

## Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herman Sjahrudin<sup>1</sup>, Buyamin Buyamin<sup>2</sup>, Rabihatun Idris<sup>3</sup>, Armin Saputra<sup>4</sup>  
Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya  
\*Corresponding author : herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id

### ARTICLE INFO

Received 11 September 2022

Accepted 12 Oktober 2022

Published 13 Oktober 2022

**Keywords:** Discipline, facilities, satisfaction, performance, worklife

**DOI :**

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the factors that affect employee satisfaction and performance. There are several articles that have explored the creation of satisfaction and performance in organizations. This study was conducted at the North Makassar II Samsat Office. Sampling uses total sampling, which draws the entire population of 65 respondents (employees). The research analysis technique uses structural equation modeling (SEM) with the help of partial least squares (PLS). The results of direct hypothesis testing show that work facilities have a significant effect on satisfaction and performance, work-life balance is significant on satisfaction but not significant on performance, for work discipline has no significant effect on satisfaction but has a significant effect on performance. Meanwhile, the indirect hypothesis shows that job satisfaction is significantly positive mediating the effect of work-life balance on performance. Job satisfaction cannot mediate the variables of work facilities and work discipline on employee performance.*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

### PENDAHULUAN

Pemenuhan pekerjaan dan kapasitas untuk bekerja di organisasi pemerintahan merupakan komitmen yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melayani kebutuhan daerah setempat. Pegawai yang hendak menyelesaikan pekerjaan harus berpedoman pada pasal 12 UUD Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa staf ASN (PNS dan PPPK) bertindak sebagai penyelenggara, pelaksana, dan pengelola dari pelaksanaan urusan pemerintahan umum dan kemajuan masyarakat melalui pelaksanaan pengaturan dan administrasi publik secara ahli, berpikiran adil, dan politik. terlebih lagi, dibebaskan dari penyelewengan, intrik, dan penindasan.

Berdasarkan peran tersebut, ASN perlu memberikan pelayanan yang profesional. Hal ini berimplikasi pada pentingnya berusaha menciptakan kepuasan serta meningkatkan kinerja ASN dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi karena kualitas kerja yang baik dapat dicapai jika ASN puas dalam bekerja jika kepuasan sudah tercapai maka akan berdampak pula pada kinerja yang dihasilkan Hasibuan, (2017;53). Meningkatkan atau menurunnya kepuasan kerja tentu dipengaruhi beberapa aspek, seperti; kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, *work-life balance*, promosi, disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan kinerja (Nurpratama & Yudianto, 2022 : Nuryunanto et al., 2022 : Monde et al., 2022 : Sufiyati et al., 2021). Diantara beberapa faktor tersebut, terdapat tiga aspek penting yaitu: fasilitas kerja, *work-life balance*, dan disiplin kerja. Hal ini disebabkan jika pegawai sudah merasakan lengkapnya fasilitas yang disediakan instansi dan keseimbangan kerja yang baik serta taat terhadap kedisiplinan hal tersebut akan berdampak pada terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Dengan peralatan kerja yang lengkap dan kemudahan penggunaannya, Pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih memperhatikan fasilitas kerja yang digunakan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat penting bagi instansi pemerintah, misalnya karena dapat menunjang kinerja pegawai saat melakukan pekerjaan (Kanto & Sjahrudin, 2020; Yulidarni et al., 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penyediaan peralatan kerja bagi pegawai baik itu bentuk fisik maupun non fisik berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Nuryanto et al., 2022; Nurpratama & Yudianto, 2022).

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperlukan yang namanya keseimbangan kerja (*work-life balance*), Farentino et al., (2022) mengungkapkan bahwa *work-life balance* sebagai gambaran pada setiap individu dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya serta kehidupan kerjanya. Pernyataan tersebut terkonfirmasi pada studi yang dilakukan (Zulfah et al., 2021) mengutarakan seseorang akan senang dalam berdinis jika ada keseimbangan kerja yang baik. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Endeka et al., 2020; Wahyu et al., 2021), keseimbangan kerja yang diukur dengan keseimbangan waktu, keseimbangan komitmen serta keseimbangan pemenuhan menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kepuasan diukur dengan: promosi, supervise dan rekan kerja yang mendukung.

