

**PENGARUH *WORK- LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)**

SKRIPSI



**Oleh
M. BAYU AZIZ PUTRA
NIM : 200501110059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

**PENGARUH *WORK- LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM)



Oleh
M. BAYU AZIZ PUTRA
NIM : 200501110059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh

M. BAYU AZIZ PUTRA

NIM : 200501110059

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Juni 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M. Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah
Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

M. BAYU AZIZ PUTRA

NIM : 200501110059

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP. 19870022015032004

2 Anggota Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Bayu Aziz Putra

NIM : 200801110059

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul:

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA MALANG)

Merupakan hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 03 Juli 2024

Hormat saya,



M. Bayu Aziz Putra

NIM : 200501110059

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Aalamin. Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang memiliki sifat pengasih dan penyayang serta yang selalu memberikan kemudahan sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.

Skripsi ini saya peruntukkan kepada semua pihak yang telah terlibat, mendukung dan memberikan semangat kepada saya sehingga bisa menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana.

Kepada dua sosok yang tak dapat digantikan oleh siapapun perannya yakni, Saharudin dan Rusni selaku ayah dan emak tercinta, skripsi ini merupakan bentuk tanggung jawab yang saya selesaikan kepada kedua orang tersebut dan memenuhi harapan mereka untuk melihat anaknya bisa melampui keduanya terimakasih saya ucapkan untuk segala bentuk dukungan, dan doa yang telah dipanjatkan selama ini.

Teruntuk Eko Janzalwi dan Siti Nurhasanah Mutiara, Selaku abang dan adik dari penulis yang ikut mendukung dan membersamai saya selama masa perkuliahan hingga skripsi ini berhasil diselesaikan.

Kepada Prof. Dr. Siswanto M.Si yang dengan sabar membimbing dan membantu baik dari segi pikiran dan waktu, sehingga proses penyusunan skripsi ini bisa berjalan dengan lancar.

Terimakasih banyak kepada diri sendiri yang telah berjuang selama masa perkuliahan hingga akhirnya mendapatkan gelar sarjana.

MOTTO

Hidup ini hanya tentang pilihan, antara mau mencoba lalu berhasil, atau diam lalu gagal.

Karna apapun hasil akhirnya tergantung pilihan diri sendiri

-

M. Bayu Aziz Putra

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan hidayah dan ilmu. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)” dengan tepat waktu. Kemudian sholawat serta salam tidak lupa dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa pedoman dan petunjuk hidup yakni Al-Qur'an dan Hadist.

Penulis menyadari pada proses pengerjaan skripsi ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan dan dukungan dari seluruh pihak yang terlibat. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran sehingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Rusni, sebagai emak dari penulis yang merupakan sosok malaikat dalam hidup penulis, serta yang selalu memberikan arah dan harapan bagi penulis, beliau tidak pernah menuntut hal apapun kepada penulis, tetapi secara tidak langsung penulis memiliki harapan yang tinggi agar bisa membahagiakannya serta berkat doa yang selalu beliau panjatkan penulis bisa pada tahap seperti sekarang ini.
2. Saharudin, sebagai ayah dari penulis yang sekarang bahunya telah penulis lampui, namun tetap saja tidak ada bahu sekokoh dan setegar itu kepada diri penulis, terimakasih penulis ucapkan karena telah menunjang dan mendukung penulis dari segi ekonomi tenaga dan waktu, tanpa adanya beliau mungkin akan sulit bagi penulis untuk mencapai tahap sekarang ini.
3. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ikhsan Maksun, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Prof. Dr. Siswanto M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan juga bantuan dengan tulus kepada peneliti selama masa perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sampai dengan penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
9. Siti Nurhasanah Mutiara, sebagai adik dari penulis yang selalu menjadi perantara dengan orang tua dirumah, dan selalu membantu penulis.
10. Eko Janzalwi, selaku abang dari penulis yang selalu mau mengantar dan menjemput ketika penulis mau pulang dan pergi ke malang, serta terimakasih karena sudah mendatangkan tiga ponakan, Awi, Aish dan Zahwa.
11. Kholid Irsan dan Yusril Afdillah, selaku teman penulis yang membantu penulis untuk meminjamkan laptop pada masa pengerjaan skripsi, sehingga proses tidak tertunda sampai penulis memiliki laptop sendiri.
12. Pimpinan dan seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu peneliti mengumpulkan data penelitian ini.
13. Regita Cahya K, sebagai salah satu staf pada Inspektorat Daerah Kota Malang yang selalu membantu penulis dari masa PKL hingga melakukan penelitian, dan pada akhirnya memperoleh gelar sarjana.
14. Kepada seluruh anggota CRT *E-Sport*, yang telah menemani penulis dikala penulis merasa sedikit tertekan dan pusing pada saat pengerjaan skripsi sehingga penulis menemukan Kembali *mood* untuk mengerjakannya.

15. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi masyarakat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Malang, 11 Juni 2024

M. Bayu Aziz Putra

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	22
2.2.1 <i>Work-Life Balance</i>	22
2.2.1.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	22
2.2.1.2 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	23
2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	23
2.2.1.4 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	23
2.2.1.5 <i>Work-Life Balance</i> Dalam Prespektif Islam	24
2.2.2 Disiplin Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	26
2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2.2.4 Disiplin Kerja menurut Perspektif Islam.....	28
2.2.3 Komitmen Organisasional	29
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	29

2.2.3.2	Indikator Komitmen Organisasi	29
2.2.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	30
2.2.3.4	Komitmen Organisasional menurut Perspektif Islam	31
2.2.4	Kepuasan Kerja	31
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.2.4.2	Indikator Kepuasan Kerja	32
2.2.4.3	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	33
2.2.4.4	Korelasi Kepuasan Kerja.....	35
2.2.4.5	Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam	35
2.3	Kerangka Konseptual	36
2.4	Hipotesis Penelitian	38
2.4.1	Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.4.2	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.3.3	Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.3.4	Hubungan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi	40
2.3.5	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi	41
2.3.6	Hubungan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan kerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	41
2.3.7	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
3.2	Lokasi Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel.....	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5	Data dan Jenis Data	45
3.5.1	Data Primer.....	45
3.5.2	Data Sekunder.....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.1	Observasi.....	45
3.6.2	Kuesioner	46

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8 Skala Pengukuran	50
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Outer Model</i>).....	51
3.9.1 Uji Validitas	51
3.9.1.1 Validitas Konvergen	51
3.9.1.2 Validitas Diskriminan.....	52
3.9.1.3 <i>Composite Reliability</i>	52
3.9.1.4. Uji Reliabilitas	52
3.9.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	59
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.4 Uji Partial Last Square (PLS).....	63
4.5 Uji Hipotesis.....	70
4.6 Pembahasan	73
BAB V PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
DAFTAR LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3. 2 <i>Skala Likert</i>	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	60
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1).....	60
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	61
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	61
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	62
Tabel 4. 9 <i>Nilai Outer Loading</i>	64
Tabel 4. 10 <i>Nilai Outer Loading</i>	66
Tabel 4. 11 <i>Cross Loading</i>	67
Tabel 4. 12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	68
Tabel 4. 13 <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4. 14 <i>Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 4. 15 <i>R-Square</i>	69
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Malang.....	57
Gambar 4.2 <i>Output Outer Model</i>	63
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Pasca Estimasi Ulang.....	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	95
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	96
Lampiran 3 Bukti Konsultasi	97
Lampiran 4 Surat Bebas Plagiasi.....	98
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 6 Hasil Uji Menggunakan Software SmartPLS 4.0.....	105
Lampiran 7 Daftar Hadir Pegawai Tahun 2023.....	108

ABSTRAK

Putra, M. Bayu Aziz. 2024. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)”.

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto M.Si

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi (studi kasus pada Inspektorat Daerah Kota Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Data dianalisis menggunakan *Partial Last Square* (PLS) dan *software* SmartPLS 4.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 52 pegawai yang terdiri dari 42 pegawai berstatus PNS dan 5 pegawai berstatus Non-pns.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1) *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 4) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 6) Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai; 7) Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

ABSTRACT

Putra, M. Bayu Aziz. 2024. THESIS. Title : “The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment (Case Study at the Regional Inspectorate of Malang City)”.

Advisor : Prof. Dr. Siswanto M.Si

Keywords : *Work-Life Balance*, Work Discipline, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

This study aims to examine, analyze, and determine the influence of work-life balance and work discipline on employee job satisfaction, mediated by organizational commitment (a case study at the Regional Inspectorate of Malang City). The type of research used is quantitative with an explanatory research approach. The data were analyzed using Partial Least Squares (PLS) and SmartPLS 4.0 software. The sampling technique used is saturated sampling with a total sample of 52 employees, consisting of 42 civil servants and 5 non-civil servants.

The findings of this study reveal that: 1) Work-life balance does not have a significant effect on employee job satisfaction; 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction; 3) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee job satisfaction; 4) Work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment; 5) Work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment; 6) Organizational commitment is able to mediate the relationship between work-life balance and employee job satisfaction; 7) Organizational commitment is able to mediate the relationship between work discipline and employee job satisfaction.

ملخص

بوترا، م. بايو عزيز. 2024. أطروحة: "تأثير التوازن بين العمل والحياة والانضباط الوظيفي على رضا الموظفين عن العمل بوساطة الالتزام التنظيمي" دراسة حالة على دائرة التفتيش الإقليمية لمدينة مالانغ).
المشرف: البروفيسور الدكتور سيسوانتو، م.سي
الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، الانضباط الوظيفي، الالتزام التنظيمي، رضا العمل

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل ومعرفة تأثير التوازن بين العمل والحياة والانضباط الوظيفي على الموظفين عن العمل بوساطة الالتزام التنظيمي (دراسة حالة على دائرة التفتيش الإقليمية لمدينة مالانغ). (نوع البحث المستخدم هو الكمي مع نهج البحث التوضيحي. تم تحليل البيانات باستخدام تقنية تم استخدام تقنية أخذ العينات المشبعة مع SmartPLS 4.0 وبرنامج (PLS) المربعات الصغرى الجزئية إجمالي عينة بلغ 52 موظفاً، تتكون من 42 موظفاً حكومياً و5 موظفين غير حكوميين

كشفت نتائج هذه الدراسة أن: 1) (التوازن بين العمل والحياة ليس له تأثير كبير على رضا الموظفين عن الانضباط الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على رضا الموظفين عن العمل؛ 3) (الالتزام التنظيمي العمل؛ 2 له تأثير إيجابي وكبير على رضا الموظفين عن العمل؛ 4) (التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وكبير على الالتزام التنظيمي؛ 5) (الانضباط الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على الالتزام التنظيمي؛ 6) (الالتزام التنظيمي قادر على التوسط في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة ورضا الموظفين عن العمل؛ 7) (الالتزام التنظيمي قادر على التوسط في العلاقة بين الانضباط الوظيفي ورضا الموظفين عن العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era digitalisasi saat ini menuntut instansi untuk menjalankan operasional kerjanya sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Adanya tuntutan tersebut membuat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten sebagai penunjang utama aktivitas organisasi (Mangkunegara, 2016). Sumber daya manusia juga berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu tampak sulit bagi suatu organisasi untuk beroperasi dengan baik dan lancar guna memperoleh sasaran, jika pegawainya tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Hasibuan, 2005).

Seorang pegawai yang tidak mampu serta tidak sanggup dalam menghadapi perubahan globalisasi akan menganggap bahwa sebuah pekerjaan tersebut adalah beban serta keharusan dan tuntutan. Contohnya saja, ketika seorang pegawai yang bekerja terlalu banyak didalam sebuah organisasi maka akan menimbulkan beban pikiran dan konsekuensi perilaku yang menyebabkan ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan (Sutrisno, 2017). Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang belum bisa menerapkan hal tersebut. Seorang pegawai akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan pekerjaan yang memuaskan apabila keterlibatan waktu dan perannya berjalan dengan seimbang (Singh & Khanna, 2011).

Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh instansi dalam membuat suatu kebijakan agar aktivitas kerja tetap terjaga. Salah satu bentuk usahanya yang dapat dilakukan oleh instansi dalam memberikan kesejahteraan pegawai adalah dengan memperhatikan *work-life balance* (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). Dengan bentuk program yang sudah diterapkan di instansi diantaranya, kebijakan *family-friendly*, program insentif, program kesehatan, dan program *work-life balance* (Wolor et al., 2020).

Work-life balance juga didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya serta peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan kerja – keluarga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Collins et al., 2003). Sisa waktu melibatkan kesamaan waktu untuk bekerja dan keluarga. Keseimbangan melibatkan keterlibatan yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Kepuasan keseimbangan berarti kepuasan yang setara dengan pekerjaan dan keluarga. *Work-life balance* sendiri merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang dan terjadi didalam suatu instansi.

Hal tersebut juga berlaku pada Inspektorat Daerah Kota Malang yang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Malang sekaligus merupakan unit pengawasan di daerah Kota Malang yang melakukan pengawasan di setiap unit kerja Pemerintahan Kota Malang dalam rangka pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan demi terwujudnya pemerintahan Kota Malang yang bersih, transparan dan akuntabel. Serta merupakan unsur pembantu Kepala Daerah dan Wakil kepala Daerah Kota Malang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yakni mewujudkan Visi dan Misi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Malang.

Fenomena yang sering ditemui pada pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang, berdasarkan wawancara dan observasi, adalah kecenderungan mencampur masalah pribadi dengan pekerjaan. Meskipun organisasi tidak memiliki wewenang untuk terlibat dalam urusan pribadi staf, masalah pribadi yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu pekerjaan dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Selain itu, tidak jarang pegawai meninggalkan tugas mereka selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

Dari penjabaran fenomena di atas, ditemukan beberapa pegawai yang belum bisa menyeimbangkan peran gandanya, seperti memenuhi tugas dan tanggung jawab baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Kurangnya praktek *work-life balance* juga dapat menyebabkan berbagai masalah yang di hadapi oleh pegawai, misalkan mengalami masalah kesehatan akan berdampak menghambat

produktivitas dalam bekerja, hubungan dengan keluarga menjadi berjarak di karenakan lupa akan jam waktu bekerja.

Moedy, (2013) mengatakan “*work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan pegawai harus dapat membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggung jawab lainnya”. Karena apabila tidak tercapai *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diperoleh oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Jufrien dan Sitorus, 2021). Kepuasan kerja bersifat individual karena karakteristik dari tiap individu berbeda-beda maka tingkat kepuasan yang dimiliki juga berbeda (Ayu et al, 2016). Maka dari itu peran manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai, akan tetapi menjadi tanggung jawab pimpinan suatu instansi atau instansi (Rivai, 2004).

Memelihara dan menciptakan kepuasan kerja pegawai merupakan upaya yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, begitupun sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Agustini Fauzia, 2019). Perlu diketahui bahwa, terbentuknya sebuah kepercayaan dasar bagi manajer ataupun pimpinan selama bertahun-tahun melalui kepercayaan pegawai yang puas dibandingkan pegawai yang tidak puas (Pangemanan, 2017).

Hal ini selaras dengan penelitian yang diteliti Ningsih & Rijanti (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Damayanti & Atmaja (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana dengan meningkatkan *work-life balance* pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Akan tetapi hasil ini tidak sama dengan hasil riset oleh Endeka et al., (2020) yang mengungkapkan jika variabel *work-life balance* tidak berdampak signifikan pada

kepuasan kerja. Artinya, tingkat keseimbangan dalam kehidupan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Rizka Auliani dan Wulanyani, 2017). Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan menerapkan kedisiplinan dalam instansi akan menjadikan pekerjaan yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien melalui intruksi dan perintah dari instansi dengan baik, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja adalah sebuah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari saat mendapatkan sanksi ketika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku (Yudiningsih et al., 2016). Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Berikut data absensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang.

Tabel 1.1

Daftar Absensi Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan				
		S	C	DL	P	TK
1	September	2	8	23	0	0
2	November	0	7	42	34	0
3	Desember	0	29	44	33	0
Total		2	44	109	67	0

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Keterangan:

S : Sakit

C : Cuti

DL : Dinas Luar

P : Pendidikan

TK :Tanpa Keterangan,

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih banyak pegawai yang tidak dapat hadir di instansi dikarenakan sakit, cuti, dinas luar, atau sedang melakukan

pendidikan. Adapun fenomena lain yang terjadi selain hal di atas adalah datang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, tidak hadir pada apel senin pagi, dan tidak hadir ketika diadakan senam pagi. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dari pegawai untuk menaati serta melaksanakan segala aturan yang ada di Inspektorat daerah kota malang. Kepuasan kerja sendiri tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak adanya tanggung jawab dan disiplin pada diri pegawai.

Nopitasari dan Krisnandi (2018) Menyatakan bahwa rasa tanggung jawab karyawan untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya meningkat dengan tingkat disiplin kerjanya, yang mengarah pada peningkatan upaya yang ia lakukan untuk memenuhi tanggung jawabnya dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Ini hanya akan layak jika pekerja merasa puas dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al.,(2020). Yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini selaras juga dengan penelitian Djari et al., (2017) bahwasannya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian Iswara putri et al., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada kondisi di atas dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja dan *work-life balance* kurang maksimal dalam menjalankan perannya, maka dari itu perlu adanya komitmen organisasi untuk menguatkan kedua hal tersebut. Anggraeni,(2021); Badrianto, (2021); dan Choeriyah et al, (2023). Menyimpulkan didalam penelitiannya bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Surito et al, (2019); Shafira Hasan, (2020); dan Oupen et al, (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang individu berpartisipasi dalam organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi mencakup unsur kesetiaan kepada organisasi, keterikatan kerja, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Ketika loyalitas,

partisipasi dan penerimaan dikaitkan dengan kinerja organisasi, maka pegawai sebagai individu harus memiliki citra diri, konsep kepercayaan diri, dan visi diri mereka sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi mengenai apa yang ingin mereka capai (Robbins & Judge, 2018).

Komitmen organisasi bagi instansi menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap instansi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada instansi sehingga akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mencapai suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai sehingga menimbulkan kepuasan ditempat kerja (Santoso, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprata et al., (2019); A. Dwiyanti et al., (2020); dan Sri Rahayu et al., (2023) menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan komitmen organisasi memediasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan komitmen organisasi memediasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang pada tahun 2024.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya, sehingga nantinya dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menyalurkan pengetahuan terutama di bidang sumber daya manusia, menambah wawasan penulis terhadap topik permasalahan yang diteliti, serta menambah daya analisis peneliti terhadap fenomena yang ada.

b) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan baru kepada pembaca setelah mereka mengetahui pembahasan dari rumusan masalah dalam penelitian.

c) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran dan solusi yang dapat membantu instansi dalam meningkatkan kepuasan pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah sejumlah hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini, yang sangat penting dicantumkan sebagai acuan bagi peneliti. Oleh karena itu, peneliti dalam pengujian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar penulisan skripsi.

1. Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018) “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini melibatkan 190 karyawan di sebuah perusahaan asuransi di Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data numerik diolah menggunakan metode statistik dengan program SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
2. Astuti et al., (2020) “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan

pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada 38 responden. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus. Data dianalisis menggunakan teknik pemodelan statistik SEM (Structural Equation Modeling) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Lukman Cahyadi dan Desy Prastyani (2020) “Mengukur *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja” Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja wanita bekerja yang kuliah, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja wanita bekerja sambil kuliah, bagaimana pengaruh konflik peran terhadap Kepuasan Kerja, dan bagaimana pengaruh *Work-life balance*, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja wanita bekerja yang kuliah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Responden penelitian ini adalah wanita pekerja yang kuliah di Universitas Swasta di wilayah Jakarta Barat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan berpengaruh secara simultan variabel *work-life balance*, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja khususnya pada wanita pekerja yang kuliah di Universitas Swasta di wilayah Jakarta Barat.
4. Supriyanto et al., (2020) “*Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensinya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, dengan sampel sebanyak 75 orang yang didapatkan melalui kuesioner yang mana data dianalisis menggunakan *path analysis*. Dengan kesimpulan yang menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

5. Puspa Sari et al., (2021) “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Metode pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara serta studi dokumenstasi. Jenis data berupa data kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang sebanyak 32 orang dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data yang dipakai berupa analisis deskriptif, analisis linear sederhana, koefisien deteminan serta hipotesis uji T. Hasil analisis menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
6. Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021) “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. YAUP Cikarang. Metode analisis data menggunakan uji *R-square*, *Bootstrapping*, *Path Coefisien*, dan Pengaruh tidak langsung dengan aplikasi *Smart PLS*. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh *work-life balance* dan kinerja karyawan.
7. Hasyim et al., (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan

perusahaan di Kawasan Industri MM2100). Penelitian ini melibatkan 100 responden. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, dan data dianalisis menggunakan teknik pengolahan dengan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Krisentia et al., (2022) “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi *Covid-19* (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya)”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, melibatkan 48 guru yang sudah menikah. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan software versi 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja.
9. Herman Sjahrudin et al., (2022) “Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi sebanyak 65 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *Partial Last Square (PLS)*. Hasil yang didapatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, *work-life balance* signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

10. Juni Simamora (2022) “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
11. Sukmayuda dan Kustiawan (2022) “*The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberdayaan kerja, kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja pekerja manufaktur yang melanjutkan pendidikan di Provinsi Banten, Indonesia. Untuk responden merupakan pekerja yang sedang melanjutkan pendidikan sebanyak 230 responden, dipilih dengan metode purposive sampling yaitu mahasiswa yang telah aktif bekerja di bidang manufaktur lebih dari dua tahun di Provinsi Banten, Indonesia. penelitian kuantitatif menggunakan analisis faktor dan structural equation modeling (SEM) dengan Lisrel. Temuan penelitian ini adalah pemberdayaan kerja, kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.
12. Rahayu et al., (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner dan studi literatur. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan SPSS 26. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

13. Rizki Zulyana dan Khairul Amar (2023) “Pengaruh Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Penelitian berjenis asosiatif dengan menggunakan kuesioner skala likert sebagai instrument penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima sebanyak 111 orang responden, Sampel dalam penelitian ini adalah 55 pegawai yang berstatus PNS. Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

14. Titania et al., (2023) “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan PT. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Belantara Subur Di Sotek Penajam Paser Utara, dengan responden 91 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner langsung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara.
15. Prabowo et al., (2023) “*The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable*” tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Populasi penelitian adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden, ini diambil menggunakan teknik *random sampling*. Metode yang digunakan adalah PLS SEM (*Partial least Square-Structural Equation Model*). Hasil yang diperoleh adalah kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
01	Ryan Rene & Sari Wahyuni (2018) “Pengaruh <i>Work-</i>	<i>Work-Life Balance</i> (X1), Motivasi Kerja	SPSS 23.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<i>Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta</i> ”.	(X2),Komitmen Organisasi (Y1), Kepuasan Kerja (Y2), Kinerja (Y3)		keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
02	Astuti et al., (2020) “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa”.	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	<i>SEM (Structural Equation Modeling)</i> dengan menggunakan Smart PLS 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
03	Lukman Cahyadi & Desy Prastyani	<i>Work-Life Balance (X1)</i> ,	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan

	(2020) “Mengukur <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja”	Stres Kerja (X2), Konflik Peran (X3), Kepuasan Kerja (Y)		berpengaruh secara simultan variabel work-life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja
04	Supriyanto et al., (2020) “ <i>Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance</i> ”.	<i>Employee Engagement (X1), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z).</i>	<i>Path Analisis</i>	Hasil menyebutkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.
05	Puspa Sari et al., (2021) “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang”.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis deskriptif, analisis linear sederhana, koefisien deteminan serta hipotesis uji T.	Hasil analisis menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
06	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2021) “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi”.	<i>Work-Life Balance (X1), Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (Z)</i>	<i>R-square, Bootstrapping, Path Coefisien</i> , dan Pengaruh tidak langsung dengan aplikasi <i>Smart PLS</i> .	Hasil penelitian menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh work-life balance dan kinerja karyawan.
07	Hasyim et al., (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y), Komitmen Organisasi (Z)	<i>Smart PLS.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
08	Krisentia et al., (2022) “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi <i>Covid-19</i> (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya)”.	<i>Work-Life Balance</i> (X1), Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Kerja (Z)	Partial Least Square (PLS), software yang digunakan versi 3.3.9.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan motivasi kerja mampu memoderasi atau memperkuat hubungan pengaruh work-life balance

				terhadap kepuasan kerja.
09	Herman Sjahrudin et al., (2022) “Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.	Dampak Fasilitas (X1), <i>Work-Life Balance</i> (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan bantuan <i>Partial Last Square (PLS)</i> .	Hasil yang didapatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, work-life balance signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10	Juni Simamora (2022) “Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu”.	<i>Work-Life Balance</i> (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda, uji persial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
11	Sukmayuda &	<i>Workplace</i>	Kuantitatif	Temuan

	Kustiawan (2022) “ <i>The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction</i> ”.	<i>Empowerment (X1), Quality of Work-Life Balance (X2), Organizational Citizenship Behavior(X3), Job Satisfaction (Y)</i>	menggunakan analisis faktor dan structural equation modeling (SEM) dengan Lisrel.	penelitian ini adalah pemberdayaan kerja, kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.
12	Rahayu et al., (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”.	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan SPSS 26.	Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
13	Rizki Zulyana & Khairul Amar (2023) “Pengaruh Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima”.	Tunjangan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y).	Kuantitatif, dengan regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
14	Titania et al.,	Disiplin (X1),	Kuantitatif,	Hasil penelitian

	(2023) “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara”.	Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y).	dengan analisis linier berganda	menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara.
15	Prabowo et al., (2023) “ <i>The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i> ”	<i>Work-Life Balance (X1), Work Discipline (X2), Work Environment (X3), Job Satisfaction (Y) Teacher Performance (Z)</i>	PLS SEM (<i>Partial least Square-Structural Equation Model</i>).	Hasil yang diperoleh adalah kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja, <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu: metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode ini juga digunakan didalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2022), dan Krisentia *et al.* (2022). Alat analisis menggunakan *software* SmartPLS, peneliti yang menggunakan alat analisis serupa adalah Badrianto & Ekhsan (2021),

Hasyim *et al.* (2022), Sjahrudin *et al.*(2022), Sukmayuda & Kustiawan (2022), dan Prabowo *et al.* (2023).

Perbedaan yang paling signifikan pada penelitian ini adalah terdapat pada penambahan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang mana didalam penelitian Badrianto & Ekhsan (2021), hanya meneiliti “Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi”. Selain itu terdapat juga perbedaan pada objek yang diteliti.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Work-Life Balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Rondonuwu *et al.* (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan Zerwas (2019) menyarankan definisi *work-life balance* sebagai berikut “*Work-Life Balance is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities*”, dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.

Adapun menurut Schermerhorn (2012:314) menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah konsep yang luas, termasuk dengan memprioritaskan antara ‘pekerjaan’ (karir dan ammbisi) disatu sisi, dan ‘kehidupan’ di sisi lain mencakup kesehatan, kesenangan, hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spritual seseorang.

Wheatley (2011), mengartikan *work-life balance* sebagai suatu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang mengarah pada kemampuan dalam mengatur peran kehidupan dan pekerjaan dengan baik. Kemampuan tersebut berkaitan dengan komitmen dan pilihannya terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang harus dijalani.

2.2.1.2 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut Yusnita & Nurlinawaty (2022), yaitu :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan menjalankan peran di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), melibatkan tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen terhadap pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), merujuk pada tingkat kepuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kepuasan ini memberikan individu kenyamanan dalam keterlibatannya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap *Work-Life Balance*

Menurut Poulouse & Sudarsan (2017), Faktor yang dapat berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual
Faktor yang berkaitan dengan hal internal individu seperti kepribadian, kondisi psikologis, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi
Faktor yang berkaitan dengan keadaan organisasi individu. Dapat berupa peraturan kerja, aturan dan pelaksanaan keseimbangan kehidupan dan kerja, dukungan organisasi, dan jumlah tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Faktor sosial
Faktor yang berhubungan dengan hal eksternal. Seperti dukungan keluarga, lingkungan dan tuntutan maupun masalah keluarga.
4. Faktor lain
Berupa faktor yang dapat menunjang *Work-Life Balance* seperti usia, jenis kelamin, posisi dalam pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan jumlah pemasukan dari pekerjaan.

2.2.1.4 Dimensi *Work-Life Balance*

Work-Life Balance terdiri dari beberapa dimensi. Menurut Fisher (2002), terdapat empat dimensi dalam *Work-Life Balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life*

Dimensi ini merupakan suatu keterlibatan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi. Keterlibatan ini berdampak pada keberhasilan seseorang dalam mencapai *work-life balance*.

2. *Personal Life Interference Work*

Dimensi ini merupakan kebalikan dari dimensi sebelumnya. Dimensi ini mengungkapkan ketelibatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dapat berpengaruh pula pada keberhasilan seseorang dalam mencapai Work-Life Balance.

3. *Personal Life Enchacement Of Personal Work*

Dimensi ini merupakan suatu indikasi pengaruh kehidupan pribadi terhadap performa seseorang dalam pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan kepuasan hidup yang dirasakan seseorang.

4. *Work Enchacement Of Personal Life*

Dimensi ini mengarah pada keterlibatan pekerjaan dalam kualitas hidup seseorang. Dimensi ini berkaitan pula dengan kepuasan hidup. Sehingga, apabila seseorang sedang dalam suasana bahagia yang dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya.

2.2.1.5 Work-Life Balance Dalam Prespektif Islam

Dalam Islam, keseimbangan telah dijelaskan dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 77, yakni:

وَابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنُ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al Qashash ayat 77).

Menurut Tafsir Al-Misbah oleh M. Quraish Shihab, ayat tersebut menjelaskan bahwa sebagai hamba Allah, kita harus berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas yang wajar dan dibenarkan oleh Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan duniawi. Kita harus mencari kebahagiaan akhirat dengan sungguh-sungguh melalui apa yang telah Allah anugerahkan dari hasil usaha kita, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai petunjuk-Nya. Pada saat yang sama, kita tidak boleh melupakan atau mengabaikan kenikmatan dunia dan harus selalu berbuat baik kepada orang lain, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada kita dengan segala nikmat-Nya (Shihab, 2002:405).

Sebagai manusia yang hidup di dunia fana ini, kita harus adil dalam membagi urusan dunia dengan urusan akhirat, sebagaimana konsep keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang menekankan pada kesejahteraan individu yang tercipta dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Allah SWT berfirman dalam surat Al Insiyiroh ayat 7-8, yang berbunyi:

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْعَبْ، فَإِذَا فَرَغْتَ فَأَنْصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

Ayat pertama menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah melakukan yang terbaik dalam setiap aspek kehidupan, baik rohani, pekerjaan, keluarga, maupun pribadi. Islam mendorong umatnya untuk mencapai keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008). Ayat kedua menegaskan bahwa seseorang boleh mencintai sesuatu, seperti harta benda atau pekerjaannya, dan boleh menggantungkan harapannya kepada orang lain. Namun, cinta dan harapan terbesar harus ditujukan hanya kepada Allah. Kecintaan kepada Allah serta berjuang demi ridho-Nya harus melebihi kecintaan kepada segala sesuatu selain-Nya (Shihab, 2002:366).

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Sutrisno, (2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja

adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan dalam membatasi perilaku karyawan, memperbaiki kesadaran serta kemauan untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku dalam perusahaan. Sesuai dengan pendapat Siswanto pada penelitian (Vironika, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku menghargai, hormat, taat dan patuh dengan aturan-aturan tertulis juga tidak tertulis yang kemudian menciptakan rasa patuh dan taat terhadap sanksi-sanksi yang akan diterima apabila melakukan sebuah pelanggaran.

Dari beberapa pengertian di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku menghargai, hormat, taat serta patuh terhadap norma dan aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan untuk mengubah perilaku individu atau kelompok guna meningkatkan kesadaran dalam mentaati peraturan serta kesediaan menyepakati sanksi-sanksi yang diperoleh apabila tidak menjalankan kewajiban serta wewenang yang dibuat sebelumnya.

2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada dua jenis disiplin kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

merupakan usaha untuk menggerakkan karyawan agar patuh terhadap pedoman kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

merupakan usaha untuk menyatukan karyawan dalam mentaati peraturan serta mengarahkan agar tetap mematuhi aturan yang berlaku, dengan memberlakukan sanksi kepada yang melanggar.

Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mematuhi peraturan,

dengan penggunaan sanksi atau hukuman sebagai upaya pencegahan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan mereka.

2.2.2.3 Indikator Displin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan sebuah organisasi, diantaranya :

a. Intensi

Diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai serta tujuan yang terdapat pada organisasi untuk mengetahui tingkat disiplin kerja. Dalam proses pencapaian tujuan yang ditetapkan pada organisasi harus jelas, agar dapat menantang kemampuan yang dimiliki pegawai.

b. Paradigma Atasan

Para teladan seorang pemimpin sangat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Contoh yang baik seorang pemimpin akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Misalnya, bersikap adil dalam mengambil keputusan, jujur, serta berdisiplin yang baik.

c. Kompensasi

Upah atau gaji yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dengan adanya kompensasi terhadap pegawai dapat menumbuhkan kecintaan serta kepuasan terhadap pekerjaannya.

d. Keseksamaan

mendorong terjadinya disiplin kerja. Hal ini terjadi karena setiap manusia ingin diperlakukan penting dalam setiap kondisi. Seorang pemimpin yang baik, ialah yang selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai. Dengan keadilan yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik.

e. Waskat

Pengawasan melekat ialah sebuah aksi yang paling efektif dalam mengimplementasikan disiplin kerja. Dengan adanya waskat tersebut, seorang pemimpin harus cakap dalam mengawasi pegawai dalam hal perilaku, moral, dan hasil kerja.

f. Hukuman

Hubungan antara disiplin kerja dan sanksi maupun hukuman itu berperang penting. Pegawai akan jera dengan diberlakukannya hukuman setimpal bagi yang melanggar peraturan serta norma yang telah ditetapkan perusahaan.

g. Ketetapan pimpinan

Ketegasan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas sangat mempengaruhi disiplin kerja. Dalam pengambilan keputusan atau ketetapan bagi seluruh pegawai, pimpinan harus bersikap berani dan tegas sesuai standar yang berlaku pada perusahaan.

h. Hubungan timbal balik antar individu

Keberadaan hubungan yang saling menguntungkan atau manusiawi antara sesama pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antara sesama bawahan, sebaiknya sejalan agar tidak terjadi hambatan komunikasi di antara mereka.

2.2.2.4 Disiplin Kerja menurut Perspektif Islam

Menurut pemahaman sebelumnya tentang disiplin kerja, dalam Islam juga dianggap sebagai hal penting yang berarti ketaatan untuk menghormati dan melaksanakan sistem yang menuntut seseorang untuk mematuhi keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku. Al-Qur'an dan Hadis banyak mengajarkan mengenai disiplin, seperti yang dijelaskan dalam salah satu ayat Al-Qur'an, yaitu surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*”.

Penjelasan ayat di atas menurut kitab Lubabut Tafsir Min Ibn Katsir adalah Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 turun berkenaan dengan Abdullah bin

Hudzafah bin Qais bin Adi yang pada saat itu diutus oleh Rasulullah di dalam satu pasukan khusus (Syaikh, 2017). Menurut Ash Shiddieqy (2000) Ibadah adalah perilaku menurut, taat, tunduk serta mengikuti. Disiplin kerja pada pandangan Islam merupakan sebuah ibadah yang jika dikerjakan individu dengan dasar menurut, taat, tunduk juga mengikuti.

2.2.3 Komitmen Organisasional

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu konsep dalam ilmu psikologi yang sangat memerlukan komitmen individu. Dewi (2017:291) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap menerima dan percaya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah topik yang selalu mendapat perhatian dari manajemen dan peneliti yang fokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiana dan Syarif (2018), komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi saat ini karena hal ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mendukung dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku pegawai terhadap organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan. Seorang pegawai dianggap memiliki komitmen tinggi jika memiliki kepercayaan dan penerimaan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja keras.

2.2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Dalam komitmen organisasi terdapat beberapa aspek yang mengungkapkan multidemensi dalam komitmen organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Priya (2016:60) komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional pegawai untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya tetap dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang pegawai karena

adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian, umpan balik dan keterlibatan manajemen. Selain itu, umur dan lama masa kerja juga sangat berhubungan positif terlebih pegawai cenderung untuk tetap pada satu organisasi sebab mereka mempercayai penuh misi yang dijalankan.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seorang pegawai terhadap hilangnya sesuatu yang telah diperoleh selama ini seperti gaji, fasilitas, dan lain sebagainya. Komitmen ini terbentuk akibat beberapa hal salah satunya adalah umur, jabatan, dan tunjangan pegawai. Perlu diketahui bahwa, komitmen kelanjutan juga dapat mengalami penurunan ketika terdapat pengurangan terhadap berbagai fasilitas yang nantinya berpengaruh pada kesejahteraan yang diperoleh pegawai.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif muncul akibat tuntutan sosial yang berasal dari pengalaman interaksi seorang pegawai dengan rekan-rekan kerja, atau karena rasa patuh yang menetap terhadap pimpinan akibat imbalan, penghormatan sosial, budaya, atau agama. Dengan kata lain, ini adalah tanggung jawab moral seorang pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

2.2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Utaminingsih (2014:162) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

1) Faktor personal

Meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan sebagainya.

2) Karakteristik pekerjaan

Termasuk lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan faktor-faktor terkait lainnya.

3) Karakteristik struktur

Mencakup ukuran organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang diterapkan oleh organisasi terhadap pegawai.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

2.2.3.4 Komitmen Organisasional menurut Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, komitmen diartikan sebagai keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan tekun tanpa putus asa untuk mencapai hasil maksimal demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kesungguhan ini akan mendorong konsistensi pada diri pegawai untuk menghadapi segala risiko yang muncul dari janji yang telah dibuat, baik secara lahiriah maupun batiniah, sebagaimana yang tertuang dalam surat Fushilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Jika ayat di atas dikaitkan dengan hubungan antara pegawai dan organisasi, hal ini menggambarkan keteguhan hati yang kuat dalam diri untuk tetap konsisten, baik secara lahir maupun batin, dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012:13). Keteguhan hati yang penuh keyakinan ini disebut *istiqomah*, dimana balasannya adalah tempat terbaik, yang merupakan janji Allah SWT kepada makhluk-Nya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rini & Setiawan (2016), kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan dan emosi, baik senang maupun tidak senang, yang dialami seorang pegawai terkait pekerjaannya, sehingga menjadi penilaian pegawai terhadap

perasaan mereka tentang pekerjaan tersebut. Parimita et al. (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini dapat menimbulkan dampak positif atau negatif. Karyawan yang merasa sangat puas akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, sementara yang merasa tidak puas akan menunjukkan perilaku sebaliknya.

Robbins & Judge (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan senang seseorang yang merupakan penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang dialami oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi, (2018:82), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang dari pekerjaannya, yang sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Apakah pekerjaan tersebut memiliki elemen yang memuaskan bagi individu yang melakukannya.

3. Rekan kerja

Orang-orang yang berinteraksi langsung dalam pekerjaan. Seseorang bisa merasa bahwa rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Promosi

Peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.

