



## **JURNAL ILMIAH ECOBUSS**

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
27 Februari 2026	20 Maret 2026	28 Maret 2026

### **Pengaruh *Work-life Balance*, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo**

**Alifiya Febrianty<sup>1\*</sup>, Mohammad Saiful Bahri<sup>2</sup>, Seger Priantono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Panca Marga

\**e-mail* : alifiyafeb21@gmail.com

#### **Abstrak:**

Fokus penelitian ini yakni untuk memberikan pengetahuan bagaimana disiplin kerja, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja berkontribusi terhadap kinerja aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. Studi ini dilakukan menggunakan desain kausal-asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Itu melibatkan 40 responden yang dipilih secara stratified proportionate dari 235 karyawan dalam populasi secara keseluruhan. Metode yang dipakai yakni Partial Least Squares Structural Equation Modeling atau PLS-SEM, yang di analisis dengan sebuah perangkat yang bernama SmartPLS 3.0, digunakan untuk mengolah data. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen disiplin kerja, budaya organisasi, dan keseimbangan pekerjaan kehidupan masing-masing berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pada temuan inilah menunjukkan bahwa kualitas kinerja aparatur akan meningkat jika adanya keseimbangan yang diantaranya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, nilai-nilai dalam budaya organisasi diperkuat, dan pegawai lebih konsisten dengan aturan dan standar kerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, *Work-Life Balance*.

#### **Abstract:**

The focus of this research is to provide insight into how work discipline, organizational culture, and work-life balance contribute to the performance of Probolinggo City Civil Service Police Unit (Satpol PP). This study was conducted using a causal-associative design and a quantitative approach. It involved 40 respondents selected using a stratified proportionate sampling method from 235 employees in the overall population. The Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, assisted by SmartPLS 3.0 software, was used to process the data. Data collection was conducted through a questionnaire instrument with a five-point Likert scale. The results of the hypothesis test indicate that the three independent variables of work discipline, organizational culture, and work-life balance each have a positive and significant impact on employee performance. These findings suggest that the quality of employee performance will improve if there is a balance between work and personal life

demands, values within the organizational culture are strengthened, and employees are more consistent with work rules and standards.

**Keyword:** *Employee Performance, Organizational Culture, Work Discipline, Work-Life Balance.*

## **PENDAHULUAN**

Satpol PP adalah perangkat wilayah yang memegang peranan vital dalam membantu pimpinan daerah merealisasikan regulasi lokal, memastikan stabilitas sosial, dan memberi rasa aman kepada masyarakat. Sebagai institusi yang bersinggungan erat dengan hajat hidup orang banyak, performa kerja para aparaturnya memegang kunci utama bagi keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut. Capaian kinerja personel Satpol PP tidak hanya berdampak pada kepatuhan hukum warga, tetapi juga ikut membentuk penilaian publik terhadap kredibilitas aparatur pemerintahan. Dalam sudut pandang administrasi publik, prestasi kerja ini merujuk pada hasil optimal yang ditunaikan oleh individu sesuai dengan amanat jabatannya. Guna menciptakan atmosfer kewilayahan yang tertata dan harmonis, upaya pengembangan kapasitas serta mutu kerja aparatur menjadi agenda yang tidak dapat ditawar.

Pada ranah kajian pengelolaan insan aparatur, keselarasan antara tanggung jawab kedinasan dan kepentingan rumah tangga (*work-life balance*) kian diakui sebagai unsur yang substansial. Personel Satpol PP rentan terhadap situasi konflik peran karena karakter pekerjaan yang dinamis, jam kerja fluktuatif, serta tuntutan fisik di area publik. Studi oleh Zebua et al. (2025) menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memberi efek positif yang nyata terhadap kinerja. Kemampuan aparatur dalam mengelola stres dan rasa letih akibat tekanan operasional akan bermuara pada peningkatan fokus, kesiapsiagaan, serta efektivitas penugasan di area pengamanan publik.