Selain fasilitas kerja dan *work-life balance* terdapat pula *anteseden* kepuasan pegawai yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan begitu penting dalam sebuah instansi dan harus ditanamkan sejak dini dalam diri pegawai, sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan dengan adanya kedisiplinan kerja pegawai (Toban & Sjahrudin, 2016; Muaroma & Indriati, 2022). Pernyataan tersebut sejalan dengan *eksplorasi* terdahulu dalam menjelaskan ketaatan kerja diukur dengan indikator: ketepatan durasi, eksploitasi, alat tanggung jawab yang besar serta ketaatan kepada ketentuan instansi membagikan dampak positif penting kepada kebahagiaan pegawai yang diklaim selaku perasaan suka ataupun kecewa seseorang yang muncul sehabis menyamakan antara anggapan kepada kemampuan (hasil) sesuatu hasil kegiatan dengan harapan- harapannya yang dicerminkan dengan profesi itu sendiri, pendapatan, advertensi, pengawasan serta kawan kegiatan (Muttaqijn, 2021; Muaroma & Indriati, (2022).

Dari beberapa aspek yang telah dijabarkan seperti fasilitas kerja, *work-life balance*, serta disiplin kerja dalam menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja (Nuryanto et al., 2022; Nurpratama & Yudianto, 2022; Zulfah et al., 2021; Endeka et al., 2020; Wahyu et al., 2021; Mutttaqijn, 2021; Muaroma & Indriati, 2022). Penjelasan mengenai kepuasan kerja dari beberapa riset terdahulu penulis menyimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang maupun positif yang telah digapai sesuai dengan harapannya apabila harapan tersebut terpenuhi akan berdampak pada kepuasan keadaan terbalik jika harapan itu tidak terpenuhi akan membuat seseorang kurang bergairah dalam menjalankan aktivitasnya. Untuk memenuhi harapan tersebut diperlukan kinerja yang tinggi, unjuk kerja baik akan berimbas pada terciptanya kepuasan kerja. Ungkapan tersebut secara tidak langsung sejalan dengan penelitian Hidayat et al., (2022) yang menjelaskan kegembiraan saat bekerja mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap pencapaian tugas individu. Studi tersebut menjelaskan kepuasan kerja begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penciptaan kepuasan kerja dalam studi ini berlandaskan dengan teori keadilan (*Equity theory*) yang berarti bahwa kepuasan dan kekecewaan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya bergantung pada sudut pandang yang didapat, antara lain: kompensasi, rekan kerja dan keadaan kerja yang kuat. Pekerja akan merasa puas dengan asumsi jumlah sudut pandang yang benar-benar didapat sesuai dengan jumlah sudut pandang yang harus diakui. Implikasi dari teori ini adalah pekerja akan mengubah komitmennya yang ditunjukkan dengan tingkat pemenuhan dan kepatutan yang mereka dapatkan. Perwakilan yang mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan komitmennya pada instansi akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Adam, 1963; dalam Nurpratama & Yudianto, 2022). Agar semakin mampu menunjang kinerja pegawai harus dilakukan evaluasi lebih lanjut dalam peningkatan kepuasan kerja seperti pada Tabel 1 berikut ini berupa gaji yang diterima ASN di Kantor Samsat Makassar II Utara.