5. Pengawas

Orang yang memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Akhyadi (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama yang terkait dengan pegawai, yakni:

A. Faktor yang terkait dengan pegawai

1. **Umur.** Kepuasan karyawan lebih tinggi di antara pekerja yang lebih tua daripada di antara pekerja muda. sebab, dari karyawan yang lebih muda, kehidupan pekerja tua stagnan, mapan, serta mereka memiliki hampir semua yang diinginkan mereka.
2. **Jenis Kelamin.** Secara umum, wanita memiliki harapan dan aspirasi yang lebih rendah dibandingkan pria. Hal ini membuat mereka cenderung lebih mudah merasa puas dengan pekerjaan mereka karena tidak memiliki beban finansial yang sama dengan pria.
3. **Masa kerja.** Karyawan pada tahap awal karir cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, namun tingkat kepuasan kerja cenderung menurun di antara usia 45 dan 55 tahun sebelum kembali meningkat.
4. **Kepribadian.** Karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif dengan atasan, keluarga, manajemen dan rekan kerja umumnya akan merasa lebih puas dibanding yang tidak.
5. **Individu yang bergantung.** Individu yang menjadi pencari nafkah tetapi memiliki tanggungan yang sedikit lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang memiliki lebih banyak tanggungan keluarga.
6. **Ambisius.** Ketidakpuasan mungkin muncul jika kinerja dan tujuan karyawan tidak terpenuhi dalam posisi saat ini.
7. **Kemampuan mental.** Jika kapasitas mental karyawan melebihi apa yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, mereka tidak akan puas.

B. Faktor mengenai pemberi kerja, perusahaan

1. **Gaji.** Tingkat penghasilan yang diterima oleh karyawan harus sejalan dengan usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan.
2. **Kesempatan untuk maju.** Jika karyawan tidak mendapatkan promosi yang sebanding dengan dedikasi dan kapabilitasnya, hal ini dapat menyebabkan

rasa kecewa. Keterlambatan dalam pemenuhan janji juga dapat menimbulkan ketidakpuasan.

3. Rasa aman. Karyawan akan merasa puas jika merasa aman secara sosial, finansial, dan mental dari pekerjaannya. Keamanan ini merupakan faktor utama dalam menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan.
 4. Pengawas/pengawas. Karyawan akan lebih puas jika atasan mereka bersikap pengertian, adil, dan mendukung. Sikap loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sering kali dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan atasan mereka.
- C. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri
1. Keadaan kerja. Keadaan kerja yang memadai mendorong pertumbuhan karyawan dan memaksimalkan produktivitas. Banyak variabel, termasuk cahaya, ventilasi, kelembaban, suhu, kebersihan, dan lokasi, memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja.
 2. Keterampilan. Karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus. Tingkat keterampilan ini mempengaruhi rasa makna, status, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Karyawan cenderung lebih bahagia ketika mereka memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan mereka secara teratur.
 3. Hubungan dengan rekan kerja. Karyawan mengalami peningkatan kepuasan di tempat kerja ketika mereka memiliki hubungan yang baik baik secara pribadi maupun sosial dengan rekan kerja mereka.
 4. Dimana tempat kerja berada. Jika tempat kerja mereka dekat dengan fasilitas umum yang mudah diakses seperti mall, tempat hiburan, pusat media, transit, dan sebagainya, maka pekerja akan senang dengan pekerjaan mereka.
 5. Pekerjaan. Karyawan cenderung lebih puas ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang tidak monoton. Rotasi pekerjaan, tanggung jawab yang bervariasi, atau perubahan lokasi kerja dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

2.2.4.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dan variabel lain dapat bervariasi dari positif hingga negatif, dengan tingkat hubungan yang dapat berkisar dari lemah hingga kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat secara signifikan mempengaruhi variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Berikut beberapa korelasi kepuasan kerja, yakni :

1. *Work-Life Balance*

Berdasarkan teori Maslow, *work-life balance* masuk kategori *safety need*, dimana individu membutuhkan rasa kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, persahabatan, rasa aman, serta perlindungan akan bahaya jasmani dan rohani (Robbins & Judge, 2017).

2. Disiplin Kerja

Menerapkan disiplin di dalam organisasi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Disiplin karyawan adalah salah satu komponen kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

Menunjukkan seberapa banyak seseorang dapat berhubungan dengan organisasi dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuannya. Komitmen dan kepuasan organisasi berkorelasi signifikan dan positif.

2.2.4.5 Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam

Kepuasan kerja dalam Islam dikaitkan dengan keikhlasan dan ridha, yang berarti setiap pekerjaan harus dilakukan dengan niat yang tulus semata-mata karena Allah SWT. Konsep ini sesuai dengan ajaran Al-Quran, seperti yang terdapat dalam Surah At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ
مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59)

ayat ini menyiratkan bahwa setiap aktivitas manusia diawasi dan bahwa semua tindakan baik atau buruk akan dihargai. Ketika seseorang benar-benar menerima dan puas dengan pahala yang telah mereka terima apakah itu materi atau sebaliknya, maka Allah SWT akan memberikan lebih banyak berkah kepada mereka. Komponen kepuasan kerja adalah memiliki perasaan yang cukup.

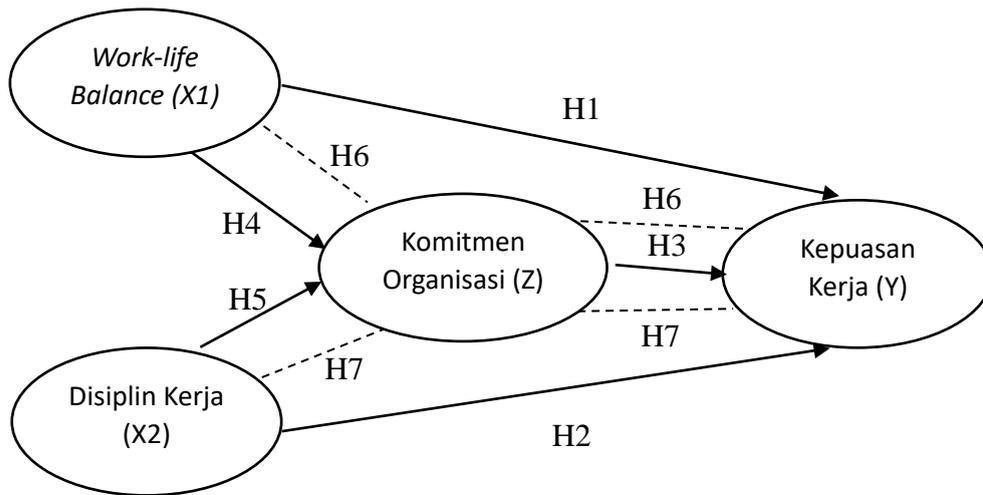
Pelajaran yang bisa dipetik dari ayat ini adalah bahwa berbagai pakar tafsir telah mendokumentasikan berbagai definisi mengenai isi Surat At-Taubah ayat 59, sebagaimana tersebut :

“Dan jika orang-orang yang mencelamu tentang cara Allah dan Rasul-Nya membagikan sedekah ingin senang dengan cara Allah serta Rasul-Nya memberi mereka sedekah, serta mereka berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberi kami sebagian karunia-Nya dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kita dari apa yang diberikan Allah kepadanya, sebenarnya kita ingin Allah mencukupkan karunia kita, maka berilah kecukupan bagi kita, sehingga kita tidak membutuhkan sedekah dari manusia, jika mereka telah melakukan.” (Tafsir ALMuyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia). Akibatnya, kita diharapkan untuk menunjukkan rasa syukur dan tidak membandingkan kelas bawah dengan kelas atas.

2.3 Kerangka Konseptual

Agung (2012) menyatakan bahwa kerangka konseptual adalah latihan dalam mengidentifikasi solusi terhadap masalah penelitian yang dibingkai secara teoritis yang masih memerlukan validasi empiris. Akibatnya, kerangka konseptual berikut dikembangkan untuk penelitian ini berdasarkan studi teoritis dan penelitian yang dilaporkan sebelumnya:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Pengaruh langsung

- - - - -> : Pengaruh tak langsung

H1 = *Work-life balance(X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)

H2= *Disiplin kerja(X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)

H3= *Komitmen Organisasi(Z)* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja(Y)*

H4= *Work-life Balance(X1)* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *komitmen organisasi(Z)*

H5= *Disiplin kerja(X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *komitmen organisasi(Z)*

H6= *Komitmen Organisasi(Z)* Mampu Memediasi hubungan *Work-life Balance(X1)* terhadap *kepuasan kerja(Y)*

H7= Komitmen Organisasi(Z) Mampu memediasi hubungan Disiplin kerja(X2) terhadap kepuasan kerja(Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis yang akan digunakan dan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Moedy, (2013) mengatakan “*work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan karyawan harus dapat membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggung jawab lainnya”. Karena apabila tidak tercapai *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Memelihara dan menciptakan kepuasan kerja pegawai merupakan upaya yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, begitupun sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Agustini Fauzia, 2019). Perlu diketahui bahwa, terbentuknya sebuah kepercayaan dasar bagi manajer ataupun pimpinan selama bertahun-tahun melalui kepercayaan pegawai yang puas dibandingkan pegawai yang tidak puas (Pangemanan, 2017).

Hal ini selaras dengan penelitian yang diteliti Ningsih & Rijanti (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Damayanti & Atmaja (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan meningkatkan *work-life balance* karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Prabowo et al. (2023), Sukmayuda & Kustiawan (2022), Juni Simamora (2022), Herman Sjahrudin et al. (2022), Krisentia et al. (2022), Puspasari et al. (2021),

Cahyadi & Prastyani (2020), dan Rene & Wahyuni (2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H1 = *Work-life balance*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)

2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari saat mendapatkan sanksi ketika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku (Yudiningsih et al.,2016). Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien.

Titania et al., (2023) menyimpulkan dari penelitian mereka bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam diri karyawan dapat membantu diri lebih bertanggung jawab dalam bekerja, melaksanakan apa yang harus dilaksanakan secara benar dan tepat waktu serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Balantara Subur di sotek Panajam Paser Utara. Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Azhar et al.,(2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung juga oleh penelitian Djari et al., (2017) bahwasannya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan didalam penelitian Zulyana & Amar (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

H2= Disiplin kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi bagi instansi menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap instansi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada instansi sehingga akan

menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mencapai suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai sehingga menimbulkan kepuasan ditempat kerja (Santoso, 2017).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Lusiana Damera, (2023) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai. pegawai yang berdedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, merasa nyaman di tempat kerja, berpikir bahwa bekerja untuk perusahaan ini adalah keinginan yang diperlukan, ingin tetap bekerja, merasa bahwa perusahaan telah secara signifikan membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, dan percaya bahwa banyak hal positif akan terjadi ketika mereka tetap loyal kepada organisasi, lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka dan bekerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprata et al., (2019); A. Dwiyanti et al., (2020); dan Sri Rahayu et al.,(2023) menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3= Komitmen Organisasi(Z) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y)

2.3.4 Hubungan *Work-life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi tercipta, akan timbul kecenderungan untuk lebih fokus terhadap pekerjaan, yang nantinya akan menciptakan perasaan bahagia dan positif dalam menjalankan pekerjaannya (Riffay, 2019). Hal ini memberikan pandangan positif dari pegawai bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Pandangan positif tersebutlah yang menciptakan ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai. Maka dari itu semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Choeriyah et al., (2023). Menyimpulkan didalam penelitiannya terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada dosen Unisba. Hal ini berarti bahwa dukungan Universitas Islam Bandung pada dosen dalam menyeimbangkan peran dalam bekerja dan di luar pekerjaannya berpengaruh terhadap meningkatnya perasaan emosional dosen untuk tetap bertahan di Unisba. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Hamdani et al. (2022), menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas pemuda olahraga Kabupaten Garut, artinya semakin bagus *work-life balance* yang timbul maka komitmen organisasi di Dinas pemuda dan olahraga Kabupaten Garut juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga selaras dengan penelitian oleh Anggraeni, (2021) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi.

H4= *Work-life Balance*(X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi(Z)

2.3.5 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Suritto et al., (2021) disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Universitas Malikussaleh. Ini adalah hasil dari lingkungan kerja dan standar disiplin Universitas Malikussaleh yang sangat baik. Temuan menunjukkan bahwa sifat komitmen organisasi karyawan sudah kuat dan harus dipertahankan. Menurut penelitian Susanti & Frendika (2021), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H5= Disiplin kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi(Z)

2.3.6 Hubungan *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan kerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Menurut Pratama & Setiadi (2021) Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, Gangguan dalam kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan, peningkatan kehidupan kerja, dan peningkatan kehidupan pribadi semuanya mempengaruhi kepuasan kerja. Diperkirakan bahwa kebijakan keseimbangan kehidupan kerja akan berlaku untuk startup untuk meningkatkan kebahagiaan

karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang diteliti Ningsih & Rijanti (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Damayanti & Atmaja (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan meningkatkan *work-life balance* karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

A N Choeriyah et al., (2023). Menyimpulkan didalam penelitiannya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work life balance terhadap komitmen organisasi pada dosen Unisba. Hal ini berarti bahwa dukungan Universitas Islam Bandung pada dosen dalam menyeimbangkan perandalam bekerja dan di luar pekrjaannyaberpengaruh terhadap meningkatnya perasaan emosional dosen untuk tetap bertahan di Unisba. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Hamdani et al. (2022), menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap komitmen organisasi pada Dinas pemuda olahraga Kabupaten Garut, artinya semakin bagus *work-life balance* yang timbul maka komitmen organisasi di Dinas pemuda dan olahraga Kabutapen Garut juga akan semakin meningkat.

H6= Komitmen Organisasi(Z) Mampu Memediasi hubungan *Work-life Balance*(X1) terhadap kepuasan kerja(Y)

2.3.7 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Disiplin kerja adalah sebuah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari saat mendapatkan sanksi ketika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku (Yudiningsih et al.,2016). Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien.

Wahid Hasyim et al., (2022) menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, artinya

apabila semakin baik kedisiplinan karyawan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi komitmen karyawan perusahaan di kawasan industri MM2100. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi sebagai variable intervening terhadap kepuasan kerja, artinya apabila semakin baik komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maka maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H7= Komitmen Organisasi(Z) Mampu memediasi hubungan Disiplin kerja(X2) terhadap kepuasan kerja(Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik atau kuantitatif, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017). Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, dengan data yang diperoleh berupa respons karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan, penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research*.

Salah satu jenis pendekatan yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah *explanatory research*. Tujuan dari *explanatory research* adalah untuk mengatasi atau mengklarifikasi masalah yang diangkat oleh penelitian sebelumnya. Sejalan dengan tujuan penelitian, akan digunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengembangan hubungan antara masing-masing variabel dengan menggunakan indikator numerik (Jannati & Supriyanto, 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian adalah Inspektorat Daerah Kota Malang yang terletak di Jalan Gajahmada No. 2A, Kelurahan Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah total pekerja, kegiatan, dan subjek yang menurut peneliti relevan untuk diteliti (Supriyanto & Maharani, 2013). Seluruh tenaga kerja Inspektorat Wilayah Kota Malang berperan sebagai populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Setengah atau kurang dari seluruh populasi diwakili oleh sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Jika populasinya kecil, penelitian akan mencakup seluruh populasi; Jika populasinya luas, peneliti akan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang pegawai yang terdiri dari 45 pegawai PNS dan 5 Non-PNS .

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Proses sampling melibatkan pemilihan dan pengambilan sebagian anggota dari populasi, sehingga hasil dari sampel dapat merepresentasikan karakteristik keseluruhan populasi (Supriyanto & Maharani, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel yang dikenal sebagai Sampling Jenuh, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini juga disebut sebagai sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner (Supriyanto & Machfudz, 2010). Data ini diperoleh langsung oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Supriyanto & Maharani (2019), data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan media perantara. Data ini telah diproses sebelumnya dan biasanya berbentuk naskah tertulis dan dokumen.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang rinci dan berkualitas, peneliti menggunakan metode observasi dan kuesioner.

3.6.1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga mencakup objek-objek alam lainnya. Melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku dan makna di balik perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung di lapangan untuk memahami kondisi yang sebenarnya terjadi (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Kuesioner

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah Metode Kuesioner. Metode ini melibatkan pengumpulan data dengan menyampaikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden, baik secara langsung maupun melalui pengiriman. Peneliti memberikan kuesioner tertutup, memungkinkan responden untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memilih dari opsi yang tersedia (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	Keseimbangan waktu	<ol style="list-style-type: none">1. Bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan.2. Menggunakan waktu istirahat dengan baik.3. Menyisihkan waktu untuk keluarga4. Menyisihkan waktu untuk aktivitas lain.	Yusnita & Nurlinawaty (2022)
	Keseimbangan Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none">1. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.2. Loyal terhadap perusahaan.3. Komitmen terhadap keluarga.	
	Keseimbangan Kepuasan	<ol style="list-style-type: none">1. Puas dengan apa yang didapat dalam	

		<p>pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kontribusi dihargai oleh perusahaan. 3. Merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja. 	
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan. 2. Tujuan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja. 	Hasibuan (2017:194)
	Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan. 2. Teladan seorang pemimpin akan meningkatkan disiplin kerja 	
	Balas Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. 2. Penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja. 	
	Waskat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waskat yang 	

	(Pengawasan Melekat)	<p>dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja.</p> <p>2. Instansi memberikan pengawasan kerja yang baik.</p>	
	Sanksi dan Hukuman	<p>1. sanksi dan hukuman akan meningkatkan disiplin dalam bekerja</p> <p>2. siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan</p>	
	Ketegasan	<p>1. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja.</p> <p>2. Bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan.</p>	
	Hubungan Kemanusiaan	<p>1. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa semangat.</p> <p>2. Menjalin hubungan</p>	

		antar rekan seperti keluarga.	
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan senang menjadi bagian instansi. 2. Perasaan senang menghabiskan waktu dengan instansi. 	Allen dan Meyer dalam Priya (2016:60)
	Komitmen Kelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganggap pekerjaan saat ini penting. 2. Merasa berat meninggalkan pekerjaan/instansi. 	
	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap norma, peraturan dan nilai perusahaan. 2. Menjalankan tanggung jawab terhadap perusahaan. 	
Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan akan kesesuaian gaji yang diterima. 2. Kepuasan akan gaji dengan tugas yang diberikan. 	Affandi, (2018)
	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap kesesuaian akan jenis pekerjaan 	

		<p>yang dilakukan.</p> <p>2. Keseuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan.</p>	
	Rekan Kerja	<p>1. kenyamanan ketika bekerja bersama-sama dengan rekan kerja</p> <p>2. Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja</p>	
	Promosi	<p>1. Kebijakan promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturannya</p> <p>2. Pimpinan selalu memberikan dukungan pada pegawai dalam bekerja</p>	
	Pengawas	<p>1. Kepuasan akan interaksi dengan atasan dan fungsi dari atasan.</p> <p>2. Perhatian atasan terhadap bawahan.</p>	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

3.8 Skala Pengukuran

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala pengukuran merupakan ukuran acuan yang digunakan untuk menetapkan berapa lama suatu interval berada dalam suatu alat ukur agar dapat menghasilkan data kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi individu atau kelompok dengan suatu peristiwa sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Dalam skala likert ada dua pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diukur dengan memberikan nilai 4,3,2,1 dan untuk pernyataan negatif diukur dengan memberikan nilai 1,2,3,4. Untuk mengurangi jawaban yang ambigu atau ragu – ragu, sehingga skala likert 4 digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Skala Likert

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

Sumber : Data diolah, 2024

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas mengevaluasi tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukuran yang dimaksudkan (Wahyudi dalam ovan, 2020:2)

Sifat-sifat konstruk dan variabel manifesnya ditentukan oleh hubungan antara variabel laten dan indikatornya, yang ditentukan dalam *outer model*. Antara lain, empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini: Variabel yang mewakili keseimbangan kehidupan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi

3.9.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berkaitan dengan gagasan bahwa alat pengukur konstruk harus sangat berkorelasi satu sama lain. Uji validitas konvergensi pada PLS dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan indikator loading factor (korelasi antara skor/item komponen dan skor konstruk) yang mengukur konstruk.