Selain isu keseimbangan peran, pola pikir dan kebiasaan bersama yang tumbuh di lingkungan kerja atau budaya organisasi turut memengaruhi perilaku aparatur. Penelusuran oleh Fariyadi et al. (2022) di Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin mengindikasikan bahwa kultur kelembagaan yang belum terbangun secara matang berdampak pada rendahnya kepatuhan waktu kerja dan menurunnya produktivitas. Sifat dasar pekerjaan Satpol PP yang memerlukan ketangguhan fisik, ketegasan, serta interaksi publik yang intens meniscayakan adanya sistem nilai yang berorientasi pada capaian. Apabila suasana kebatinan organisasi tidak sehat, maka dorongan internal, ikatan emosional, dan efektivitas penertiban umum dapat melemah. Jenar et al. (2024) menyebut bahwa aspek seperti keberanian berinovasi, kecermatan, fokus pada prestasi, hingga kebersamaan tim adalah penanda kuat tidaknya budaya kerja yang terbentuk.

Komponen lain yang esensial adalah kepatuhan terhadap norma kerja atau disiplin. Hal ini berkaitan dengan tingkat ketaatan aparatur pada rambu-rambu serta mekanisme baku yang telah disepakati. Bagi Satpol PP, kedisiplinan menyangkut ketepatan waktu respons dan ketaatan pada panduan operasional adalah syarat mutlak. Bahri et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin memberi sumbangsih besar terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh riset Sutrisno et al. (2016) di lingkungan Satpol PP Kota Semarang serta Putri et al. (2025) di Kota Langsa, yang sama-sama memverifikasi hubungan searah antara tingkat ketaatan dengan kualitas kerja aparatur.

Walaupun telah banyak studi yang mengupas relasi tersebut, kajian yang secara khusus menyoroti ketiga variabel ini pada Satpol PP Kota Probolinggo masih sangat jarang. Atas dasar

kekosongan literatur itulah riset ini dipandang perlu untuk dilakukan. Penelitian ini mempunyai tiga sasaran pokok, yakni menguji dampak *work-life balance*, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Satpol PP Kota Probolinggo. Dari perspektif akademik, temuan ini diharapkan menambah khazanah pustaka serta menjadi acuan bagi kajian selanjutnya di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga. Sementara dari sisi praktis, hasil telaah ini dapat dimanfaatkan oleh jajaran Satpol PP Kota Probolinggo sebagai landasan dalam merancang program pembinaan aparatur guna memacu peningkatan mutu pelayanan dan kinerja kelembagaan.

**METODE**

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif berjenis asosiasi kausal dilakukan untuk menentukan pengaruh dampaknya dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja terhadap sebuah kinerja anggota staf Satpol PP Kota Probolinggo. Jumlah seluruh karyawan adalah 235. Sampel proporsional stratified random sampling sebanyak 40 responden digunakan, dengan pedoman minimal sepuluh kali jumlah variabel. Instrumen sebuah pengumpulan data ini yakni sebuah kuesioner berskala Likert yang ada lima poin (Sugiyono, 2022).

Memakai skala likert dalam sebuah penelitian dengan adanya jawaban lima tingkat. Ketentuan pembobotan nilai untuk setiap jawaban disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk memastikan bahwa variabel penelitian dapat diukur secara tepat dan konsisten, setiap variabel didefinisikan secara operasional bersama dengan indikator dan skala pengukurannya. Pengertian dari suatu masing masing dari operasional variabel disajikan dalam rangkuman Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel

No.	Nama Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
1.	<b>Work-life balance (X1)</b> <i>Work-Life Balance</i> adalah kondisi keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal, yang mencakup fleksibilitas pengaturan waktu, kemampuan mengelola tekanan kerja, serta dukungan terhadap aktivitas di luar pekerjaan.	a. <i>Time Balance</i> b. <i>Involvement Balance</i> c. <i>Satisfaction Balance</i>  Sumber: Puryana & Ramdani (2022)	Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2.	<b>Budaya Organisasi (X2)</b> Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan pola	a. Inovatif memperhitungkan resiko. b. Berorientasi pada hasil.	Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3