**Tabel 1. Gaji PNS Berdasarkan Golongan**

Golongan	Gaji
IV/a	Rp 3.044.300,00 - Rp 5.000.000,00
III/d	Rp 2.920.800,00 - Rp 4.797.000,00
III/c	Rp 2.802.300,00 - Rp 4.602.400,00
III/b	Rp 2.688.500,00 - Rp 4.415.600,00
III/a	Rp 2.579.400,00 - Rp 4.236.400,00
II/d	Rp 2.301.800,00 - Rp 3.665.000,00
II/c	Rp 1.776.600,00 - Rp 2.577.500,00
II/b	Rp 2.201.800,00 - Rp 3.665.000,00

Sumber: Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa gaji yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah yang diterima oleh ASN belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka dikarenakan setiap tahun harga atau kebutuhan semakin meningkat. Di lain sisi, pendapatan ASN

diluar pada gaji berupa insentif atau remunerasi belum bisa mencukupi kebutuhan kehidupan para ASN di kantor sistem pelayanan satu atap.

Pernyataan tersebut didukung pada Tabel 2 dengan pengeluaran pegawai tiap bulan yang berkisaran di angka Rp 1.570.000,00, pengeluaran tersebut belum termasuk biaya seperti, biaya pendidikan, biaya perbaikan rumah dan gaji untuk ART mereka, ini menandakan bahwa pegawai yang ada di kantor sistem pelayanan satu atap belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerjanya dari sisi gaji.

**Tabel 2. Rerata Pengeluaran Masyarakat Setiap Bulan**

Tahun	Kebutuhan Pokok	Kebutan Sekunder	Total
2022	Rp 800.000,00-	Rp 770.000,00-	Rp 1.570.000,00-

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Bersumber pada kenyataan yang terjadi dilapangan, serta penentuan instansi Kantor Samsat Makassar II Utara, meyakinkan akibat dari kegunaan fasilitas, keseimbangan kerja yang baik serta manfaat kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan yang akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja pegawai. Merujuk pada kesenjangan riset serta kenyataan empiris, kasus dari riset ini, ialah apakah tersedianya fasilitas kerja, keseimbangan kerja yang tinggi serta serta disiplin kerja yang akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan ancangan kuantitatif. Informasi dikumpulkan melalui penyebaran angket di Kantor Samsat Makassar II Utara, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% sehingga diperoleh 65 responden dari keseluruhan ASN yang ada. Data dianalisis dengan *Structural Equation Model* (SEM) melalui Partial Least Square 3,0. Pengukuran fasilitas kerja meliputi; (1) ketersediaan dan keadaan pc, (2) ketersediaan dan keadaan area kerja, (3) ketersediaan lahan parkir, (4) kondisi tempat kerja, dan (5) ketersediaan transportasi. Untuk *work-life balance* diukur melalui: (1) keseimbangan waktu, (2) keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan. Sementara disiplin kerja dicirikan dengan; (1) partisipasi ketepatan waktu, (2) penyelesaian pekerjaan, (3) mematuhi pedoman kerja dan (4) menjalankan strategi organisasi. Disisi lain kepuasan kerja dicerminkan dengan (1) pekerjaan yang sebenarnya, (2) sifat manajemen, (3) hubungan dengan rekan kerja, dan (4) kesempatan untuk promosi. Untuk kinerja pegawai dijelaskan melalui (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas, (3) ketepatan kerja, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan 65 responden memberikan partisipasinya lebih dominan laki-laki = 34 pegawai sisanya 31 bergender perempuan. Partisipasikan usia pegawai paling banyak di usia 31-37 tahun dengan jumlah sebesar 35 orang atau 53,8%. Kondisi tersebut memerkuat bahwa pada usia itu seseorang lebih produktif dalam bekerja. Sementara pada kriteria pendidikan paling banyak S1 sebanyak 39 pegawai atau 60,0 status pegawai yang berada di Samsat Makassar II utara didominasi ASN sebanyak 34 pegawai. Untuk Status pernikahan paling dominan sudah menikah yaitu 47 pegawai atau 72,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diperlihatkan pada Tabel 3 mengenai deskripsi responden yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Kriteria Responden**

