mean Rank
Disiplin kerja	SMA/ sederajat	27	39.06
	D3	3	51.83
	S1	40	53.95
	S2	7	54.29
	lain-lain	11	15.27
	Total	88	

Test Statistics<sup>a,b</sup>

Disiplin kerja	
Chi-Square	22.456
df	4
Asymp. Sig.	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Pendidikan

e. Uji beda berdasarkan Masa Kerja

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin kerja	88	53.42	7.636	32	70
MasaKerja	88	2.57	.770	1	4

**Ranks**

	MasaKerja	N	Mean Rank
Disiplin kerja	<1th	3	45.00
	1-10th	44	45.13
	11-20th	29	39.03
	>20th	12	55.29
	Total	88	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	Disiplin kerja
Chi-Square	3.509
df	3
Asymp. Sig.	.320

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

MasaKerja



	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.081	.294		.353	.076	.000	.037	.002	.035	.002	.014	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek6	Pearson Correlation	.164	.238*	-.203	.041	.100	1	.512**	.108	-.078	.120	.297**	.057	.166	.059
	Sig. (2-tailed)	.126	.026	.058	.702	.353		.000	.318	.468	.266	.005	.600	.123	.588
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek7	Pearson Correlation	.395**	.240*	-.121	.217*	.190	.512**	1	.258*	.176	.133	.454**	.180	.496**	.269*
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.260	.042	.076	.000		.015	.102	.217	.000	.094	.000	.011
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek8	Pearson Correlation	.282**	.362**	.221*	.238*	.479**	.108	.258*	1	.165	.351**	.164	.234*	.394**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.038	.026	.000	.318	.015		.124	.001	.127	.029	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek9	Pearson Correlation	.261*	.319**	.230*	.285**	.223*	-.078	.176	.165	1	.020	.207	.215*	.369**	.298**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.031	.007	.037	.468	.102	.124		.854	.053	.045	.000	.005
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek10	Pearson Correlation	.179	.320**	.253*	.051	.327**	.120	.133	.351**	.020	1	.172	.190	.026	.293**
	Sig. (2-tailed)	.095	.002	.018	.636	.002	.266	.217	.001	.854		.108	.076	.807	.006
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek11	Pearson Correlation	.393**	.194	.100	.182	.225*	.297**	.454**	.164	.207	.172	1	.016	.416**	.275**

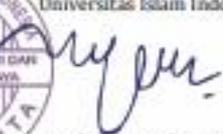
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.356	.089	.035	.005	.000	.127	.053	.108		.885	.000	.009
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek1 2	Pearson Correlation	.199	.512**	.108	.210*	.331**	.057	.180	.234*	.215*	.190	.016	1	.309**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.317	.050	.002	.600	.094	.029	.045	.076	.885		.003	.001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Xaspek1 3	Pearson Correlation	.348**	.384**	.192	.323**	.260*	.166	.496**	.394**	.369**	.026	.416**	.309**	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.073	.002	.014	.123	.000	.000	.000	.807	.000	.003		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.354**	.525**	.314**	.207	.573**	.059	.269*	.626**	.298**	.293**	.275**	.334**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.053	.000	.588	.011	.000	.005	.006	.009	.001	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 12. Surat Permohonan Ijin

	<b>FAKULTAS PSIKOLOGI &amp; ILMU SOSIAL BUDAYA</b>	Gedung Dr. Soediman Yogyakarta Kampus Tengah Universitas Islam Indonesia Jl. Kaliurang km. 14,5 Yogyakarta 55584 T. (0271) 89844 ext. 2161, 2114 F. (0271) 89844 ext. 2101 E. <a href="mailto:psikologi@iainid.ac.id">psikologi@iainid.ac.id</a> W. <a href="http://iainid.ac.id">iainid.ac.id</a>
Tanggal	: 13 Oktober 2022	
Nomor	: 2148/Dek/70/DURT/X/2022	
Hal	: Permohonan Ijin Pengambilan Data Skripsi	
Kepada :		
Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Keshangpol) Kabupaten Kudus		
Assalamu'alaikum WY. WB		
Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.		
Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah maupun Swasta. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :		
Nama Mahasiswa	: Nila Hanik Ahyani	
Nomor Induk Mahasiswa	: 18320175	
Program Studi	: Psikologi	
Pembimbing	: Ali Mahmud Ashshiddiq, S.Pd.I, MA	
Judul Skripsi	:	
	: "Hubungan Workplace Well-Being dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kudus"	
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.		
Wassalamu'alaikum WY. WB		
		Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
		<u>Dr. phil. Qurrotul Uloom, S.Psi, M.Si, Psikolog</u>
		NIP: 963200102

### Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian



#### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Siti Rokhimah, ST, M.Si
NIP	: 19730208 199803 2 005
Pangkat	: Pembina Tk. I
Jabatan	: Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Nila Hanik Ahyani
NIM	: 18120175
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB)
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian dengan judul *"Hubungan Workplace Well-Being dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kudus"* di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Kudus pada tanggal 27 Oktober 2022 s/d 3 November 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 26 Januari 2023

a.n. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG  
SEKRETARIS DINAS.

  
SITI ROKHIMAH, ST, M.Si  
Pembina Tk. I  
NIP. 19730208 199803 2 005