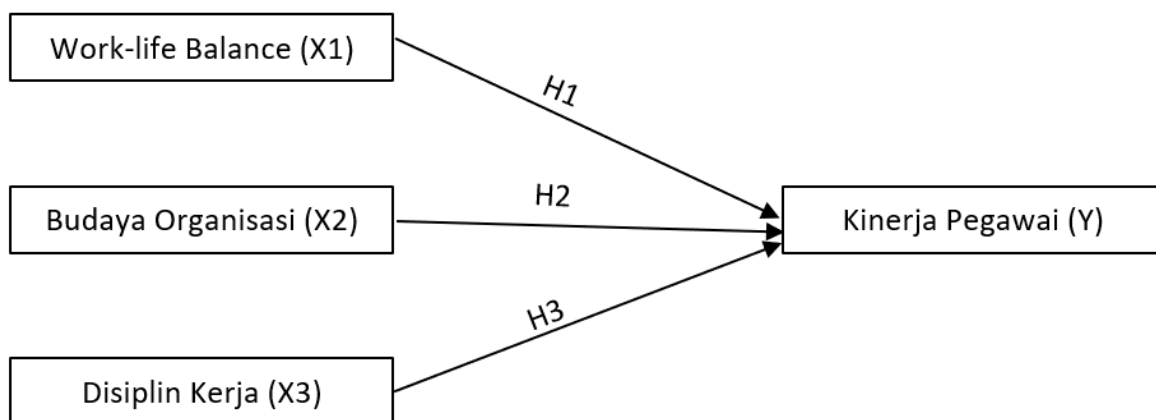
	perilaku yang dianut bersama dalam organisasi dan membentuk suasana kerja, termasuk unsur inovasi, kerja sama, fokus pada pencapaian hasil, serta stabilitas, yang berperan dalam memengaruhi motivasi dan hubungan antarpegawai.	c. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai.. d. Berorientasi detail pada tugas  Sumber: Tamonet al. (2023).	Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3.	<b>Disiplin Kerja (X3)</b> Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan standar yang berlaku dalam organisasi, yang tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap etika kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sebagai fondasi tercapainya efektivitas dan produktivitas kerja.	a. Tingkat absensi. b. Mematuhi peraturan perusahaan. c. Penggunaan waktu secara efektif. d. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban.  Sumber: Khaeruman et al. (2021).	Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4.	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, yang tercermin dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan secara efektif dan efisien.	a. Pemahaman atas tupoksi b. Inovasi c. Kecepatan Kerja d. Keakuratan Kerja e. Kerjasama  Sumber: Samsuddin (2018).	Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sumber: Data diolah (2026)

Suatu data dijaring melalui angket dan wawancara singkat yakni merupakan data primer, sedangkan sebuah data yang diperoleh dari arsip kepegawaian, laporan kinerja, presensi, SOP, serta literatur pendukung ialah data sekunder (Sugiyono, 2022). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Peneliti dalam mengolah data menggunakan Model Equation Struktural Partial Least Square (PLS) (SEM) dan perangkat lunak Smart PLS yang versinya 3.0 untuk membuktikan sebuah keterikatan hubungan dan pengaruh antar dari variabel (Sugiyono, 2022). Nilai R-Square (0,19 yakni lemah; 0,33 yakni sedang; 0,67 yakni kuat) dan Effect Size F2 (0,02 itu termasuk kecil; 0,15 itu termasuk sedang; 0,35 itu termasuk besar) dievaluasi dalam model pengukuran evaluasi. Ini juga menjelaskan validitas konvergen (outer loadings  $\geq 0,7$ ), validitas sebuah diskriminan (AVE  $\geq 0,5$ ), dan sebuah reliabilitas (Composite Reliability dan Cronbach's Alpha  $\geq 0,7$ ) (Duryadi, 2021; Rahardi, 2023). Dengan taraf signifikansi 5%, hipotesis diuji dengan bootstrapping. Hipotesis bisa dinyatakan diterima apabila suatu nilai dari t-statistiknya ialah lebih besar nilainya dari 1,96 dan suatu nilai p-value nya kurang dari 0,05 (Rahardi, 2023).

**Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian**

Tujuan dari studi ini ialah untuk mempelajari dengan mengkajikan lebih lanjut tentang dampak tiga variabel independen terhadap kinerja dari pegawai di Satpol PP Kota Probolinggo. Adapun variabel yang independen yang dimaksud diliputi oleh work-life balance (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3), yang diduga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memperjelas hubungan serta keterkaitan antar variabel tersebut dalam konteks penelitian inilah, akan disusun sebuah rangka berpikir yang menggambarkan alur dan arah pengaruh masing-masing variabel. Kerangka berpikir tersebut disajikan secara visual dalam Gambar 1 guna memudahkan pemahaman terhadap model penelitian yang digunakan.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir  
 Sumber: Data diolah (2026)

Adapun hipotesis dalam studi ini ialah seperti berikut :

1. Work-life balance diduga mempunyai dampak pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja dari pegawai Satpol PP Kota Probolinggo
2. Budaya organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja dari pegawai Satpol PP Kota Probolinggo
3. Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja dari pegawai Satpol PP Kota Probolinggo.