Kriteria	Responden (N=65)	Persentase (%)
<b>Gender</b>		
Pria	34	52,3
Wanita	31	47,7
<b>Usia (Tahun)</b>		
23 – 30	21	32,3
31-37	35	53,8
38-60	9	13,8
<b>Level pendidikan</b>		
SMA	14	21,5
D III	4	6,2
S1	39	60,0
S2	8	12,3
<b>Status Pegawai</b>		
ASN	34	52,30
PPPK	31	47,70
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	47	72,3
Belum Menikah	18	27,7

**Pengujian Loading faktor**

**Tabel 4. Outer Loadings**

Variabel	Pengukuran	Outer Loading	Penjelasan
Fasilitas Kerja	FK1	0,862	Valid
	FK2	0,865	Valid
	FK3	0,870	Valid
	FK4	0,812	Valid
	FK5	0,861	Valid
Work-Life Balance	WLB1	0,907	Valid
	WLB2	0,865	Valid
	WLB3	0,887	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,847	Valid
	DK2	0,832	Valid
	DK3	0,859	Valid
	DK4	0,895	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,835	Valid
	KK2	0,898	Valid
	KK3	0,845	Valid
	KK4	0,817	Valid

Kinerja Pegawai	KJP1	0,847	Valid
	KJP2	0,829	Valid
	KJP3	0,770	Valid
	KJP4	0,829	Valid
	KJP5	0,869	Valid

Tabel 4 diatas menjelaskan nilai *outer loadings* dari fasilitas kerja dengan lima indikator mulai FK1 sampai dengan FK5 dinyatakan diterima karena nilai *loading factor* diatas  $> 0,70$ . Untuk *work-life balance* menggunakan tiga pengukuran WLB1, WLB2 dan WLB3 diterima karena nilai yang diperoleh melebihi  $> 0,70$ . Sementara disiplin kerja dengan indicator DK1 sampai DK4 dikatakan valid kerna melebihi  $> 0,70$  kepuasan kerja yang diajukan dengan KK1, KK2, KK3 serta KK4 mempunya nilai yang lebih besar dari *outer loadings* (Valid). Serta kinerja pegawai dinyatakan valid karena semau indicator digunakan lebih  $> 0,70$ .

Validitas diskriminatif dimaksudkan untuk menilai apakah suatu indeks komponen valid atau tidak valid. Artinya, dengan asumsi dasar kuadrat dari nilai AVE lebih penting daripada hubungan yang paling ekstrim dari variabel dengan faktor yang berbeda, maka variabel tersebut memiliki legitimasi diskriminan yang baik (efektif).

**Tabel 5. Validitas Diskriminan**

	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Work-Life Balance
Disiplin Kerja	0,859*				
Fasilitas Kerja	0,861	0,855*			
Kepuasan Kerja	0,769	0,817	0,849*		
Kinerja Pegawai	0,882	0,896	0,843	0,830*	
Work-Life Balance	0,871	0,877	0,834	0,875	0,886*

Melihat pada Tabel 5. mengenai variabel fasilitas kerja nilai AVE = 0,855 (dengan simbol\*), *work-life balance* akar AVE sebesar 0,886 ditandai dengan (\*) selanjutnya untuk disiplin kerja dengan AVE = 859 (disimbolkan dengan \*) dan kepuasan kerja nilai akar AVE = 0,849 ditandai dengan (\*) serta kinerja pegawai memperoleh AVE sebesar 0,830 (disimbolkan dengan \*). Dengan demikian maka pemodelan yang digunakan dinyatakan memiliki keeratan hubungan antar variabel analisis yang sangat tinggi 0,886 – 0,959 dengan *probability value* atau *significant level*  $> 0,05$ . Hasil pengetestan *Composite Reliability* (CR) bisa diamati pada bagian selanjutnya:

**Tabel 6. Reliabilitas Model**

	Cronbacch's Alpha	Rhoo_A	CR
Disiplin Kerja	0,881	0,881	0,918
Fasilitas Kerja	0,908	0,912	0,931
Kepuasan Kerja Pegawai	0,871	0,870	0,912
Kinerja Pegawai	0,886	0,891	0,917
Work-Life Balance	0,863	0,866	0,917

Dari penjelasan tabel 6 angka keyakinan agregat, tiap- tiap variabel penelitian membuktikan angka yang diperoleh harus > 0,70. Dari hasil analisis bisa disimpulkan kalau seluruh penanda elastis diklaim reliabel.