Loading sebesar 0,50 dianggap signifikan dari segi praktis. Karenanya, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin besar kontribusinya dalam interpretasi matriks faktor. Nilai *outer loading* > 0.7 adalah *rule of thum* pada validitas konvergen.

3.9.1.2 Validitas Diskriminan

Konsep validitas diskriminan menyatakan bahwa pengukuran dari beberapa konstruk tidak seharusnya memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. *Cross-loading* pengukuran dengan konstruknya adalah pendekatan yang berguna untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Validitas diskriminan dinilai dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika akar kuadrat dari AVE lebih besar daripada korelasi dengan semua konstruk lainnya. Nilai pengukuran disarankan lebih dari 0,50.

3.9.1.3 Composite Reliability

Hair et al., dalam Abdillah & Hartanto, (2015). Mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk menggunakan *composite reliability Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* $> 0,6$

3.9.1.4. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dianggap cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Anda dapat melihat dari Cronbach alpha untuk mengetahui reliabilitasnya. (Supranto dan Machfudz, 2010).

3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), hubungan antara variabel laten dijelaskan oleh *inner model*, yang juga disebut sebagai *inner relation*, yang merupakan definisi dari hubungan antara variabel laten (model struktural) berdasarkan teori substantif penelitian. Untuk menghilangkan parameter lokasi (parameter konstanta) dari model, diasumsikan bahwa variabel laten, indikator atau variabel manifest, dan skala *zero means* serta unit varians sama dengan satu tanpa kehilangan karakteristik umumnya. R^2 konstruk dependen, nilai koefisien jalur, atau nilai-t dari setiap jalur untuk uji signifikansi antara konstruk model

struktural digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS. Tingkat fluktuasi perubahan nilai independen untuk variabel dependen diukur dengan menggunakan statistik nilai R². Model prediksi model penelitian yang disarankan semakin baik semakin tinggi nilai R² (Jogiyanto, 2015).

Supriyanto dan Maharani (2013) menyatakan bahwa analisis data dilakukan setelah semua responden terkumpul. Dalam studi ini, analisis data menggunakan *partial least squares (PLS)*. *Partial Least Squares (PLS)*, menurut Supriyanto dan Maharani (2013), efektif karena dapat diterapkan pada berbagai skala data, membutuhkan sedikit asumsi, dan dapat digunakan dengan sampel berukuran kecil, sedang, atau besar. Penjelasan hubungan antar variabel laten merupakan tujuan dari PLS itu sendiri. Ghazali dan Latan (2015) menguraikan lima langkah untuk analisis *partial least squares (PLS)*, yaitu:

1. Konseptualisasi Model

Pengembangan dan pengukuran suatu konstruk penelitian dilakukan pada konseptualisasi model. Ada beberapa langkah yang digunakan, diantaranya spesifikasi konstruk, memilih item yang untuk atau dapat mewakili suatu konstruk, pengumpulan data, menguji validitas, menguji reliabilitas dan yang terakhir menentukan nilai dari konstruk.

2. Menentukan Metode Analisis Algoritma

Ada beberapa metode yang bisa digunakan pada tahapan ini yaitu *weight estimate*, *factorial* dan *centroid*.

3. Menentukan Metode Resampling

Metode yang digunakan pada tahapan ini ada metode *Bootstrapping* yakni menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan sampel ulang. Terdapat tiga pilihan yang bisa ditemukan didalam metode *Bootstrapping* diantaranya *individual change*, *no change*, dan *construct change*.

4. Menggambar Diagram Jalur

Tahapan ini dapat dilakukan setelah tiga tahapan sebelumnya sudah dilakukan.

5. Evaluasi Model

Evaluasi menggunakan metode *outer model* dan *inner models*. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Outer model* dilakukan untuk mengukur suatu validitas dan realibilitas. Sedangkan *inner model* untuk mengukur hubungan antar variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Inspektorat Daerah Kota Malang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Malang yang beralamat di Jalan Gajahmada No. 2A, Kelurahan Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Malang, Jawa Timur. Inspektorat Daerah Kota Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata Kerja Inspektorat, Bappeda, BP2T, BKD, dan Lembaga Teknis Daerah, pembentukannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota. Inspektorat Daerah Kota Malang merupakan unit pengawasan di daerah Kota Malang yang melakukan pengawasan di setiap unit kerja Pemerintahan Kota Malang dalam rangka pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan demi terwujudnya pemerintahan Kota Malang yang bersih, transparan dan akuntabel. Inspektorat Daerah Kota Malang pada masa perkembangannya pernah mengalami perubahan nomenklatur nama instansi, yaitu inspektorat wilayah, badan pengawas badan pengawas daerah dan kembali lagi menjadi inspektorat.

4.1.2 Visi dan Misi

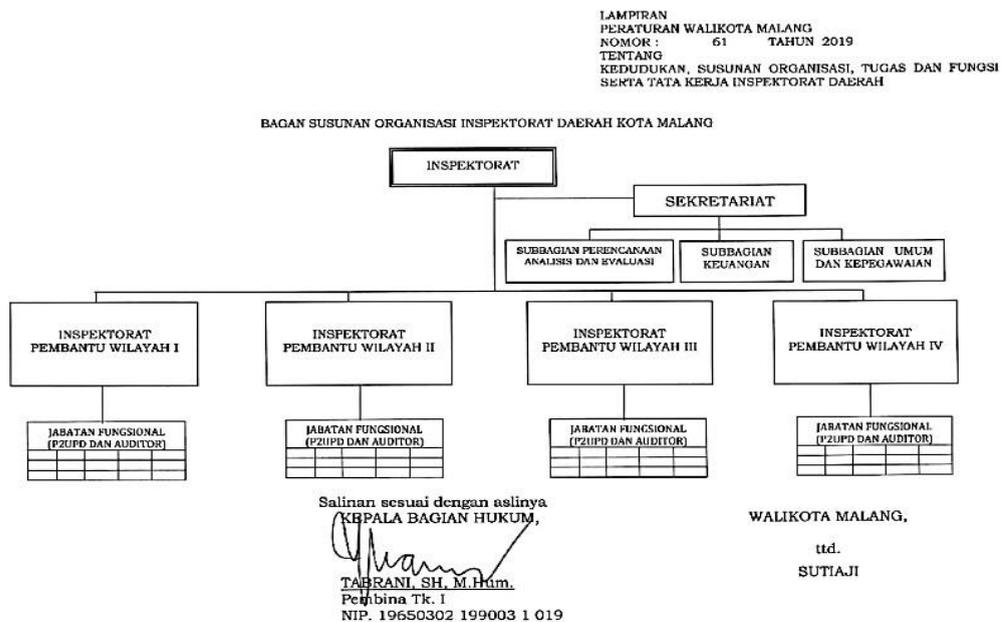
Inspektorat Daerah Kota Malang merupakan salah satu Perangkat Daerah di lingkungan Kota Malang. Perangkat Daerah selaku unsur pembantu Kepala Daerah dan Wakil kepala Daerah Kota Malang melaksanakan tugas dan fungsi dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah kota Malang. Oleh sebab itu tidak dirumuskan Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kota Malang tersendiri, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Adapun Visi Walikota dan Wakil Walikota Malang berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Malang tahun 2018-2023 yaitu “Kota Malang Bermartabat”. Hakikat dari

visi tersebut adalah terciptanya profil Kota Malang yang memiliki masyarakat yang paripurna, terdidik dan berkarakter, lembut dan tegas, aman dan nyaman, serta penuh kesadaran positif. Dalam arti yang lebih luas adalah kota yang aman dari segala bentuk ancaman, senantiasa tertib, terlihat bersih dan asri. Adapun rumusan misi yang relevan untuk diemban oleh Inspektorat Daerah Kota Malang dari 4 (empat) rumusan misi Kota Malang yang tercantum pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Malang Tahun 2018- 2023 adalah misi untuk “Memastikan Kepuasan Masyarakat atas Layanan Pemerintah yang Tertib Hukum, Profesional dan Akuntabel” Rumusan misi tersebut memiliki makna bahwa dalam 5 (lima) tahun ke depan yaitu dimulai pada tahun 2018 sampai dengan 2023 pembangunan di Kota Malang akan diprioritaskan untuk mewujudkan pelaksanaan reformasi birokrasi dan kualitas, pelayanan publik yang profesional, akuntabel, dan berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Susunan organisasi di Inspektorat Daerah Kota Malang diatur dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 61 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun bagan susunan organisasi di Inspektorat Daerah Kota Malang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Malang



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

a. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan berkedudukan di bawah Inspektorat. Sekretariat Inspektorat Daerah Kota Malang memiliki tugas untuk membantu Inspektur dalam pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan, serta analisis dan evaluasi hasil pengawasan.

b. Inspektur Pembantu Wilayah I

Inspektur Pembantu Wilayah I mempunyai tugas evaluasi dan reviu penyelenggaraan pemerintahan daerah yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Inspektur Pembantu Wilayah II

Inspektur Pembantu Wilayah II mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan pada perangkat daerah bidang ekonomi dan sumber daya alam, yang meliputi perdagangan, perindustrian, koperasi dan usaha mikro,

penanaman modal, tenaga kerja, kepemudaan dan olahraga, pariwisata, lingkungan hidup, pangan, pertanian, kelautan dan perikanan serta fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang keuangan.

d. Inspektur Pembantu Wilayah III

Inspektur Pembantu Wilayah III mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan pada perangkat daerah bidang pembangunan manusia, masyarakat dan sosial budaya, yang meliputi pendidikan, kesehatan, sosial, ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, kebudayaan kepastakaan, kearsipan dan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan serta fungsi pendukung urusan pemerintahan.

e. Inspektur Pembantu Wilayah IV

Inspektur Pembantu Wilayah IV mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan pada perangkat daerah bidang infrastruktur dan kewilayahan, yang meliputi pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan pemukiman, perhubungan, komunikasi dan informasi, pertahanan, statistik, dan persandian serta penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan.

f. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional di Inspektorat Daerah Kota Malang terdiri dari JFA (Jabatan Fungsional Auditor), P2UPD (Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah), dan jabatan fungsional lainnya yang terbagi dalam beberapa kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden memuat gambaran mengenai identitas diri responden. Yang terdiri, jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan status kepegawaian. Hasil yang diperoleh ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	24	46,2%
Perempuan	28	53,8%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menampilkan bahwa responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 24 orang atau 46,2% dan perempuan sebanyak 28 orang atau 53,8%, yang artinya mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
SMA/SMK	3	5,8%
S1	35	67,3%
S2	14	26,9%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menampilkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 3 orang atau 5,8%, berikutnya responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 sejumlah 35 orang atau 67,3%, dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S2 sejumlah 14 orang atau 26,9%.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presesntase(%)
20-30 tahun	5	9,6%
31-40 tahun	13	25%
>41 tahun	34	65,4%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 9,6%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 25%, dan responden yang berusia >41 tahun sebanyak 34 orang atau 65,4%.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase(%)
PNS	47	90,4%
Non-PNS	5	9,6%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan status kepegawaian PNS sejumlah 47 orang atau 90,4% dan responden dengan status kepegawaian Non-PNS sebanyak 5 orang atau 9,6%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya merupakan deskripsi jawaban dari responden mengenai variabel penelitian yang sudah dikategorikan sesuai dengan tiap variabel yang digunakan.

4. 3. 1 Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Item	<i>Work-Life Balance</i>										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
WLB1	0	0%	0	0%	4	7,7%	18	34,6%	30	57,7%	4.500
WLB2	0	0%	0	0%	9	17,3%	13	25%	30	57,7%	4.404
WLB3	0	0%	0	0%	7	13,5%	22	42,3%	23	44,2%	4.308
WLB4	0	0%	2	3,8%	13	25%	20	38,5%	17	32,7%	4.000
WLB5	0	0%	0	0%	2	3,8%	12	23,1%	38	73,1%	4.692
WLB6	0	0%	0	0%	5	9,6%	16	30,8%	31	59,6%	4.500
WLB7	0	0%	0	0%	3	5,8%	10	19,2%	39	75%	4.692
WLB8	1	1,9%	0	0%	12	23,1%	19	36,5%	20	38,5%	4.096
WLB9	1	1,9%	3	5,8%	11	21,2%	23	44,2%	14	26,9%	3.885
WLB10	0	0%	0	0%	11	21,2%	21	40,4%	20	38,5%	4.173
WLB11	0	0%	2	3,8%	7	13,5%	21	40,4%	22	42,3%	4.212
WLB12	1	1,9%	2	3,8%	9	17,3%	19	36,5%	21	40,4%	4.096

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan WLB5 (Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan), dan WLB7 (Saya memiliki komitmen terhadap keluarga). Dan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan WLB9 (Saya merasa kontribusi yang saya lakukan dihargai oleh instansi).

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).

Item	Disiplin Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
DK1	0	0%	2	3,8%	7	13,5%	21	40,4%	22	42,3%	4.212
DK2	0	0%	1	1,9%	10	19,2%	18	34,6%	23	44,2%	4.212
DK3	0	0%	2	3,8%	12	23,1%	12	23,1%	26	50%	4.192
DK4	0	0%	1	1,9%	11	21,2%	19	36,5%	21	40,4%	4.154
DK5	2	3,8%	1	1,9%	12	23,1%	18	34,6%	19	36,5%	3.981
DK6	1	1,9%	2	3,8%	9	17,3%	19	36,5%	21	40,4%	4.096
DK7	1	1,9%	0	0%	8	15,4%	23	44,2%	20	38,5%	4.173
DK8	1	1,9%	0	0%	11	21,2%	28	53,8%	12	23,1%	3.962
DK9	0	0%	2	3,8%	9	17,3%	15	28,8%	26	50%	4.250
DK10	0	0%	0	0%	4	7,7%	18	34,6%	30	57,7%	4.500
DK11	0	0%	1	1,9%	8	15,4%	17	32,7%	26	50%	4.308
DK12	0	0%	0	0%	3	5,8%	18	34,6%	31	59,6%	4.538
DK13	0	0%	0	0%	7	13,5%	17	32,7%	28	53,8%	4.404
DK14	1	1,9%	0	0%	11	21,2%	21	40,4%	19	36,5%	4.096

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.6 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan DK12 (Saya merasa bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan didalam instansi tempat saya bekerja). Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan DK8 (Saya merasa instansi melakukan dan memberikan pengawasan dengan baik).

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Kepuasan Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

KK1	0	0%	2	3,8%	10	19,2%	29	55,8%	11	21,2%	3.942
KK2	0	0%	1	1,9%	10	19,2%	28	53,8%	13	25%	4.019
KK3	0	0%	0	0%	10	19,2%	27	51,9	15	28,8%	4.096
KK4	0	0%	0	0%	8	15,4%	26	50%	18	34,6%	4.192
KK5	0	0%	0	0%	7	13,5%	32	61,5%	13	25%	4.115
KK6	0	0%	1	1,9%	5	9,6%	34	65,4%	12	23,1%	4.096
KK7	1	1,9%	2	3,8%	13	25%	23	44,2%	13	25%	3.865
KK8	0	0%	3	5,8%	14	26,9%	25	48,1%	10	19,2%	3.808
KK9	0	0%	3	5,8%	17	32,7%	17	32,7%	15	28,8%	3.846
KK10	1	1,9%	1	1,9%	18	34,6%	20	38,5%	12	23,1%	3.788

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KK4 (Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki). Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) terendah dimiliki oleh item pernyataan KK10 (Saya merasa atasan memberikan perhatian terhadap bawahannya).

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	Komitmen Organisasi										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KO1	0	0%	0	0%	5	9,6%	23	44,2%	24	46,2%	4.365
KO2	1	1,9%	3	5,8%	13	25%	22	42,3%	13	25%	3.827
KO3	0	0%	0	0%	10	19,2%	22	42,3%	20	38,5%	4.192
KO4	3	5,8%	2	3,8%	10	19,2%	23	44,2%	14	26,9%	3.827
KO5	0	0%	0	0%	4	7,7%	22	42,3%	26	50%	4.423
KO6	0	0%	0	0%	2	3,8%	19	36,5%	31	59,6%	4.558

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

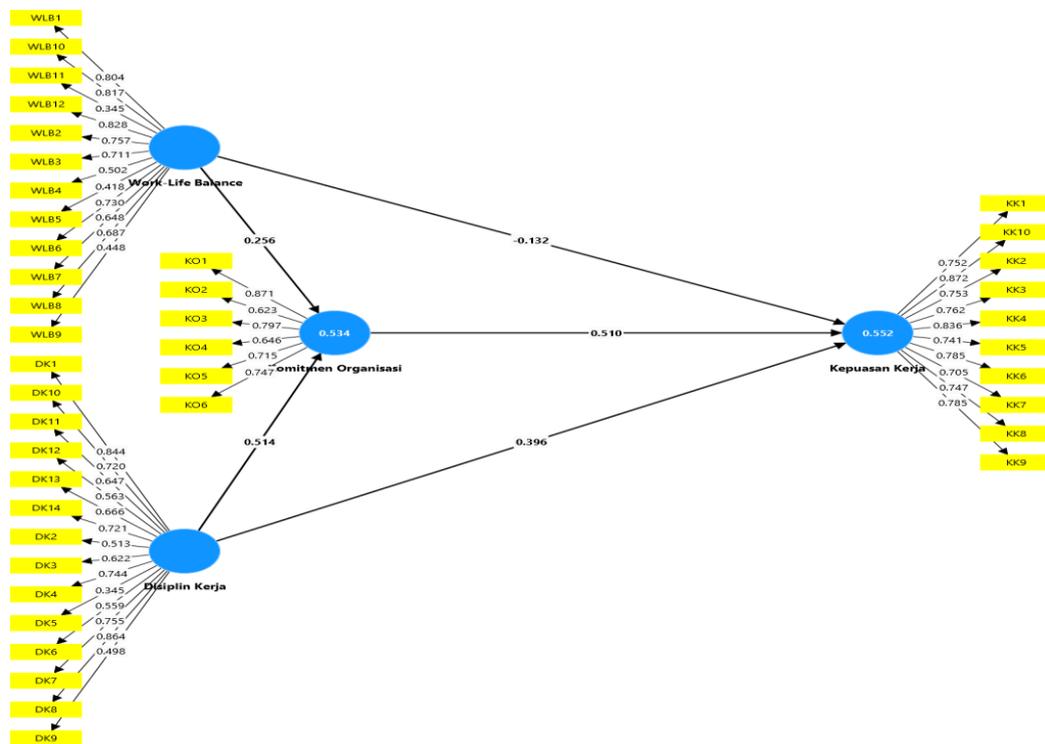
Dapat dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa item yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KO6 (Saya menjalankan tanggung jawab terhadap instansi tempat saya bekerja). Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan KO2 (Saya merasa senang ketika menghabiskan waktu dengan instansi) dan pada item pernyataan KO4 (Saya merasa kesulitan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini).

4.4 Uji Partial Last Square (PLS).

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Berikut merupakan output outer model yang diperoleh peneliti.

Gambar 4.2
Output Outer Model



Sumber: Output SmartPLS, Data diolah peneliti, 2024

4.4.1.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen bisa dilihat dari besaran nilai *outer loading*, untuk mendapatkan tingkat validitas yang tinggi maka nilai *outer loading* 0,40 – 0,70 bisa dibuang, tetapi jika AVE (*average variance extracted*) > 0,50 dan tidak ingin terlalu tinggi, maka nilai *outer loading* 0,40 – 70 bisa digunakan (hair et al, 2017). Menurut (Denziana & Yunggo, 2017) nilai konstruk dapat diterima dan dianggap cukup jika nilai *outer loading* 0,50 – 0,60. Pada penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* sebesar 0,60 yang bertujuan untuk menciptakan AVE yang baik.