**HASIL**

**Deskripsi Karakteristik Responden**

Untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan mendalam tentang profil responden di dalam penelitian ini, karakteristik berikut diberikan untuk masing-masing responden: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama masa kerja, dan unit kerja. Tabel 3 berikut menunjukkan sebuah data lengkap dan rinci tentang karakteristik suatu responden tersebut.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	70%
	Perempuan	12	30%
Usia	26-33 Tahun	6	12,5%
	34-41 Tahun	16	40%
	>42 Tahun	19	47,5%

Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	23	57,5%
	Diploma	1	2,5%
	S1	10	25%
	S2	6	15%
Lama Bekerja	< 3 tahun	4	10%
	3 - 5 tahun	10	25%
	6 - 10 tahun	9	22,5%
	> 10	17	42,5%
Unit Kerja	Bidang Sekretariat	2	5%
	Bidang Penegakan Peraturan Daerah	1	2,5%
	Bidang Perlindungan Masyarakat dan Pemadam Kebakaran	10	25%
	Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Pengembangan Kapasitas SDM	27	67,5%

Sumber: Data diolah (2026)

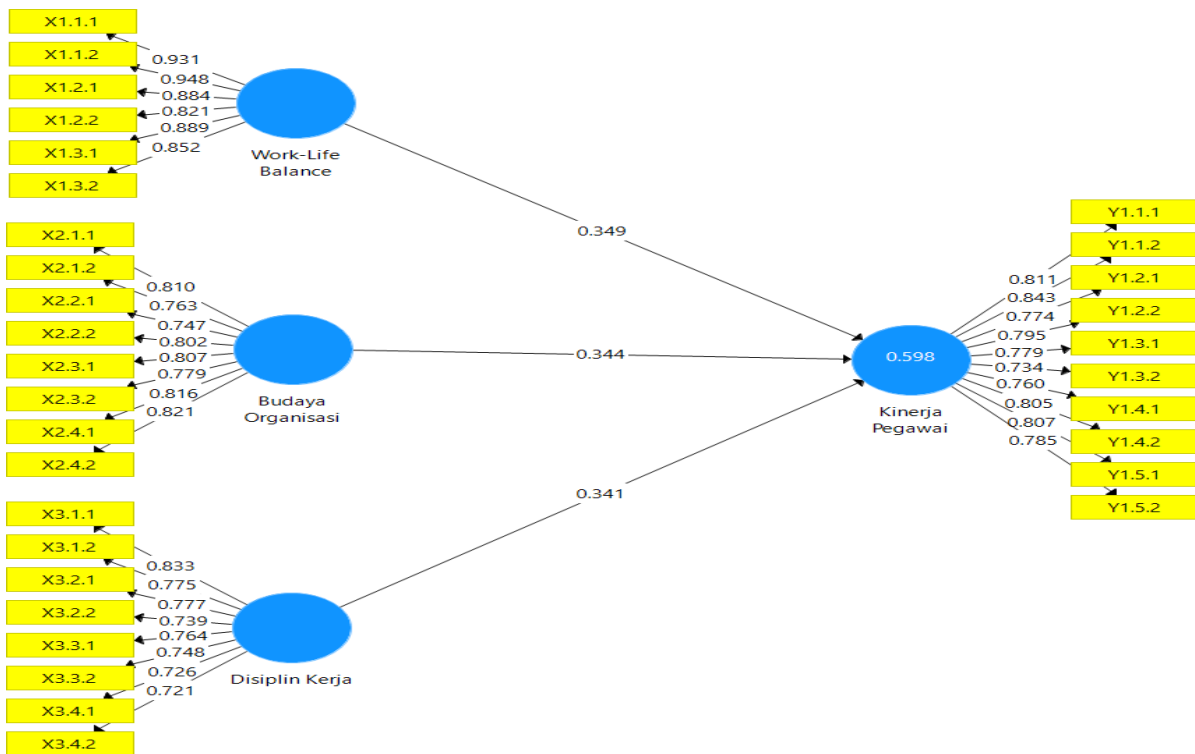
Dari 40 responden yang telah dilakukan telaah, laki-lakinya 28 (70%), dan perempuan 12 (30%), menurut Tabel 3 di atas. Dominasi responden laki-laki ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan pada Satpol PP yang berkaitan dengan penegakan peraturan daerah, di mana tugas-tugas tersebut umumnya menuntut kesiapan fisik yang baik serta ketahanan kerja yang tinggi. Menurut kelompok usia, responden terbanyak berjumlah 19 orang (atau 47,5% dari total responden), diikuti oleh 16 orang dari kelompok usia 34–41 tahun, yang berjumlah 40,5%, dan 5 orang dari kelompok usia 26–33 tahun, yang berjumlah 12,5%). Komposisi inilah bisa menunjukkan bahwa suatu mayoritas karyawan pada usia yang relatif matang, yang dapat membantu organisasi beroperasi dengan baik dan stabil. Mayoritas dari 23 responden adalah lulusan SMA/SMK atau sederajat (57,5%). Kemudian diikuti oleh lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 10 orang (25%), Strata 2 (S2) sebanyak 6 orang (15%), serta Diploma sebanyak 1 orang (2,5%). Kondisi ini mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai. Sementara itu, berdasarkan lama masa kerja, responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun mendominasi dengan jumlah 17 orang (42,5%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan masa kerjanya ialah 3–5 tahun yaitu 10 orang (25%), masa kerjanya 6–10 tahun yaitu 9 orang (22,5%), serta masa kerja yang kurang dari 3 tahun sebanyak 4 orang (10%).