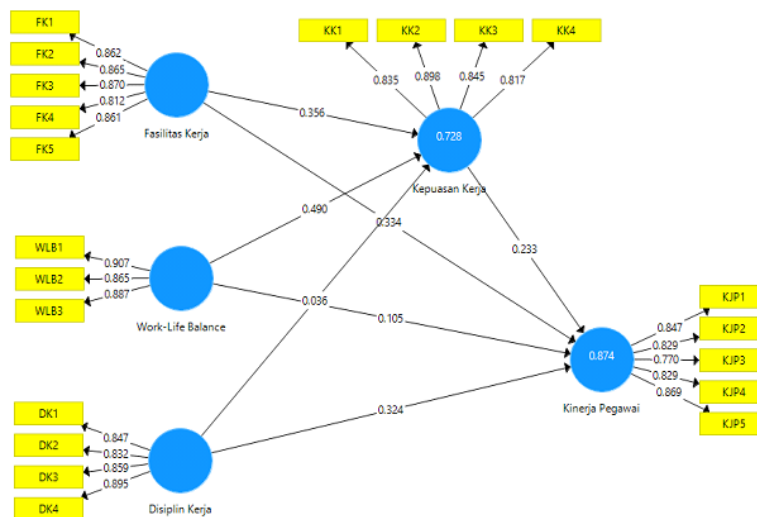
**Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural atau (internal model) dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian serta perlu dianalisis oleh model struktural adalah koefisien determinasi (*RSquare*) dan uji hipotesis. Koefisien determinasi (*RSquare*) dimaksudkan untuk mengevaluasi akurasi prediksi model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana fluktuasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh fluktuasi nilai variabel independen model jalur dari hasil pengujian ditampilkan pada table berikut:

**Tabel 7. R-Square**

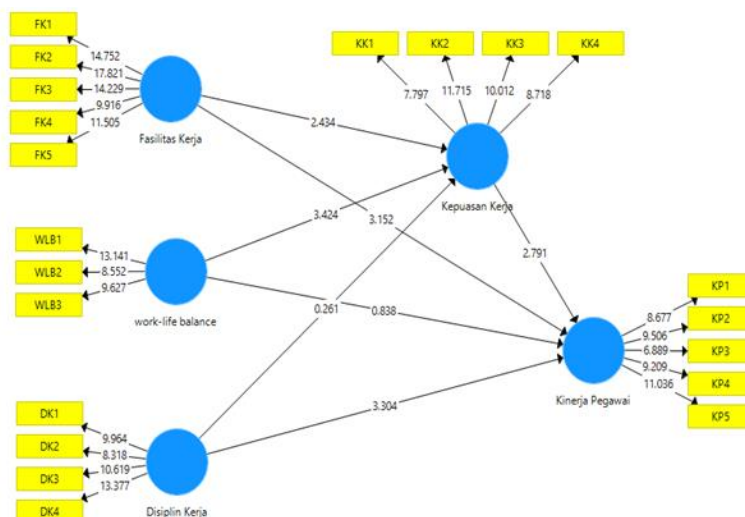
Konstruk	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,728	0,714
Kinerja Pegawai	0,874	0,865