Tabel 4. 9

Nilai Outer Loading

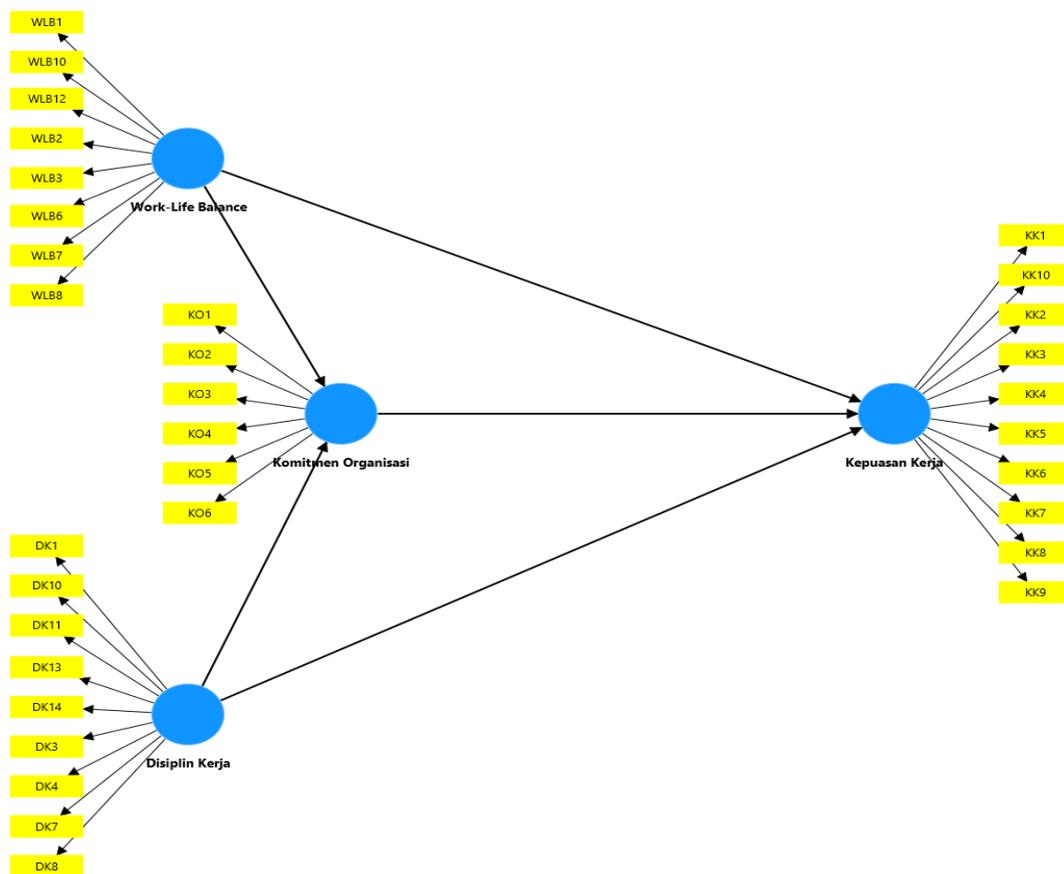
Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	WLB1	0.804	Valid
	WLB2	0.757	Valid
	WLB3	0.711	Valid
	WLB4	0.502	Tidak valid
	WLB5	0.418	Tidak valid
	WLB6	0.730	Valid
	WLB7	0.648	Valid
	WLB8	0.687	Valid
	WLB9	0.448	Tidak valid
	WLB10	0.817	Valid
	WLB11	0.345	Tidak valid
	WLB12	0.828	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0.844	Valid
	DK2	0.513	Tidak Valid
	DK3	0.622	Valid
	DK4	0.744	Valid
	DK5	0.345	Tidak Valid
	DK6	0.559	Tidak Valid
	DK7	0.755	Valid
	DK8	0.864	Valid
	DK9	0.498	Tidak valid
	DK10	0.720	Valid
	DK11	0.647	Valid
	DK12	0.563	Tidak valid
	DK13	0.666	Valid
	DK14	0.721	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	KO1	0.871	Valid
	KO2	0.623	Valid
	KO3	0.797	Valid
	KO4	0.646	Valid
	KO5	0.715	Valid
	KO6	0.747	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0.752	Valid
	KK2	0.753	Valid
	KK3	0.762	Valid
	KK4	0.836	Valid
	KK5	0.741	Valid
	KK6	0.785	Valid
	KK7	0.705	Valid
	KK8	0.747	Valid

	KK9	0.785	Valid
	KK10	0.872	Valid

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Temuan uji *outer loading* pada tabel 4.9 di atas menunjukkan adanya nilai *outer loadings* yang tidak valid, khususnya pada item indikator WLB10, DK1, DK2, DK5, DK6 dan KK4 dengan nilai kurang dari 0,6. Dengan demikian, untuk menjamin keakuratan dan keandalan data serta model pengujian yang digunakan, item indikator tersebut perlu dihapus dan diproses ulang. Model pemuatan luar setelah estimasi ulang pada item indikator yang tidak valid ditunjukkan di bawah ini.

Gambar 4.3
Hasil Uji *Outer Model* Pasca Estimasi Ulang



Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Hasil estimasi ulang setelah "Item indikator tidak valid" dikeluarkan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 10
Nilai *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	WLB1	0.843	Valid
	WLB2	0.794	Valid
	WLB3	0.695	Valid
	WLB6	0.702	Valid
	WLB7	0.672	Valid
	WLB8	0.701	Valid
	WLB10	0.855	Valid
	WLB12	0.862	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0.883	Valid
	DK3	0.601	Valid
	DK4	0.782	Valid
	DK7	0.782	Valid
	DK8	0.909	Valid
	DK10	0.649	Valid
	DK11	0.624	Valid
	DK13	0.684	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	KO1	0.871	Valid
	KO2	0.623	Valid
	KO3	0.797	Valid
	KO4	0.646	Valid
	KO5	0.715	Valid
	KO6	0.747	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0.752	Valid
	KK2	0.753	Valid
	KK3	0.762	Valid
	KK5	0.836	Valid
	KK6	0.741	Valid
	KK7	0.785	Valid
	KK8	0.705	Valid
	KK9	0.747	Valid
	KK10	0.785	Valid

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Nilai *outer loadings* dari masing-masing item indikator memiliki nilai > 0,6, sesuai dengan temuan uji validitas konvergen yang ditunjukkan pada tabel 4.10 di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item indikator secara keseluruhan menunjukkan korelasi dan validitas yang kuat.

4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Apabila nilai *cross loading* pada setiap item indikator pada uji validitas diskriminan lebih besar dari nilai *cross loading* yang terdapat pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$, maka item tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4. 11
Cross Loadings

Item	Work-Life Balance (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
WLB1	0.843			
WLB2	0.794			
WLB3	0.695			
WLB6	0.702			
WLB7	0.672			
WLB8	0.701			
WLB10	0.855			
WLB12	0.862			
DK1		0.883		
DK3		0.601		
DK4		0.782		
DK7		0.782		
DK8		0.909		
DK10		0.649		
DK11		0.624		
DK13		0.684		
DK14		0.784		
KO1			0.871	
KO2			0.626	
KO3			0.803	
KO4			0.648	
KO5			0.709	
KO6			0.742	
KK1				0.739
KK2				0.741
KK3				0.753
KK5				0.84
KK6				0.739
KK7				0.79
KK8				0.712
KK9				0.759
KK10				0.793

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.11 di atas, keseluruhan indikator memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan variabel laten lainnya yang nilainya $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi discriminant validity dan dapat disimpulkan bahwa validitas item telah terpenuhi. Cara berbeda untuk menentukan discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konsep. Sebuah variabel memiliki discriminant validity yang baik apabila nilai konstruk AVE $> 0,5$ dari salah satu konstruk lainnya.

Tabel 4. 12
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0.592
Disiplin Kerja (X2)	0.565
Komitmen Organisasi (Z)	0.544
Kepuasan Kerja (Y)	0.602

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai AVE yang $>0,5$. Nilai AVE untuk variabel *work-life balance* adalah 0.592, untuk variabel disiplin kerja adalah 0.565, untuk variabel komitmen organisasi adalah 0.544, dan untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.602.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas PLS dilakukan dengan memeriksa nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Secara umum, meskipun skor 0,6 dapat diterima, angka keandalan alfa atau komposit Cronbach harus lebih besar dari 0,7. (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

Tabel 4. 13
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.902	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0.916	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0.852	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.928	<i>Reliable</i>

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan temuan pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.13, nilai *composite reliability* sebesar 0,902 diperoleh untuk variabel *work-life balance*, 0,916 untuk variabel disiplin kerja, 0,852 untuk variabel komitmen organisasi, dan 0,928 untuk variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. 14
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.900	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0.901	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0.829	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.926	<i>Reliable</i>

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Nilai alpha cronbach sebesar 0,900 dimiliki oleh variabel *work-life balance*, 0,901 dimiliki oleh variabel disiplin kerja, 0,829 dimiliki oleh variabel komitmen organisasi, dan 0,926 dimiliki oleh variabel kepuasan kerja.

Ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *alpha cronbach* > 0,7, menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar dan bahwa masing-masing indikator ini dapat diandalkan atau konsisten dalam menunjukkan variabel laten.

4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Signifikansi antara konstruk dalam struktur model diuji menggunakan nilai *path coefisien* atau *t-value* untuk setiap *path*, dan R^2 untuk konstruk dependen digunakan dalam evaluasi model struktural dalam PLS. Tujuan menggunakan nilai R^2 adalah untuk mengukur jumlah variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam kaitannya dengan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 tinggi, maka akan memperlihatkan model penelitian yang diajukan menjadi baik (Jogiyanto dan Abdillah, 2015)

Tabel 4. 15
R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0.504	0.484
Kepuasan Kerja (Y)	0.588	0.562

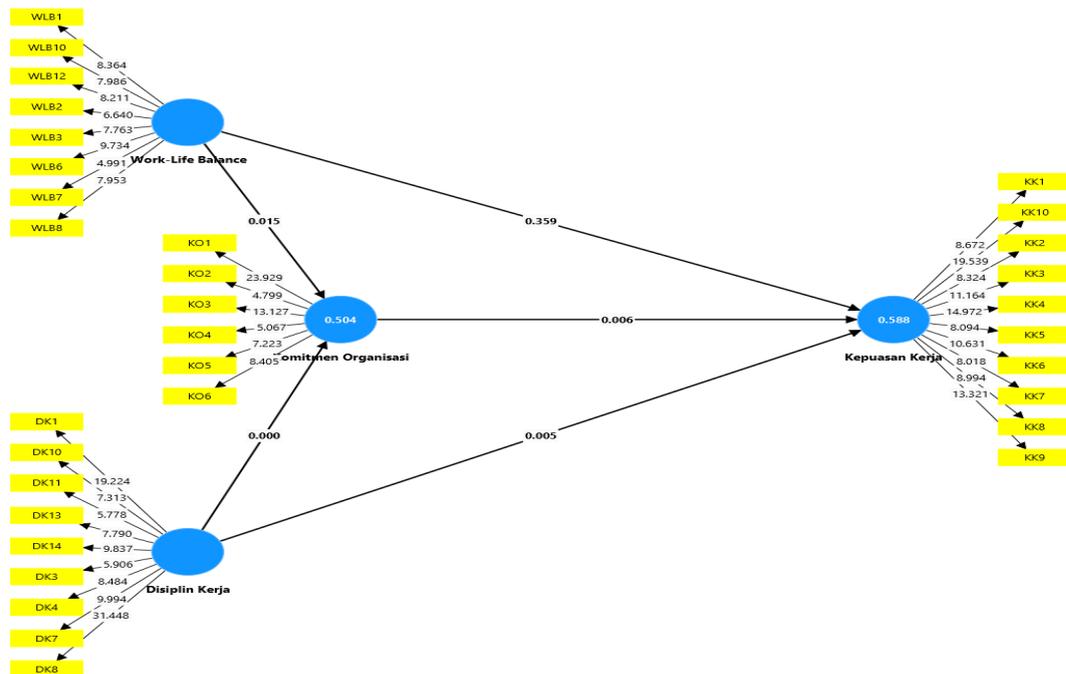
Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work-life balance* dan variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi sebanyak 0,504 atau 50,4%. Dan pada variable *work-life balance*, disiplin kerja dan komitmen organisasi menunjukkan hubungan terhadap variable kepuasan kerja sebanyak 0,588 atau 58,8%.

4.5 Uji Hipotesis

Untuk menentukan derajat signifikansi yang berasal dari pengaruh antar variabel, pendekatan bootstrapping dapat menampilkan nilai signifikan koefisien statistik dan parameter. Ketika nilai t-tabel yang ditetapkan ($t\text{-hitung} > 1,98$) terlampaui, korelasi dianggap signifikan. Nilai probabilitas, atau p-value, dapat dilaporkan untuk menilai signifikansi. Nilai p-value $< 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan (Sugiyono, 2017).

Gambar 4.4
Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti, 2024

Tabel 4. 16
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i> -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.184	-0.177	0.2	0.918	0.359	Tidak signifikan
<i>Work-Life Balance (X1)</i> -> Komitmen Organisasi (Z)	0.353	0.356	0.145	2.44	0.015	Signifikan
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.479	0.494	0.171	2.798	0.005	signifikan
Disiplin Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.414	0.42	0.109	3.807	0	Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.501	0.485	0.182	2.75	0.006	signifikan
Work-Life Balance (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.177	0.162	0.081	2.18	0.03	signifikan
Disiplin Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.207	0.206	0.101	2.056	0.04	signifikan

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2024

Merujuk hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 yang dilakukan melalui SmartPLS dapat disimpulkan:

a) **H1 : *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Mengacu pada nilai *p-value* $0.359 > 0.05$ dan *t-statistics* $0.918 < 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar -0.184 , sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. **H1 ditolak.**

b) **H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Mengacu pada nilai *p-value* $0.005 < 0.05$ dan *t-statistics* $2.798 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.479 , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. **H2 diterima.**

c) **H3 : Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Mengacu pada nilai *p-value* $0.006 < 0.05$ dan *t-statistics* $2.75 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.501 , sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. **H3 diterima.**

d) **H4 : *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)**

Mengacu pada nilai *p-value* $0.015 < 0.05$ dan *t-statistics* $2.44 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.353 , sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. **H4 diterima.**

e) **H5 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)**

Mengacu pada nilai *p-value* $0 < 0.05$ dan *t-statistics* $3.807 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.414 , sehingga dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. **H5 diterima.**

f) H6 : Komitmen Organisasi (Z) mampu memediasi hubungan *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Mengacu pada nilai *p-value* $0.03 < 0.05$ dan *t-statistics* $2.18 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.177, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. **H6 diterima.**

g) H7 : Komitmen Organisasi (Z) mampu memediasi hubungan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Mengacu pada nilai *p-value* $0.04 < 0.05$ dan *t-statistics* $2.056 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.207, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. **H7 diterima.**

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Work-life balance juga didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya serta peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan kerja – keluarga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Collins et al., 2003). Moedy, (2013) mengatakan “*work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan pegawai harus dapat membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggung jawab lainnya”. Karena apabila tidak tercapai *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values > signifikan$, yakni dengan nilai $0.359 > 0.05$. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Endeka et al (2022) yang menunjukkan

tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap Kepuasan kerja oleh karena itu, semakin tinggi *work-life balance* tidak akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al (2023), Simamora (2022), Krisentai et al, (2022) dan Sari et al, (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti jika *work-life balance* tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan semakin baik.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja melalui *work-life balance* diperkirakan tidak mungkin dilakukan. *Work-life balance* diukur dengan 3 indikator, yaitu (X1.1) Keseimbangan waktu, (X1.2) Keseimbangan keterlibatan, (X1.3) Keseimbangan kepuasan, item yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item WLB7 (Saya memiliki komitmen terhadap keluarga) yakni sebesar 4.692, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai telah mampu dan tahu kapan harus terlibat untuk keluarga dan kapan harus terlibat untuk pekerjaannya.

Dalam hal ini Inspektorat Daerah Kota Malang sendiri memiliki 5 hari kerja dalam seminggu, yang mana untuk hari senin sampai Kamis jam kerjanya sendiri dimulai pada pukul 08.00 hingga 16.00, dan pada hari Jumat mulai dari pukul 07.30 - 15.00. Sehingga jika pegawai sedang terlibat dalam pekerjaan di instansi maka pegawai akan berkontribusi dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan, sehingga hal itu dapat menguntungkan perusahaan, selain itu pegawai juga mempunyai waktu yang cukup untuk dapat menjalankan kehidupan sosialnya di luar pekerjaan dengan menikmati waktu bersama teman, keluarga, dapat bersosialisasi, beribadah, dan dapat memiliki waktu untuk berekreasi dan menjalankan hobi dan lainnya. Akibatnya, dengan ada atau tidaknya *work-life balance* tidak akan meningkatkan kepuasan pegawai di Inspektorat Daerah Kota Malang.

Dalam Islam, keseimbangan telah dijelaskan dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 77, yakni:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنُ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۖ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al Qashash ayat 77).

Menurut Tafsir Al Misbah karangan M. Quraish Shihab, ayat diatas menjelaskan bahwa sebagai hamba Allah untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas wajar dan dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan duniawi, dan carilah dengan sungguh-sungguh, yaitu dengan melalui apa yang telah Allah anugerahkan dari hasil usaha yakni kebahagiaan akhirat, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai dengan petunjuk Allah. Pada saat yang sama, jangan melupakan atau mengabaikan bagianmu dari kenikmatan dunia dan selalu berbuat baik kepada siapapun sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan segala nikmat-Nya (Shihab, 2002:405).

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Sutrisno, (2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan organisasi. Nopitasari dan Krisnandi (2018) Nopitasari dan Krisnandi (2018) Menyatakan bahwa rasa tanggung jawab karyawan untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya meningkat dengan tingkat disiplin kerjanya, yang mengarah pada peningkatan upaya yang ia lakukan untuk memenuhi tanggung jawabnya dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Ini

hanya akan layak jika pekerja merasa puas dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.005 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Dahlia (2023), dan penelitian dari Munir et al, (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja yang tercipta maka kepuasan kerja akan mengikuti.

Penelitian ini menggunakan 8 indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai, yakni (X2.1) Intensi, (X2.2) Paradigma atasan, (X2.3) Kompensasi, (X2.4) Keseksamaan, (X2.5) Pengawasan melekat, (X2.6) Hukuman, (X2.7) Ketetapan pimpinan, dan (X2.8) Hubungan timbal balik antar individu. Indikator yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi diperoleh oleh item DK12 dengan nilai 4.538 (Saya merasa bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan didalam instansi tempat saya bekerja).

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya mulai dari ketepatan waktu, mengikuti aturan dan pedoman, menjunjung tinggi standar Inspektorat Daerah Kota Malang, dan berhati-hati dan tanggung jawab moral yang tinggi ketika melakukan pekerjaan mereka. Sehingga hal ini menandakan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang puas dengan pekerjaannya.

Dalam Islam sendiri disiplin juga merupakan hal penting yang diartikan sebagai kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk patuh kepada keputusan, perintah serta peraturan yang berlaku. Ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang disiplin salah satunya surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ؕ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Penjelasan ayat di atas menurut kitab Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir adalah Qur’an Surat An-Nisa ayat 59 turun berkenaan dengan Abdullah bin Hudzafah bin Qais bin Adi yang pada saat itu diutus oleh Rasulullah di dalam satu pasukan khusus (Syaiikh, 2017). Menurut Ash Shiddieqy (2000) Ibadah adalah perilaku menurut, taat, tunduk serta mengikuti. Disiplin kerja pada pandangan Islam merupakan sebuah ibadah yang jika dikerjakan individu dengan dasar menurut, taat, tunduk juga mengikuti.

4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang individu berpartisipasi dalam organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi mencakup unsur kesetiaan kepada organisasi, keterikatan kerja, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Ketika loyalitas, partisipasi dan penerimaan dikaitkan dengan kinerja organisasi, maka pegawai sebagai individu harus memiliki citra diri, konsep kepercayaan diri, dan visi diri mereka sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi mengenai apa yang ingin mereka capai (Robbins & Judge ,2018).