Berlandaskan pada Bagan 8, hasil R<sup>2</sup> buat elastis variabel fasilitas kerja, *work- life balance* serta kedisiplinan terhadap kepuasan kerja mendapatkan angka = 0, 728 ataupun 72,8% lebihnya dipengaruhi diluar pada riset ini. R square pada item kemampuan Pegawai = 0, 874. Nilai itu membuktikan bahwa 87,4% elastis fasilitas, keseimbangan kerja serta disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai serta lebihnya dipengaruhi oleh elastis lain di luar elastis pada riset ini. Hasil tersebut bisa diperlihatkan pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Model Struktural Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis memiliki dua tahap: pengujian hipotesis efek langsung dan pengujian hipotesis efek tidak langsung. Koefisien jalur uji hipotesis ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Loading factor

Uji hipotesis dampak langsung bertujuan untuk secara langsung (tanpa mediasi) membuktikan hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Jika nilai faktor jalur positif, ini berarti nilai variabel yang satu meningkat, diikuti oleh nilai variabel lainnya. Jika nilai faktor jalur negatif, hal ini menunjukkan bahwa nilai faktor jalur akan terus meningkat. Nilai satu variabel mengikuti satu penurunan nilai variabel lainnya. Untuk penjelasan lebih ditampilkan Tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Langsung

	Sampel Asil	Sampel Rata-Rata	Deviasi Standar	T-Statistic	P-value
FK → KK	0,356	0,348	0,146	2,433	0,015
FK → KJP	0,334	0,341	0,112	2,987	0,003
WLB → KK	0,490	0,476	0,137	3,581	0,000
WLB → KJP	0,105	0,085	0,137	0,768	0,443
DK → KK	0,036	0,051	0,139	0,260	0,795
DK → KJP	0,324	0,335	0,098	3,305	0,001
KK → KJP	0,233	0,229	0,085	2,730	0,007

**Fasilitas Kerja (FK) → Kepuasan Kerja (KK)**

Temuan pengujian hipotesis pertama menghasilkan  $T\text{-Statistic} = 2,433 > 1,96$  serta  $P\text{-value} = 0,015$ . Bukti tersebut menjelaskan (KK) akan meningkat dengan adanya (FK) yang lengkap serta baik digunakan dalam melayani kebutuhan masyarakat. Hasil tersebut didukung dengan rekognisi pegawai menyatakan bahwa fasilitas begitu penting karena lengkapnya fasilitas kerja yang diberikan instansi akan mempermudah cara kerja mereka. Pernyataan tersebut didukung dengan riset terdahulu menyatakan fasilitas kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Yulidarni et al., 2021).

**Fasilitas Kerja (FK) → Kinerja Pegawai (KJP)**

Berdasarkan pengujian (FK) terhadap (KJP) menunjukkan hasil positif signifikan dibuktikan dengan  $T\text{-Statistic} = 2,987 > 1,96$  dan  $P\text{-value} = 0,003$ . Peralatan kerja merupakan kebutuhan penting



bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, serta mengandalkan fasilitas yang telah tersedia. Penelitian ini didukung dengan studi lainya yang dilakukan Monde et al., (2022) menyatakan fasilitas begitu penting dalam meningkatkan unjuk kerja pegawai. Akan tetapi riset ini tidak sejalan dengan Hidayat et al.,(2022) bahwa pegawai akan tetap bekerja sebagaimana mestinya meskipun tersedia atau tidaknya fasilitas yang digunakan.

#### **Work-Life Balance (WLB) → Kepuasan Kerja (KK)**

Dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang diperlukan yang namanya keseimbangan kehidupan di dalam serta diluar lingkungan organisasi. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (KK) dengan nilai  $T\text{-Statistic} = 3,581 > 1,96$  dan  $P\text{-value} 0,000$ . Dengan hasil tersebut memperkuat bahwa kepuasan kerja akan tercapai dengan adanya *work-life balance* yang baik diri seorang pegawai. Hasil penelitian diperkuat dengan studi yang dilakukan Zulfah et al., (2021), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu begitu penting dalam memberikan peningkatan kepuasan kerja.

#### **Work-Life Balance (WLB) → Kinerja Pegawai (KJP)**

Kausalitas pengujian hipotesis pada Tabel 9 menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara (WLB) terhadap (KJP) dengan nilai  $T\text{-Statistic} = 0,768 < 1,96$  dan  $P\text{-value} 0,443$ . Dengan hasil tersebut, menerapkan *work-life balance* pada pegawai yang tidak dapat meningkatkan kinerjanya sangat perlu dilakukan. pegawai yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan diluar organisasi akan berdampak pada meningkatnya kinerjanya. Bukti tersebut didukung peneliti sebelumnya dari Wahyu et al., (2021), bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu organisasi perlu memperhatikan seperti beban kerja yang ditanggung pegawai agar keseimbangan kerja bisa tercapai.

#### **Disiplin Kerja (DK) → Kepuasan Kerja (KK)**

Berhasilnya suatu instansi tentu ada pengaruh dari kedisiplinan yang di jalankan pegawai, semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada terciptanya kepuasan kerja Muaroma & Indriati, (2022). Pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis hasil  $T\text{-Statistic} = 0,260 < 1,96$  serta  $P\text{-value} 0,795$ . Tidak signifikan (DK) terhadap (KK) tentunya menjadi pertanyaan dikarenakan keberhasilan organisasi dapat terlihat dari adanya kedisiplinan pegawai. Tidak disiplinnya pegawai tentu ada faktor yang menghalangi dari instansi seperti gaji yang diterima kadang terlambat, keterlambatan ini bisa memicu psikologis pegawai dimana mereka memikirkan kebutuhan sehari-hari mereka, apabila hal tersebut tidak dievaluasi lebih lanjut maka akan berdampak pada menurunnya kedisiplinan pegawai serta berdampak pada kepuasan yang diharapkan pegawai. Penelitian ini didukung dengan riset Lim, (2019) memberikan bukti bahwa disiplin kerja tidak terbukti signifikan terhadap kepuasan kerja

### Disiplin Kerja (DK) → Kinerja Pegawai (KJP)

Prestasi merupakan suatu kewajiban yang hendak dicapai tiap pegawai, untuk mencapai prestasi tersebut diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan pegawai mencerminkan sikap yang diperlihatkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan instansi serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku ditempat kerja Siregar et al., (2022). Ungkapan tersebut terkonfirmasi pada penelitian ini bahwa disiplin kerja yang diukur dengan empat indikator berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $T\text{-Statistic} = 3,305 > 1,96$  dan  $P\text{-value} 0,001$ . Perdebatan penelitian ditunjukkan Sanjaya & Prijati, (2020) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

### Kepuasan Kerja (KK) → Kinerja Pegawai (KJP)

Kesenangan dalam bekerja merupakan salah satu penentu kinerja seorang pegawai dalam organisasi. Dengan adanya rasa senang seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi unjuk kerja dalam mencapai tujuan instansi, Tampubolon, (2021). Pernyataan tersebut memperkuat penelitian ini dengan berdasarkan besaran  $T\text{-Statistic} 2,730 > 1,96$  serta  $P\text{-value} 0,007$ . Angka tersebut menjelaskan semakin baik kesenangan dalam artian kepuasan yang dirasakan pegawai akan semakin membuat mereka semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Penjelasan tersebut dibenarkan dengan studi terdahulu Tampubolon, (2021) memberikan bukti bahwa kinerja seseorang akan semakin tinggi serta baik dengan adanya rasa puasa dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### Analisis SEM Efek Mediasi

Berlandaskan pada Tabel 9 *coefficient path* menjelaskan hubungan langsung, antar variabel eksogen dengan variabel endogen: fasilitas kerja, *work-life balance*, disiplin kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai taraf signifikan  $T\text{-Statistic} > 1,96$ . Tabel 10 efek mediasi menjelaskan hubungan tidak langsung.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Mediasi**