Komitmen organisasi bagi instansi menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap instansi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada instansi sehingga akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Komitmen organisasi merupakan hal yang

penting dalam mencapai suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai sehingga menimbulkan kepuasan ditempat kerja (Santoso, 2017).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.006 < 0.05$. Temuan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprata et al., (2019), A. Dwiyanti et al., (2020), Sri Rahayu et al.,(2023), Rivaldo et al (2021), Dameria dan Handoyo (2023) dan Dewi dan Supartawan (2023) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana jika terjadi kenaikan pada komitmen organisasi maka kepuasan kerja juga akan naik.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu (Z1) Komitmen afektif, (Z2) Komitmen kelanjutan, dan (Z3) Komitmen normatif. Item yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) terdapat pada item KO6 dengan nilai 4.558 (Saya menjalankan tanggung jawab terhadap instansi tempat saya bekerja).

Hal ini menyiratkan bahwa ketika pekerja yakin bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan mereka, mereka akan menjadi loyal kepada instansi dan bersedia berkorban untuk tetap bekerja di instansi tersebut, yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang berdedikasi dalam menyelesaikan tugas, betah dalam bekerja, yang percaya bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai, yang mempunyai keinginan untuk tetap pegawai, dan yang percaya bahwa perusahaan sangat membantu dalam hal ini. memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka cenderung merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka dan melakukan yang terbaik.

Dalam perspektif islam, komitmen diartikan sebagai keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa putus asa guna mencapai sebuah hasil yang maksimal demi memperoleh tujuan yang diinginkan. Kesungguhan ini akan mendorong kenyataan tentang konsistensi pada diri

pegawai untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah yang tertuang dalam surat Fushilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَنْزِيلُ الْمَلَائِكَةِ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Ayat diatas apabila dikorelasikan dengan hubungan pegawai dengan organisasinya adalah tentang adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012:13). Keteguhan hati penuh keyakinan inilah yang disebut dengan istiqomah, dimana balasan baginya adalah tempat yang paling baik dan itu adalah janji Allah SWT kepada makhluknya.

4.6.4 Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah topik yang selalu mendapat perhatian dari manajemen dan peneliti yang fokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiana dan Syarif (2018), komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi saat ini karena hal ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mendukung dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional tentunya bukanlah sesuatu hal yang begitu saja dimiliki oleh seseorang di dalam suatu organisasi, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *work-life balance* (Memon & Satpathy, 2017).

Rondonuwu et al. (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan Zerwas (2019) menyarankan definisi *work-life balance* sebagai berikut “*Work-Life Balance is the individual*

perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities”, dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.015 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa *work-life balance* yang baik akan menciptakan komitmen organisasi yang baik terhadap pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang. Dikarenakan para pegawai merasa senang ketika menghabiskan waktu dan menjadi bagian dari Inspektorat Daerah Kota Malang, dan pegawai merasa pekerjaannya saat ini memiliki arti dalam hidupnya serta mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hasil tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Choeriyah dan Utami (2023), dan penelitian Dihaq et al, (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun penelitian yang bertolak belakang dengan hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdi dan Chalimah, (2023) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah salah satu konsep dalam ilmu psikologi yang sangat memerlukan komitmen individu. Dewi (2017:291) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap menerima dan percaya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor berikutnya yaitu adanya kedisiplinan dalam perusahaan yang kokoh diterapkan dalam perusahaan tanpa adanya tingkat rendah dan tinggi terhadap semua jabatan. Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, dengan

sikap menerima atau tidak untuk menerima konsekuensi yang akan dipertanggung jawabkan jika pelanggaran terjadi. Menurut Katiandagho dalam (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.000 < 0.05$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimilikinya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Hasan dan Suhermin, (2020) dan Oupen et al, (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi Inspektorat Daerah Kota Malang perlu dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan.

Tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dan Dini, (2019) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.6.6 Pengaruh Work-Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.359 > 0.05$. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Endeka et al (2022) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap Kepuasan kerja oleh karena itu, semakin tinggi *work-life balance* tidak akan

menyebabkan tingginya kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al (2023), Simamora (2022), Krisentai et al, (2022) dan Sari et al, (2021) menunjukkan bahawa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti jika *work-life balance* tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan semakin baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis dari variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.015 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa *work-life balance* yang baik akan menciptakan komitmen organisasi yang baik terhadap pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang. Hasil tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Choeriyah dan Utami (2023), dan penelitian Dihaq et al, (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun penelitian yang bertolak belakang dengan hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdi dan Chalimah, (2023) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun hasil uji hipotesis dari variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.006 < 0.05$. Temuan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprata et al., (2019), A. Dwiyantri et al., (2020), Sri Rahayu et al.,(2023), Rivaldo et al (2021), Dameria dan Handoyo (2023) dan Dewi dan Supartawan (2023) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana jika terjadi kenaikan pada komitmen organisasi maka kepuasan kerja juga akan naik.

Hasil uji *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi memiliki nilai $p\text{-value } 0.03 < 0.05$ dan $t\text{-statistics } 2.18 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.177, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu

memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Merujuk pada hasil sebelumnya, *work-life balance* memiliki hasil yang negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan dimediasi oleh komitmen organisasi maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja

4.6.7 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* memperlihatkan hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.005 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Dahlia (2023), dan penelitian dari Munir et al, (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja yang tercipta maka kepuasan kerja akan mengikuti.

Selanjutnya hasil uji dari variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.000 < 0.05$. Penelitian ini didukung oleh penelitian Hasan dan Suhermin, (2020) dan Oupen et al, (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Berikutnya, hasil dari uji hipotesis dari variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang, dikarenakan memiliki nilai $P=Values < \text{signifikan}$, yakni dengan nilai $0.006 < 0.05$. Temuan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprata et al., (2019), A. Dwiyanti et al., (2020), Sri Rahayu et al.,(2023), Rivaldo et al (2021), Dameria dan Handoyo (2023) dan Dewi dan Supartawan (2023) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana jika terjadi kenaikan pada komitmen organisasi maka kepuasan kerja juga akan naik.

Hasil uji dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi memperoleh nilai $p\text{-value } 0.04 < 0.05$ dan t -

statistics $2.056 > 1.96$, serta nilai *original sample* pada *path coefficient* sebesar 0.207, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan yang sudah diuraikan tentang Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang), maka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang. Artinya, naik turunnya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang, hal tersebut dikarenakan para pegawai telah mampu dan tahu kapan harus terlibat untuk keluarga dan kapan harus terlibat untuk pekerjaannya. Mereka tidak mempermasalahkan jika timbul masalah dalam kehidupan pribadinya selama mereka mendapatkan tunjangan dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang. Artinya, semakin baik atau bagus disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja individu juga akan meningkat. Pegawai selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya mulai dari ketepatan waktu, mengikuti aturan dan pedoman, menjunjung tinggi standar Inspektorat Daerah Kota Malang, dan berhati-hati dan tanggung jawab moral yang tinggi ketika melakukan pekerjaan mereka. Sehingga hal ini menandakan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kota Malang puas dengan pekerjaannya.
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Malang. Artinya, jika komitmen organisasi yang dimiliki tinggi maka kepuasan kerja juga akan menjadi tinggi. Pegawai yang berdedikasi dalam menyelesaikan tugas, betah dalam bekerja, yang percaya bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai, yang mempunyai

keinginan untuk tetap pegawai, dan yang percaya bahwa perusahaan sangat membantu dalam hal ini. memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka cenderung merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka dan melakukan yang terbaik.

4. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, pegawai sudah mampu mengatur keseimbangan antar pekerjaannya akan mampu meningkatkan komitmen organisasi terhadap instansi tempatnya bekerja.
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, pegawai yang sudah memiliki disiplin kerja yang baik maka komitmen organisasi juga akan meningkat.
6. Komitmen Organisasi mampu berperan sebagai mediasi pada *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Sebelumnya, *work-life balance* memiliki hasil yang negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan dimediasi oleh komitmen organisasi maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial
7. Komitmen Organisasi mampu berperan sebagai mediasi pada Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Artinya, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai pada di Inspektorat Daerah Kota Malang secara parsial.

5.2 Saran

Melihat penjelasan dan kesimpulan dari hasil dan diskusi, penelitian ini menawarkan rekomendasi berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi penting bagi pimpinan Inspektorat Daerah Kota Malang yang perlu memberikan perhatian khusus terhadap keseimbangan kehidupan antar pekerjaan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan tingkat kepuasan kerja pegawai, khususnya bagi seluruh pegawai baik PNS maupun Non-pns pada Inspektorat Daerah Kota Malang.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam melakukan penelitian atau kajian ilmiah mengenai pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan. Penelitian selanjutnya mengenai *work-life balance*, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat lebih mendalam dengan memasukkan variabel tambahan seperti Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan *Burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdi, M. N., & Chalimah, C. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 113-119.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia (2019) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indonesia Alfabeta.
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi. *Tafsir Al-Qur'anul Madjid An-Nuur Surat 1-4*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000.
- Auliani, R., & Wulanyani, N.M.S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar Rizka Auliani. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 426- 434.
- Ayu, Cynthia P., *et al.* "Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* S1 Universitas Brawijaya, vol. 34, no. 1, May. 2016, pp. 104-113.
- Dameria, L., & Handoyo, S. E. (2023). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4059-4072.
- Denziana, A., & Yunggo, E. D. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Pada Perusahaan Real Estate And Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1).

- Dewi, Andi Ratna Sari, Hasniaty. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI*. Vol.14 No.2.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31-39.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30.
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPF.
- Greenhaus, JH, Collins, KM and Shaw, JD (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63: 510–531
- Hamdani, N. A., Kurnaeli, K., & Ridwan, R. (2022). Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 181-188.
- Hartog, Mary dan Frame, Philip. 2003. *From Rhetoric to Reality Into The Swapof Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance*. USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Hasan, B. S., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-life Balance*. 20:20 Series.

- Jannati, B. R. A., & Supriyanto, H. A. S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 2104-2121.
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora*.
- Kaswan., 2015, *Sikap Kerja (Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti)*, Bandung: Alfabeta.
- Lukmada, Ikmal Burdah. 2012. Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Karyawan PT. Jadi Badi Corak Biscuit Surabaya. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4
- Memon, N. Z., & Satpathy, B. (2017). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Gender Study in the IT-BPM Sector of India. *Management and Labour Studies*, 42(4), 306–315
- Muhammad Husein Abdullah, Syaikh, 2017, *Studi Pemahaman Islam, Judul Asli Mafahim Islamiyyah*, Riau: Mabda Publisher
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Nopitasari, E. dan H. Krisnandi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, MotivasiIntrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(1): 15-30.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Ovan, O., & Saputra, A. (2020). CAMI: Web-based application to test validity and reliability of research instruments. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 5(2), 244-248.

- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427-437.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80-88.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 544-557).
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3),
- Rini, & Setiawan, H. (2016). Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata Di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 169–182.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58. [

- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017), *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior. 14th Edition*, Pearson Education, Inc., London.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39
- Sani Ahmadi Supriyanto dan Machfudz Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, Malang: UIN Maliki Press, 2010
- Sani Supriyanto, A., & Machfudz, M. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Malang: UIN Maliki.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247-272.
- Schermerhorn JR, Osborn RN, Bien MU, Hunt JG. 2012, „Organizational Behavior International Student Version’ John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd. 12 th edition, New Jersey, 07030.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir al-misbah*. Jakarta: lentera hati, 2.
- Singh, M. P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 2, 188-206.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Penerbit Salemba Empat.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel rurnal*.
- Susanti, V. T., & Frendika, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 127-136.
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Vironika, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin . *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), 41-45.
- Wheatley D (2012) Work-life balance, travel-to-work and the dual career household. *Personnel Review* 41(6): 813–31.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of work-life balance on employee performance milennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1109.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257-269.

Zerwas, C. S. (2019). *Work-Life Balance and Women's Entrepreneurship*. Springer.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0650/F.Ek.1/PP.00.9/03/2024

7 Maret 2024

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Inspektorat Pemerintah Kota Malang**

Jl. Gajahmada No.2A, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : M. Bayu Aziz Putra

NIM : 200501110059

Program Studi : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Contact Person : 082297585317

Judul Penelitian : Pengaruh Work-Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Waktu Pelaksanaan : 10 Maret 2024 s.d 22 Maret 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 2: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : M. Bayu Aziz Putra
Tempat, Tanggal Lahir : Pekanbaru, 11 Januari 2002
Alamat : Jl. Lintas Timur KM. 35, Kec. Bandar Sei Kijang,
Kab. Pelalawan, Riau
No. Telpon : 082297585317
Email : bayusyahputra006@gmail.com

Pendidikan Formal

2014 – 2017 : SMP Negeri 1 Bandar Sei Kijang
2017 – 2020 : SMA Negeri 11 Pekanbaru
2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Malang
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Malang

Lampiran 3: Bukti Konsultasi

7/3/24, 8:20 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

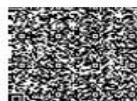
IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110059
Nama : M. Bayu Aziz Putra
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	1 Desember 2023	Bimbingan Outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	8 Desember 2023	Pengembangan judul penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	15 Desember 2023	Bimbingan BAB I Revisi Struktur Penulisan	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	20 Desember 2023	Revisi BAB I dan melanjutkan menulis BAB II & III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	28 Desember 2023	Bimbingan BAB II dan III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	7 Juni 2024	Menyerahkan Draft skripsi Bab 4 dan Bab 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	10 Juni 2024	Bimbingan Bab 4 dan Bab 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	12 Juni 2024	Revisi Bab 4 dan Bab 5 setelah direvisi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Juni 2024
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Lampiran 4: Surat Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : M. Bayu Aziz Putra
NIM : 200501110059
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	22%	9%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan segala hormat, Saya M. Bayu Aziz Putra selaku mahasiswa jurusan Manajemen (2020) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian saya yang berjudul **Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi** (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Kota Malang).

A. Identitas

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Usia :
5. PNS NON-PNS

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Lengkapi daftar identitas yang diberikan
2. Luangkan waktu anda dan baca setiap pernyataan secara menyeluruh
3. Isilah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebenaran yang ada
4. Satu tanggapan diperlukan untuk setiap pernyataan dan tidak boleh lebih dari satu tinfakan.
5. Berilah tanda () pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan keterangan sebagai berikut:

1= STS (Sangat Tidak

Setuju) 2= TS (Tidak

Setuju)

3= N (Netral)

4= S (Setuju)

5= SS (Sangat Setuju)

Semua data yang terkumpul akan terjamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Work-Life Balance

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh instansi					
2	Saya dapat menggunakan waktu istirahat dengan baik					
3	Saya dapat membagi waktu untuk keluarga					
4	Saya dapat membagi waktu untuk kegiatan lain					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
6	Saya memiliki rasa <i>loyalitas</i> terhadap instansi tempat saya bekerja					
7	Saya memiliki komitmen terhadap keluarga					
8	Saya merasa tidak khawatir dengan kehidupan pribadi saat bekerja.					
9	Saya mampu memenuhi kewajiban terhadap keluarga					

10	Saya merasa puas terhadap apa yang diperoleh dalam pekerjaan					
11	Saya merasa kontribusi yang saya lakukan dihargai oleh instansi					
12	Saya merasa perlu berkontribusi terhadap rekan kerja ditempat instansi					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang saya miliki					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin					
3	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan bagi pegawai yang ada di instansi					
4	Saya merasa sifat teladan dari pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja didalam instansi					
5	Saya merasa balas jasa yang diberikan instansi akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan					

6	Saya merasa dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh instansi dapat meningkatkan disiplin kerja					
7	Saya merasa dengan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja anda didalam instansi					
8	Saya merasa instansi melakukan dan memberikan pengawasan dengan baik					
9	Saya merasa dengan adanya sanksi dan hukuman akan meningkatkan kesadaran anda untuk disiplin kerja					
10	Saya merasa siap memperbaiki jika terjadi kesalahan didalam melakukan pekerjaan					
11	Saya merasa dengan adanya ketegasan dari pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja					
12	Saya merasa bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan didalam instansi tempat anda bekerja					
13	Apakah hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan rasa semangat ketika melakukan pekerjaan					
14	Saya merasa hubungan yang terjalin antar rekan kerja seperti keluarga					

Komitmen Organisasi

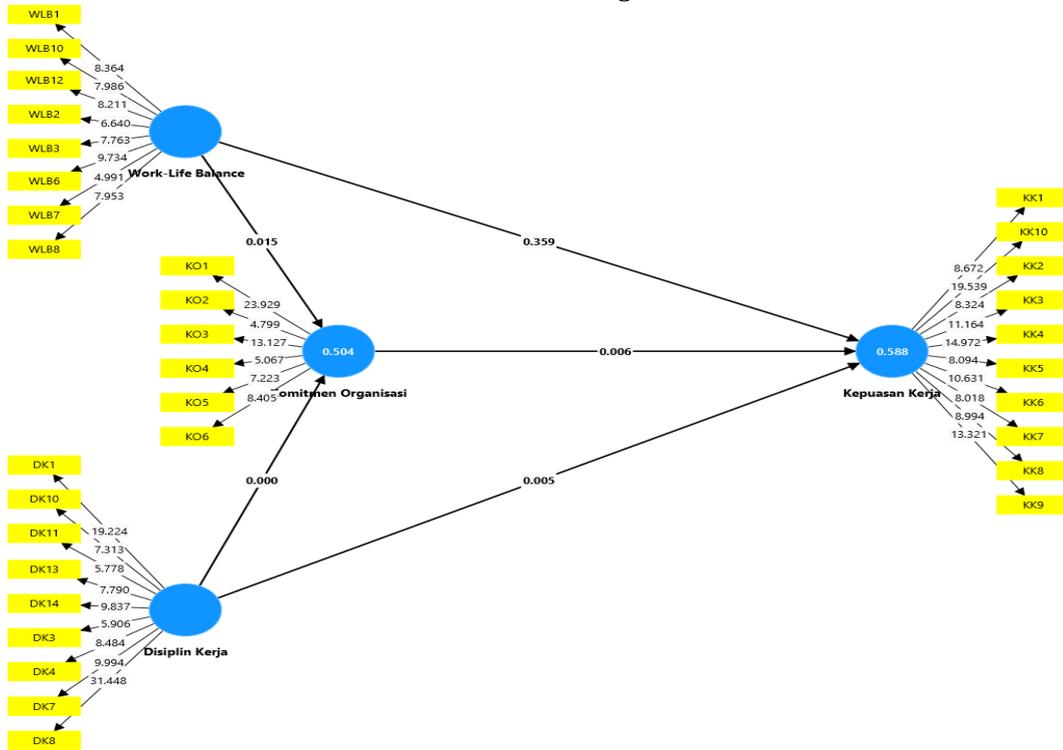
No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang menjadi bagian dari instansi tempat anda bekerja					
2	Saya merasa senang ketika menghabiskan waktu dengan instansi					
3	Saya merasa pekerjaan anda saat ini memiliki arti dalam kehidupan anda					
4	Saya merasa kesulitan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini					
5	Saya merasa patuh dan menaati norma, peraturan, dan nilai-nilai dari instansi tempat anda bekerja					
6	Saya menjalankan tanggung jawab terhadap instansi tempat anda bekerja					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas terhadap kesesuaian gaji yang saya terima					
2	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima dengan tugas yang dikerjakan					

3	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalankan saat ini					
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					
5	Saya merasa nyaman ketika bekerja bersama dengan rekan kerja di instansi					
6	Saya merasa puas ketika berinteraksi dengan rekan kerja					
7	Saya merasa kebijakan promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dengan peraturan yang ada					
8	Saya merasa pimpinan memberikan dukungan pada pegawai atau bawahannya dalam bekerja					
9	Saya merasa puas ketika berinteraksi dengan atasan dan fungsi dari atasan tersebut					
10	Saya merasa atasan memberikan perhatian terhadap bawahannya					