	Sampel Asil	Sampel Rata-Rata	Deviasi Standar	$T\text{-Statistic}$	P-value
FK → KK → KJP	0,083	0,081	0,044	1,727	0,085
WLB → KK → KJP	0,114	0,109	0,050	2,303	0,022
DK → KK → KJP	0,008	0,011	0,033	0,254	0,800

### Fasilitas Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai

Pada Tabel 10 menjelaskan kepuasan kerja belum kuat memediasi pengaruh (FK) → (KJP) berdasarkan nilai  $sig 1,727 < 1,96$ . Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang berada di Samsat Makassar II Utara dalam menjalankan aktivitasnya sangat bergantung pada tersedianya peralatan kerja, dengan fasilitas kerja yang memadai pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya, tidak signifikannya kepuasan dalam memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja dikarenakan pegawai akan semakin berkinerja dengan tersedianya fasilitas kerja tersebut. Studi ini bertentangan dengan penelitian Asri et al., (2019) yang menjelaskan ada hubungan yang erat antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

### **Work-Life Balance → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai**

Hasil analisis membuktikan kepuasan kerja mampu dalam memediasi (WLB) → (KJP) dibuktikan dengan nilai  $sig = 2,303 > 1,96$ . Artinya, pegawai akan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak serta merta meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi dengan adanya imbalan yang telah dijanjikan atas pelaksanaan tugas yang diberikan sebelumnya, kemudian imbalan harus sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai harapan. Hal ini membuat pegawai senang bekerja dan berkontribusi pada organisasi. Dan kepuasan yang didapat akan meningkatkan kinerjanya dalam melakukan setiap tugas yang diberikan. Penelitian sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan Herlambang & Murniningsih, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai**

Hasil analisa membuktikan kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh (DK) → (KJP) ditunjukkan  $sig 0,254 < 1,96$ . Kepuasan tidak memainkan peran mediasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi bukti bahwa kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak terbukti karena kesadaran pegawai atas kedisiplinan secara langsung mempengaruhi produktivitas mereka. Perdebatan hasil penelitian ditunjukkan Astuti & Rahardjo, (2021) mengemukakan kepuasan kerja mampu memediasi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Merujuk pada data analisis dan penjabaran diatas dimaknai bahwa kepuasan kerja hanya mampu memediasi *work-life balance* terhadap kinerja. Keseimbangan kerja merupakan factor penting dalam menunjang tingginya *performance* kerja pegawai, dengan keseimbangan kerja yang baik pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Pada fasilitas kerja dan disiplin kerja, kepuasan tidak dapat memediasi atau tidak tepat menjadi prediktor kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar II Utara. Ditinjau dari pengaruh langsung, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-life balance* yang fluktuatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan, namun dampak disiplin kerja terhadap kepuasan belum terbukti (tidak penting). Kedua, variabel *work equipment* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **REFERENSI**

- Asri, A., Ansar, A., dan Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Endeka, R. F., Rumawas, W., dan Tumble, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.

- Parentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1).
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., dan Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Keseimbangan Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In *UMMagelang (hlm. 558-566)*.
- Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 673-684.
- Indonesia., P., N., R., (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Kanto, M., & Sjahrudin, H. (2020). How psychological capital mediates the relationship between thriving at work and happiness at work? A cross-sectional research for tourism sector of indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 1798-1812.
- Lim, H. S. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(2).
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UBMJ (UPY Business and Management Journal)*, 1(1), 1-6.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Nuryunanto, A., Ts, K. H., & Istiatin, I. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas dan Lingkungan Kerja pada Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 451-460.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12-21.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3).
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 90-106.
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26-33.
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 196-202.

Yulidarni, Y., Kosassy, S. O., & Hartono, Y. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Asn Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. *JURNAL Public Administration, Business and Rural Development Planning*, 3(1), 42-53.

Zulfah, R. A., Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).