Lampiran 6: Hasil Uji Menggunakan Software SmartPLS 4.0
Outer Loading



Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Work-Life Balance
DK1	0.883	0.613	0.546	0.610
DK10	0.649	0.272	0.505	0.632
DK11	0.624	0.396	0.477	0.406
DK13	0.684	0.414	0.578	0.607
DK14	0.784	0.700	0.531	0.444
DK3	0.601	0.425	0.368	0.390
DK4	0.782	0.413	0.377	0.540
DK7	0.782	0.524	0.501	0.538
DK8	0.909	0.685	0.575	0.646
DK9	0.483	0.739	0.673	0.520
KK1	0.562	0.878	0.526	0.344
KK10	0.474	0.741	0.619	0.448
KK2	0.544	0.753	0.729	0.571
KK3	0.546	0.840	0.489	0.335
KK4	0.508	0.739	0.565	0.307
KK5	0.663	0.790	0.541	0.417
KK6	0.432	0.712	0.417	0.206
KK7	0.516	0.759	0.363	0.155
KK8	0.516	0.793	0.411	0.321
KK9	0.622	0.677	0.871	0.597
KO1	0.561	0.374	0.626	0.484
KO2	0.479	0.591	0.803	0.501
KO3	0.304	0.466	0.648	0.309
KO4	0.412	0.408	0.709	0.375
KO5	0.511	0.521	0.742	0.536
KO6	0.579	0.286	0.523	0.843
WLB1	0.467	0.257	0.453	0.855
WLB10	0.472	0.274	0.500	0.862
WLB12	0.372	0.172	0.439	0.794
WLB2	0.460	0.422	0.454	0.695
WLB3	0.607	0.396	0.569	0.702
WLB6	0.612	0.355	0.439	0.672
WLB7	0.651	0.608	0.517	0.701
WLB8				

Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.479	0.494	0.171	2.798	0.005
Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi	0.414	0.420	0.109	3.807	0.000
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.501	0.485	0.182	2.750	0.006
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	-0.184	-0.177	0.200	0.918	0.359
Work-Life Balance -> Komitmen Organisasi	0.353	0.356	0.145	2.440	0.015

R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.588	0.562
Komitmen Organisasi	0.504	0.484

Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work-Life Balance -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.177	0.162	0.081	2.180	0.030
Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.207	0.206	0.101	2.056	0.040

Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.901	0.916	0.920	0.565
Kepuasan Kerja	0.926	0.928	0.938	0.602
Komitmen Organisasi	0.829	0.852	0.876	0.544
Work-Life Balance	0.900	0.902	0.920	0.592

Outer Loading

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Work-Life Balance
DK1	0.883			
DK10	0.649			
DK11	0.624			
DK13	0.684			
DK14	0.784			
DK3	0.601			
DK4	0.782			
DK7	0.782			
DK8	0.909			
KK1		0.739		
KK10		0.878		
KK2		0.741		
KK3		0.753		
KK4		0.840		
KK5		0.739		
KK6		0.790		
KK7		0.712		
KK8		0.759		
KK9		0.793		
KO1			0.871	
KO2			0.626	
KO3			0.803	
KO4			0.648	
KO5			0.709	
KO6			0.742	
WLB1				0.843
WLB10				0.855
WLB12				0.862
WLB2				0.794
WLB3				0.695
WLB6				0.702
WLB7				0.672
WLB8				0.701

Lampiran 7: Daftar Hadir Pegawai Tahun 2023



PEMERINTAH KOTA MALANG
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Gajahmada No. 2A Telp. (0341) 364450 ; 321276 Fax. (0341) 364450 Malang
Kode Pos : 65119

Malang, 12 Oktober 2023

Kepada

Yth. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Malang
di

MALANG

SURAT PENGANTAR

Nomor : 800708 /35.73.300/2023

NO	JENIS YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KETERANGAN
1.	Rekapitulasi Daftar Hadir Manual ASN Inspektorat Daerah Kota Malang Periode Bulan September 2023	1 (Satu) Berkas	Disampaikan dengan hormat untuk diproses lebih lanjut

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terimakasih


INSPEKTUR DAERAH
Sekretaris
SITI MAHMUDAH, SE, MM.
Pembina Tk. I.
NIP. 19690324 199603 2 002

**DAFTAR REKAPITULASI PNS INSPEKTORAT DAERAH YANG TIDAK MASUK KERJA
BULAN SEPTEMBER TAHUN 2023**

No	N A M A / N I P.	A L A M A T TELP ; HP.	JABATAN / PANGKAT	KETERANGAN				
				S	C	DL	P	TK
1	Drs. MULYONO, M. SI NIP. 19650627 196602 1 004	Jl. Danau Tempe F3 D1/14/RT/RW: 10/12 Sawojajar	Inspektur Pembina Utama Muda (IV/c)			9		
2	SITI MAHMUDAH, SE, MM NIP. 19690324 199603 2 002	Jl. Tondano Barat A2 F33 RT. 04/RW. 10 Sawojajar 081333104030	Sekretaris-Inspektorat Daerah Pembina Tk. I (IV/b)		2	8		
3	Dra. YATMIATI, MM. NIP. 19661015 199303 2 003	Jl. D. Panial Utara C7-120 Sawojajar-Mlg. 712 927 ; 081 2332 44 185	Inspektur Pembantu Wilayah I Pembina Tk.I (IV/b)		1	5		
4	SAHABUDDIN ST., MT NIP. 19750410 200312 1 006	Pondok Blimbing Indah C1/9	Inspektur Pembantu Wilayah II Pembina (IV/a)			2		
5	DAHAT SIH BAGIYONO, ST. NIP. 196812261996021005	Villa Bukit Tidar Blok E2/105 RT/RW: 08 081246872936	Inspektur Pembantu Wilayah III Pembina Tk. I (IV/b)		5			
6	ADE YUDHITAMA, S. Sos, SE, MM. NIP. 19760910 200501 1 012	Griyashanta Blok J 26 0812-3323-3466	Inspektur Pembantu Wilayah IV Pembina (IV/a)					
7	MOCHAMAD ARIEF WIBISONO, SH. NIP. 19690911 199503 1 003	Jl. Lantanu No. 6 89602581629	Inspektur Bidang Pencegahan Korupsi dan Investigasi Pembina Tk. I (IV/b)					
8	Dra. DWI ASTUTI P., MSI. NIP. 19640522 199203 2 005	Jl.Candi Panggung Permai 3 Mlg. 417 509 ; 085 730 703 814	Auditor Ahli Madya Irban WII II Pembina Utama Muda (IV/c)			2		
9	SUGENG WIDODO, AP, MM NIP. 19740510 199311 1 001	Perum Griya Amorf 12C/12 081 252 449 72	Auditor Ahli Madya Irban WII IV Pembina Tk.I (IV/b)			1		
10	BUDI SULISTYO S, ST. NIP. 19700607 199803 1 007	Jl. D. Kalimosodo VI / 1 Malang 887 7801 ; 081 944 819 800	Auditor Ahli Madya Irban WII III Pembina Tk. I (IV/b)			1		
11	YULI EKANING TYAS, SS, M.PPM NIP. 19800707 200312 2 003	l. Danau Tondano Barat A2/B19 Sawojaja 08563555387	P2UPD Ahli Madya Irban WII I Pembina Tk. I (IV/b)			2		
12	AHMAD SHOLAHUDDIN AL AYYUBI, S.STP NIP. 19791006 199810 1 001	Prum. Graha Kartika A-17 Jl. Pelabuhan Tanjung Priok Bakalankrajan 08563555387	P2UPD Ahli Madya Irban WII I Pembina (IV/a)			4		
13	R. AGUS ERIHARYANTO, S.E, M.M NIP. 19800802 200501 1 014	Jl. Tanpomas 4 Malang 081230059084	Auditor Ahli Madya Irban WII III Pembina (IV/a)					
14	ENDANG KARTIKAWATI, SE, MM. NIP. 19691112 200701 2 018	Jl. Hamid Rusdi Timur VI/20 62 821-4369-3678	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Pembina (IV/a)		1	1		
15	HERY SULISTYORINI, S.E. NIP. 19691010 199803 2 007	Perum Oma View GF 01 Malang 081334078889	Kepala Subbagian Perencanaan Penata Tingkat I (III/d)			4		
16	LUH EKA PRAMAWATI, SE, MM. NIP. 19770524 199803 2 003	Perum Sulfat Rivera R 3/6 081230059084	Kepala subbagian Administrasi Umum & Keuangan Penata Tingkat I (III/d)			2		

No	N A M A / N I P.	A L A M A T TELP ; HP.	J A B A T A N / P A N G K A T	K E T E R A N G A N				
				S	C	DL	P	TK
17	NISKA SANDRIANA, S. TP, MAP. NIP. 19730224 200903 2 002	Jl. Raya Tlogomas VI A/62-53 81333540595	Kepala Subbagian Analisa dan Evaluasi Penata Tk. I (III/d)					
18	ASTITY SURYARINI SE, Ak NIP. 19760109 200903 2 003	Perum. Persada Bhayangkara G6 452 781 ; 081 853 9176	Auditor Ahli Muda Irban WII II Penata Tk. I (III/d)			2		
19	DIAN SOPHIA SUWARTO, SS, M.Si NIP. 19750309 200701 2 013	Jl. Gajahmada No 2 Malang 081233991022	PPUPD Ahli Muda Irban WII I Penata TK I (III/d)			1		
20	SASANTI RAHMAWARDHANI, SE, M. Si NIP. 19810708 200903 2 001	PBI KG 15 08563581581	PPUPD Ahli Muda Irban WII I Penata TK I (III/d)		1	5		
21	EKO NOFIYANTO, S.Sos. NIP. 19751101 201101 1 001	Jl.Pelt.Sujono Wijaya kusuma 11 082 140 890 282	Auditor Ahli Muda Irban WII III Penata Tk. I (III/d)			1		
22	HENDY SETYAWAN, S.IP. NIP. 19820916 201101 1 004	Jl.Kendalpayak 38 RT.6 RW.4 7565777 ; 085 646 303030	Auditor Ahli Muda Irban WII IV Penata Tk. I (III/d)			1		
23	KHUSNUL KHOTIMAH, SE NIP. 19741226 200112 2 002	Jl. Payaman No 63 Malang 08121731974	PPUPD Ahli Muda Irban WII II Penata (III/c)			3		
24	MOCHAMAD SOFYAN HADI, SE NIP. 19811227 200112 1 002	Jl. Sunan Ampel I/17 082230449982	PPUPD Ahli Muda Irban WII IV Penata (III/c)			1		
25	BAGUS GALIH, ST NIP. 19810828 201101 1 003	Jl. Anggur Kav 28 Dau 081252320263	PPUPD Ahli Muda Irban WII I Penata Tk. I (III/d)			4		
26	NINOK TRI SUGESTI, S.Sos NIP. 19860124 200501 2 001	Perumahan Bulan Terang Utama Blok UJ 22 Jl. Ki Ageng Gribig, Madyopuro 085646362799	PPUPD Ahli Muda Irban WII I Penata Tk. I (III/d)			4		
27	DIYAN HAQIQI, SE NIP. 19870211 201101 1 003	Jl.Gadel II/40 Surabaya 85257942131	Auditor Pertama Irban WII III Penata (III/c)		1			
28	LILIK INDRAMATI, ST NIP. 19800428201503 2 001	Perum griyo Muslim B6 Mulyorejo. 087859757537	Auditor Muda Irban WII II Penata (III/c)					
29	VIDA VIVIANI, S.E. NIP. 19851203 201503 2 001	Jl. Keben IB/No 5 0834898/085259107070	Auditor Muda Irban WII IV Penata (III/c)					
30	ARINA CHUMA'DATUS Z., S.Si NIP. 19890813 201503 2 001	Perum. Batu Permata Jl. Koral No 6 Tlogomas 081334575189	PPUPD Ahli Muda Irban WII III Penata (III/c)			1		
31	UNGGUL PRASETYA MARDI, ST. NIP. 19751208 201101 1 001	Perum Persada Bhayangkara G6 081 231 646 869	Auditor Ahli Muda Irban WII IV Penata (III/c)			1		
32	SANTI DWI JULI KARUNIAWATI, SE, MM. NIP. 19860718 201503 2 002	Jl. Simpang Sulfat Utara VII J/28 RT/RW: 07/05 082228245324	Analisis Pengawasan Inspektur PembantuWilayah I Penata (III/c)			4		
33	FIRMANSYAH, SE, AK. NIP. 19861020 201001 1 001	Jl. Selat Sunda V D8/10 0812499098	Auditor Ahli Muda Irban WII III Penata (III/c)			1		
34	SAPTANIA KAMILAH, SE NIP. 19781022 201407 2 002	Perum Kartika Asri Blok AA 18 Panji Suroso 08123301422	Auditor Ahli Pertama Irban WII III Penata MudaTk. I (III/b)					
35	RIDHA RASYIDAH, ST NIP. 19810207 201410 2 001	Perum Citra Raya Riverview Blok C No. 70 Pakisaji Malang 081334145176	Auditor Ahli Pertama Irban WII IV Penata Muda Tk. I (III/b)		1	1		
36	FITRI SETYAWARDHANI, A.Md. NIP. 19810207 201410 2 001	Jl. Cakalang Indah 3 Kav O	Pengelola Evaluasi Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan			1	2	

No	N A M A / N I P.	A L A M A T TELP ; HP.	JABATAN / PANGKAT	KETERANGAN				
				S	C	DL	P	TK
	NIP. 19880517 201001 2 013	085234776134	Penata Muda TK. I (III/b)					
37	APRILLIA ANANTHA SARI, A.Md. NIP. 19860402 201001 2 022	Jl.Ry.Genengan 308 Pakisaji 802 265 ; 089 803 29 510	Auditor Pelaksana Lanjutan / Mahir Irbn Wil II Penata Muda Tk. I (III/b)			5		
38	ANDY ARIFIANTO, S.E. NIP. 19800210 200901 1 001	Jl. Silikat VI/32 RT/RW: 03/11 Purwanto Blimbing Kota Malang 81336416342	Bendahara Subbagian Keuangan Penata Muda TK. I (III/b)					
39	JANIMIN NIP. 19750604 199903 1 009	Perum. Puncak Permata Sengkaling Blok. JC No. 10 85235396403	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Penata Muda III/a			3		
40	DWI WAHYU RAMADHANA, SE NIP. 19890406 202012 1 001	Perun The Village blok M.3 mulyorejo sukun 08128000983	Auditor Ahli Pertama Irbn Wil IV Penata Muda (III/a)			1		
41	BINTAN ATI'UL HUSNA, SE NIP. 19890201 202012 2 002	Jl. MalikmDalam Perum muhara Garden Kav. 25 buring 085310194733	Auditor Ahli Pertama Irbn Wil III Penata Muda (III/a)			1		
42	FEBRIANTO, SE, Ak NIP. 19910212202012 1 005	Perum Graha Nirwana Block C No. 7 Pakis Kab. Malang 081330070010	Auditor Ahli Pertama Irbn Wil II Penata Muda (III/a)			3		
43	KRISTANTI KUSWORO, SE NIP. 19970517 202012 2 005	Dusun Semanding RT. 08, RW. 04 Keonien 081359231150	Auditor Ahli Pertama Irbn Wil I Penata Muda (III/a)	1		4		
44	DIANA NOVITA SARI, SE NIP. 19971106 202203 2 005	Jl. Kapi Sata Bali 16J/02 Sawojajar II Malang 081217704775	PPUPD Ahli Pertama Irbn Wil II Penata Muda (III/a)			4		
45	REVINA ANISANDRA, SE NIP. 19970412 202203 2 008	Dirgantara Permai A3/25 081217940693	PPUPD Ahli Pertama Irbn Wil I Penata Muda (III/a)					
46	USMAWATI NIP. 19770306 201407 2 001	081336456584 Jl. Danau Maninjau 7 B2 C2	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Pengatur (III/c)					
47	ARIF FITANTO NIP. 19810625 201212 1 002	Jl. Teratai Ds. Wadung Rt.05 Rw.02 Pakisaji Malang 082143080078	Pengadministrasi Kepegawaian Pengatur muda Tingkat I (II/b)	1		5		
				S	C	DL	P	TK
				2	13	99	0	0



DAFTAR REKAPITULASI PNS INSPEKTORAT DAERAH YANG TIDAK MASUK KERJA
BULAN NOVEMBER TAHUN 2022

No	NAMA / NIP	ALAMAT TEMP. / HP	JEMBATAN PANGKAT	KETERANGAN				
				S	C	DL	P	TK
1	Drs. MULYOVO, R. S. NIP. 1900007 198802 1 004	J. Danae Temp. PS D/14RT/1RW 1812 Semarang	Inspektur Pembina Utama Muda (P/1)			0		
2	BITI RAHMUDAH, SE, BBE NIP. 1900024 198603 2 002	J. Tondano Barat A2 F03 RT. 04 RW. 10 Semarang	Sekretaris Inspektorial Daerah Pembina Tk. I (P/1)			0		
3	Drs. YATMATI, BBE NIP. 19801015 196303 2 003	J. D. Panti Utara C1-05 Sawopo-Mg 712 827 - 081 2330 44 185	Inspektur Pembantu Wilayah I Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
4	SAHAMUDDIN ST., MT NIP. 1900403 200312 1 000	Pondok Bembung Indah CVG	Inspektur Pembantu Wilayah II Pembina (P/1)			0	4	
5	DAHAT SRI BAGHYONO, ST. NIP. 19681230 198001000	vila Bakti Tidar Blok E2-100 RT/RW. 061 081248072930	Inspektur Pembantu Wilayah II Pembina Tk. I (P/1)			3	4	
6	ADI YUDHANTAMA, S. Sca, SBL, BBE NIP. 19760910 200901 1 012	Griyabakti Blok J 20 0812-3323-0488	Inspektur Pembantu Wilayah IV Pembina (P/1)			3	4	
7	MUCHAMMAD ARIF WISNORO, SBL NIP. 19890311 198503 1 003	J. Larutan No. 8 30803018100	Inspektur Bidang Pencegahan Korupsi dan Investigasi Pembina Tk. I (P/1)			4	4	
8	Drs. Dwi Astuti, P., MEd NIP. 19040622 198003 2 006	J. Cand. Panggung Permai 3 Mg 417 608 - 085 730 703 914	Auditor Ahli Madya Ibtan WE II Pembina Utama Muda (P/1)			4		
9	SUGENG WEDODO, AP, BBE NIP. 19740510 198311 1 001	Perum Griya Anand 120/12 081 252 488 72	Auditor Ahli Madya Ibtan WE IV Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
10	MUDI SULISTYO S. ST. NIP. 19700602 198903 1 007	J. D. Kabinanda W/1 1 Malang 827 7001 - 081 944 819 800	Auditor Ahli Madya Ibtan WE III Pembina Tk. I (P/1)			2	7	3
11	YULI DWANING TYAS, S.P., M.PPM NIP. 19800707 200312 2 003	J. Danae Yulianeri Barat A2/B10 Semarang 08133353397	PPUPD Ahli Madya Ibtan WE I Pembina Tk. I (P/1)			1	4	
12	AHMAD SHOLAHUDDIN AL AFTUHAL S.STP NIP. 19791006 198810 1 001	Perum. Graha Kartha A-17, J. Polakernas Tanjung Ploak, Salatkarajaya 08133355387	PPUPD Ahli Madya Ibtan WE I Pembina (P/1)			1	4	
13	R. AGUS ERHARYANTO, S.E., M.M NIP. 19800902 200501 1 014	J. Tarpentas 4 Malang 081230006084	Auditor Ahli Madya Ibtan WE III Pembina (P/1)			3	3	
14	ENDANG KARTIKAWATI, SE, BBE NIP. 19691112 200701 2 010	J. Haradi Rendi Temur W02 82 821-488-2678	Analisa Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Pembina (P/1)			0		
15	HERY SULISTYORINI, S.E. NIP. 19891010 198803 2 007	Perum Ona View GP 01 Malang 081334407800	Kepala Subbagian Perencanaan Pembina Tingkat I (P/1)			0		
16	LUN EKA PRAMAWATI, SE, BBE NIP. 19770204 198803 3 003	Perum Saferi Riveria R 308 081230008004	Kepala subbagian Administrasi Umum & Keuangan Pembina Tingkat I (P/1)			1	6	
17	RISKA SANDRANA, S. TP, MAP NIP. 19730324 200803 3 007	J. Raya Tegayasa M. A02-03 81333540895	Kepala Subbagian Analisa dan Evaluasi Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
18	ARTITY SURYANING, SE, AN NIP. 19760409 200803 2 006	Perum. Pustaka Bhayangkara 08 452 781 - 081 903 9178	Auditor Ahli Muda Ibtan WE II Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
19	DAN SOPHIA SUWARTO, S.S., R. S. NIP. 19750306 200701 2 013	J. Djajhanda No 2 Malang 081230001020	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE I Pembina Tk. I (P/1)			1	6	
20	SARANTI RAHMAWARSHANI, SE, M. S. NIP. 19802705 200903 2 001	RS NO 15 08100001581	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE I Pembina Tk. I (P/1)			1	6	
21	DND MOFYANTO, S. BBE NIP. 19791120 201104 1 001	J. Pol. Ejojo Wijaya Kusuma 11 082 140 888 282	Auditor Ahli Muda Ibtan WE II Pembina Tk. I (P/1)			3	4	
22	HENDY SATTYAWALI, S.TP NIP. 19820506 201101 1 004	J. Kemelayan 28 RT 9 RW 4 7980777 - 081 830 33330	Auditor Ahli Muda Ibtan WE IV Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
23	KHUSNUL KHOTIMAH, SE NIP. 19741226 200113 2 002	J. Piyamban No 63 Malang 08121731874	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE III Pembina (P/1)			4	5	4
24	MUCHAMMAD SOPHYAN HADI, SE NIP. 19811227 200112 1 002	J. Suran Ansel 017 082770449902	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE IV Pembina (P/1)			0	2	6
25	BADUS GALAH, ST NIP. 19810509 201101 1 003	J. Angkor Kay 28 Des 08123000063	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE I Pembina Tk. I (P/1)			1	4	
26	MEMOK TRI SUKSEPTI, S. BBE NIP. 19891014 200801 2 001	Pemukon Bulon Tengah Utama Blok LU 20 Jl. H. Agung Gribig, Matyojopo 081648307399	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE I Pembina Tk. I (P/1)			0	4	
27	DIYAN HARDO, SE NIP. 19870211 201101 1 003	J. Gedel R-42 Salsabaya 88397942171	Auditor Pertama Ibtan WE III Pembina (P/1)			3	4	
28	LILIK INDRAMATI, ST NIP. 19600428010603 2 001	Perum Griya Mutiara III Matyojopo 081888757037	Auditor Muda Ibtan WE I Pembina (P/1)			4	4	
29	VIDA WISAWATI, S.E. NIP. 19851203 201809 2 001	J. Koberi 05Pw 8 0834888700250107070	Auditor Muda Ibtan WE IV Pembina (P/1)			0	4	
30	ARNA CHURMADATUS Z., S.Si NIP. 19880813 201803 2 001	Perum. Batu Permai 3, Koral Re-8 Tegayasa 081334270398	PPUPD Ahli Muda Ibtan WE III Pembina (P/1)			0	4	
31	URUGUL PRASERTYA MARDI, ST. NIP. 19791208 201101 1 001	Perum Pustaka Bhayangkara 08 081 331 848 888	Auditor Ahli Muda Ibtan WE IV Pembina (P/1)			2	4	
32	SANTI DWI JULI KARUNAWATI, SE, MM. NIP. 19860718 201803 2 002	J. Simang Guffal Utara VI, JOR. RT/RW 0195 108228245324	Analisa Perencanaan Inspektur Pembantu Wilayah II Pembina (P/1)			3		
33	FRMANSYAH, SE, AN NIP. 19881028 201001 1 001	J. Sahel Bumi V CG-10 08124806088	Auditor Ahli Muda Ibtan WE II Pembina (P/1)			0	4	
34	SARTANA KAMILAH, SE NIP. 19761027 201407 2 003	Perum Kartha Auri Blok AA 10 Ring Eucoco 08123305429	Auditor Ahli Pertama Ibtan WE III Pembina Tk. I (P/1)			3	4	
35	RIHA RASYIDAH, ST NIP. 19890807 201410 2 001	Perum Ciba Raya Puncung Blok C Tg. 70 Ploang Malang 081234145178	Auditor Ahli Pertama Ibtan WE IV Pembina Muda Tk. I (P/1)			0	4	
36	FITRI SETYAWARHAM, A. MM. NIP. 19880917 201001 2 013	J. Cakelang Indah 3 Kav O 082234770134	Pengelola Evaluasi Tender Lelang Layanan Hasil Pekerjaan Pembina Muda Tk. I (P/1)			0		
37	APRELLA ANASTHA SARI, A. MEd NIP. 19880402 201001 2 002	J. Fly Gemangan 308 Ploang 802 285 - 088 803 20 910	Auditor Pelaksanaan Layanan Tender Ibtan WE III Pembina Muda Tk. I (P/1)			4	4	

No	NAMA / N.I.P.	ALAMAT TELP ; HP;	JABATAN / PANGKAT	KETERANGAN				
				S	C	DL	P	TK
38	ANDY ARIFIANTO, S.E. NIP. 19800210 200901 1 001	Jl. Silikat VI/32 RT/RW: 03/11 Purwantoro Blimbing Kota Malang 81336416342	Bendahara Subbagian Keuangan Penata Muda TK. I (II/b)			8		
39	JANIMIN NIP. 19750604 199903 1 009	Perum. Puncak Permata Sengkaling Blok. JC No. 10 85235396403	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Penata Muda III/a			5		
40	DWI WAHYU RAMADHANA, SE NIP. 19890406 202012 1 001	Perum The Village Blok M.3 mulyorejo sukum 08128000983	Auditor Ahli Pertama Irban WII IV Penata Muda (III/a)			5	4	
41	BINTAN AFTUL HUSNA, SE NIP. 19880201 202012 2 002	Jl. Malikm Dalam Perum muhara Garden Kav. 25 buring 085310194733	Auditor Ahli Pertama Irban WII III Penata Muda (III/a)			3	4	
42	FEBRIANTO, SE, Ak NIP. 19810212202012 1 005	Perum Graha Nirvana Block C No. 7 Pakis Kab. Malang 081330070010	Auditor Ahli Pertama Irban WII II Penata Muda (III/a)		7			
43	KRISTANTI KUSWORO, SE NIP. 19970517 202012 2 005	Dusun Semanding RT. 08, RW. 04 Keenanin 081358231150	Auditor Ahli Pertama Irban WII I Penata Muda (III/a)			4	4	
44	DIANA NOVITA SARI, SE NIP. 19971106 202203 2 005	Jl. Kapi Sata Bali 18J/02 Sawojajar II Malang 081217704775	PPUPD Ahli Pertama Irban WII II Penata Muda (III/a)			4	4	
45	REVINA ANISANDRA, SE NIP. 19970412 202203 2 008	Dirgantara Permai A3/25 081217940660	PPUPD Ahli Pertama Irban WII I Penata Muda (III/a)			4		
46	USMAWATI NIP. 19770306 201407 2 001	081338458584 Jl. Danau Maninjau 7 B2 C2	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Pengatur (II/c)			6		
47	ARIF FITANTO NIP. 19810625 201212 1 002	Jl. Teratai Da. Wadung RL05 Rv.02 Pakisaji Malang 082143080078	Pengadministrasi Kepegawaian Pengatur muda Tingkat I (II/b)					
				S	C	DL	P	TK
					46	182	134	





PEMERINTAH KOTA MALANG
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Gajahmada No. 2A Telp. (0341) 364450 ; 321276 Fax. (0341) 364450
Malang Kode Pos : 65119

Malang, 11 Januari 2024

Kepada

Yth. Sdr. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Malang
Di
MALANG

SURAT PENGANTAR

Nomor : 800/ 33 /35.73.300/2024

NO	JENIS YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KETERANGAN
1.	Rekapitulasi Daftar Hadir Manual Inspektorat Daerah Kota Malang Periode Bulan Desember 2023	1 (Satu) Berkas	Disampaikan untuk menjadikan periksa.

INSPEKTOR DAERAH
Sekretaris,

SITI MURNI DUDAH, SE, MM.
Pembina Tk. I
NIP. 19690324 199603 2 002

**DAFTAR REKAPITULASI PNS INSPEKTORAT DAERAH YANG TIDAK MASUK KERJA
BULAN DESEMBER TAHUN 2023**

No.	N.A.M.A / N.I.P.	ALAMAT TELP. / HP	JERJANT PALDIKAT	KETERANGAN				
				S	C	D	P	Tk
1	Dr. MULPOD, M. S NIP. 1905027 19602 1 000	J. Denda Tempel P3 01148190W 1670 Sawojajar	Inspektur Pembina Utama Muda (P/0)			1	1	
2	WITAMAMUDKHAJE, MM NIP. 1960024 19602 2 000	J. Tendana Barat A2 733 RT 1679W 10 Sawojajar 05133104000	Sekretaris Inspektoriat Daerah Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
3	Dr. YATIBATI, MM. NIP. 1961015 19600 2 000	J.D Panti Utama C7-00 Sawojajar-Mg 712 827 - 801 2502 An 180	Inspektur Pembantu Wilayah I Pembina Tk.I (P/0)			1		
4	SAHANUGDAN, ST, RT NIP. 19750410 20012 1 008	Pondok Blimbing Indah C19	Inspektur Pembantu Wilayah I Pembina (P/0)	1	1	1		
5	DAHAT SAH BAGIYONO, ST NIP. 1961328196021008	Vila Bukit Tidar Blok 801108 RT09W 085 081248872938	Inspektur Pembantu Wilayah II Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
6	ADI TUCHIRAMA, S. Sca, SE, MS. NIP. 19700110 20050 1 010	Griyastama Blok 2 28 0812-3023-3488	Inspektur Pembantu Wilayah IV Pembina (P/0)	1	1	1		
7	MUCHAMAD AREF WIGANDI, SH. NIP. 1909011 19020 1 000	J. Lamban No. 8 0900258026	Inspektur Bidang Pengawasan Keuangan dan Investasi Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
8	Dr. DWI ASTUTI F., MS. NIP. 1904022 19020 2 000	J. Candi Pengung Permai 3 Mg 417 309 - 081 730 150 914	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 Pembina Utama Muda (P/0)	1	1	1		
9	SUSENG WEDODO, AP, MM NIP. 19740510 19021 1 001	Perum Saja Anorif 120/12 081 282 449 72	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 IV Pembina Tk.I (P/0)			1	1	
10	DUJI SULISTYO S. ST. NIP. 1973067 19602 1 007	J. D. Kalenode W 11 Malang 087 7601 - 081 344 818 800	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 III Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
11	YULI KRANING TYAS, SS, RUPPI NIP. 1900027 20012 2 000	J. Denda Tendana Barat A2810 Sawojajar 0590058387	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina Tk. I (P/0)	1	1	1		
12	AHMAD SHAHLANUDDIN AL AYYUBI, S-STR NIP. 19791006 19610 1 000	Perum. Graha Kariba A.17 J. Palabuhan Tanjung Pinak Bakulanrejo 08502008367	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina (P/0)	1	1	1		
13	R. AGUS ENHARYANTO, S.E. M.M NIP. 1960002 20050 1 014	J. Tugastama 4 Malang 081230059084	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 Pembina (P/0)			1	1	
14	EMDANI KARTIKAWATI, SE, MM. NIP. 1961113 20070 2 018	J. Herat Road Temu W00 80 801-4085-3078	Atas Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Pembina (P/0)	1	1	1		
15	HERY SULISTYORINI, S.S. NIP. 19601010 19600 2 007	Perum Gra View SF 01 Malang 081334078888	Kepala Subbagian Perencanaan Pembina Tingkat II (P/0)	1	1	1		
16	SURIKA PRAMANATI, SE, MS. NIP. 1977024 19602 2 000	Perum Suba Rivus II 38 081230008888	Kepala Subbagian Administrasi Umum & Keuangan Pembina Tingkat II (P/0)			1	1	
17	NIKA SANDRAMA, S. TP, MAF. NIP. 1973024 20080 2 000	J. Raya Tigrawan W A E2-E3 01333540580	Kepala Subbagian Analisa dan Evaluasi Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
18	ASTITY SURYANING SE, AA NIP. 19780100 20080 2 000	Perum. Permai Mayanglora 08 452 781 - 081 852 9176	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 Pembina Tk. I (P/0)	1	1	1		
19	DAN SOPHIA SUWARNO, SS, M.S. NIP. 1975030 20070 2 013	J. Gajihanda No 2 Malang 081230881023	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina TK I (P/0)	1	1	1		
20	SAGANTI HANAWARDHANI, SS, M. S NIP. 19610100 20080 2 000	PB RD 15 0853081801	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina TK I (P/0)	1	1	1		
21	BAGHOFFARDO, S. Sca. NIP. 19791001 20110 1 000	J. Pol. Supri Wijaya Kusuma 1 I 082 140 900 200	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 Pembina Tk. I (P/0)	1	1	1		
22	HENDY SETYAWAN, S.P. NIP. 19820816 20110 1 004	J. Kandangpaya 26 RT 5 RW 4 7585777 - 085 648 263000	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 IV Pembina Tk. I (P/0)	1	1	1		
23	KHUSNUL KHOTIMAH, SE NIP. 19741228 2001 12 2 000	J. Puspitan No.83 Malang 08121731914	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 Pembina (P/0)	1	1	1		
24	MUHAMMAD SOPHAN HADI, SE NIP. 19811227 20012 1 000	J. Taman Ampel 117 081230449800	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 IV Pembina (P/0)	1	1	1		
25	BAGUS GALSI, ST NIP. 19810203 20110 1 000	J. Anggar Kav 28 Dau 08125032000	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina Tk. I (P/0)	1	1	1		
26	NIKA WIGANDINI, S. Sca NIP. 1960114 20080 2 000	Perumahan Pular Taring Utama Blok U1 22 J. H. Agung Dring, Mulyorejo 08180050709	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 I Pembina Tk. I (P/0)			1	1	
27	DIYAN HADRI, SE NIP. 19810211 20110 1 000	J. Geddi 8-00 Surabaya 05357942131	Auditor Pembantu Iklan W/0 Pembina (P/0)	1	1	1		
28	LILIN ROPRAWATI, ST NIP. 1805040201502 2 001	Pusat gya Bladon 86 Mulyorejo 08180050709	Auditor Muda Iklan W/0 Pembina (P/0)	1	1	1		
29	VICA VIVANTI, S.E. NIP. 1981120 20100 2 001	J. Kalan 88 No 8 08349609028167001	Auditor Muda Iklan W/0 IV Pembina (P/0)	1	1	1		
30	ANNA CHUMADATUS Z., S.B NIP. 19600810 20100 2 001	Perum. Bina Permai J. Kawi No 8 Tugurejo 081734077188	PPUPD Ahli Muda Iklan W/0 Pembina (P/0)	1	1	1		
31	UNINDA, PHARETYA ANNAL, ST. NIP. 1971226 20130 1 001	Perum Permai Mayanglora G6 651 231 846 689	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 IV Pembina (P/0)			1	1	
32	SAITI DWI JULI HARUMANWATI, SE, MS. NIP. 19800718 20150 2 000	J. Bering Bulak Utara W 226 RT09W 0709 081223048004	Asas Pengembangan Inspektur Pembantu/Wilayah I Pembina (P/0)			1	1	
33	FORMANIYAH, SE, AK NIP. 19801202 20100 1 000	J. Sator Gorda V D0-10 0812480000	Auditor Ahli Muda Iklan W/0 Pembina (P/0)			1	1	
34	BAPTIKA KAMLAH, SE NIP. 19761022 20140 2 000	Perum Karika Auri Blok AK 10 Ploa Samsi 08120001402	Auditor Ahli Pembina Iklan W/0 Pembina Mula Tk. I (P/0)	1	1	1		
35	RIDWA HASYIDAL, ST NIP. 1981020 20140 2 001	Perum Cita Raya Riverside Blok C No. 70 Ploa Samsi Malang 08153434219	Auditor Ahli Pembina Iklan W/0 IV Pembina Mula Tk (P/0)	1	1	1		
36	RITRI SETYAWARDHANI, A.M. NIP. 1960017 20100 2 000	J. Cahaling Indah 3 Kav 0 08023478124	Pengelola Evaluasi Tender Lelang Layanan Hasil Pemerkasaan Pembina Mula Tk. I (P/0)	1				
37	APRILIA AMANTHA SARI, A.M. NIP. 1806020 20100 2 000	J. My Dameng 700 Ploa Samsi 802 280 - 080 800 30 040	Auditor Pembina Luas Tk. I Mula Iklan W/0 Pembina Mula Tk. I (P/0)	1	1	1		

No	NAMA / NIP.	ALAMAT TELP ; HP.	JABATAN / PANGKAT	KETERANGAN				
				S	C	DL	P	TK
38	ANDY ARIFIANTO, S.E. NIP. 19900210 200901 1 001	Jl. Siliat Vi/32 RT/RW: 03/11 Purwantoro Blimbing Kota Malang 81336416342	Bendahara Subbagian Keuangan Penata Muda TK. I (II/b)			8		
39	JANIMIN NIP. 19750604 199903 1 009	Perum. Puncak Permata Sengkaling Blok JC No. 10 85235396403	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Penata Muda III/a			6	2	
40	DWI WAHYU RAMADHANA, SE NIP. 19890406 202012 1 001	Perum The Village Blok M.5 mujorejo sukum 08126000993	Auditor Ahli Pertama Irban Wil IV Penata Muda (III/a)		5	3	2	
41	BIINTAN ATTUL HUSNA, SE NIP. 19890201 202012 2 002	Jl. Malikm Dalam Perum muhara Garden Kav. 25 buring 085310194733	Auditor Ahli Pertama Irban Wil III Penata Muda (III/a)		3	4		
42	FEBRIANTO, SE, Ak NIP. 19910212202012 1 005	Perum Graha Nirwana Block C No. 7 Pakis Kab. Malang 081330070010	Auditor Ahli Pertama Irban Wil II Penata Muda (III/a)		1	4		
43	KRISTANTI KUSWORO, SE NIP. 19970517 202012 2 005	Dusun Semanding RT. 08, RW. 04 Kenanian 081359231150	Auditor Ahli Pertama Irban Wil I Penata Muda (III/a)		3	7		
44	DIANA NOVITA SARI, SE NIP. 19971106 202203 2 005	Jl. Kapi Sata Bali 16J/02 Sawojajar II Malang 081217704775	PPUPD Ahli Pertama Irban Wil II Penata Muda (III/a)		8	2	2	
45	REVINA ANISANDRA, SE NIP. 19970412 202203 2 008	Digantara Permai A3/25 081217840693	PPUPD Ahli Pertama Irban Wil I Penata Muda (III/a)		3	2	2	
46	USMAWATI NIP. 19770306 201407 2 001	081336456584 Jl. Danau Maninjau 7 B2 C2	Pengadministrasi Umum Bag Umum dan Kepegawaian Pengatur (II/c)			6		
47	ARIF FITANTO NIP. 19810625 201212 1 002	Jl. Teratai Ds. Wadung Rt.05 Rw.02 Pakisaji Malang 082143080078	Pengadministrasi Kepegawaian Pengatur muda Tingkat I (II/b)			5		
				S	C	DL	P	TK
					152	202	72	