Hal inilah telah memberikan petunjuk bahwa sebagian besar karyawan ataupun pegawai ini memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan matang, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan unit kerja, terbanyak di Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Pengembangan Kapasitas SDM sebanyak 27 orang (67,5%), diikuti Bidang Perlindungan Masyarakat dan Pemadam Kebakaran 10 orang (25%), Bidang Sekretariat 2 orang (5%), dan Bidang Penegakan Peraturan Daerah 1 orang (2,5%), mencerminkan fokus utama instansi pada ketertiban umum dan perlindungan masyarakat

### **Evaluasi Model Pengukuran**

Penelitian ini melakukan sebuah evaluasi model pengukuran yang memakai sebuah metode dari PLS (Partial Least Square). Tujuan dari sebuah analisa ini ialah untuk mengetahui seberapa akurat dan konsisten indikator yang digunakan untuk menunjukkan variabel laten yang diteliti. Proses evaluasi ini memungkinkan untuk mengukur kekuatan hubungan antara konstruk yang diukur dan masing-masing indikator. Hasil pengujian model pengukuran ditunjukkan pada Gambar 2 berikut, yang

menunjukkan bagaimana variabel laten dan indikatornya berinteraksi satu sama lain:



**Gambar 2.** Hasil Evaluasi Model Pengukuran  
 Sumber: Data diolah (2026)

Selanjutnya, dilakukan pengujian convergent validity sebagai bagian dari proses evaluasi dari model pengukuran, yang mempunyai suatu tujuan nyata untuk mengetahui seberapa mungkin dari indikator tersebut yang dapat dilaksanakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan dan mengukur variabel laten secara tepat dan valid. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa disetiap indikatornya terdapat suatu tingkat korelasi yang memadai kepada konstruk yang diwakilinya. Dengan demikian, hasil dari uji convergent validity dapat memberikan gambaran mengenai kualitas dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian dar sebuah hasil convergent validity tersebut dapat disajikan secara rinci pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<b>Work-Life Balance</b>	X1.1.1	0.931	Valid
	X1.1.2	0.948	Valid
	X1.2.1	0.884	Valid
	X1.2.2	0.821	Valid
	X1.3.1	0.889	Valid
	X1.3.2	0.852	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>	X2.1.1	0.810	Valid
	X2.1.2	0.763	Valid
	X2.2.1	0.747	Valid
	X2.2.2	0.802	Valid
	X2.3.1	0.807	Valid
	X2.3.2	0.779	Valid

	X2.4.1	0.816	Valid
	X2.4.2	0.821	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	X3.1.1	0.883	Valid
	X3.1.2	0.775	Valid
	X3.2.1	0.777	Valid
	X3.2.2	0.739	Valid
	X3.3.1	0.764	Valid
	X3.3.2	0.748	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>	X3.4.1	0.726	Valid
	X3.4.2	0.721	Valid
	Y1.1.1	0.811	Valid
	Y1.1.2	0.843	Valid
	Y1.2.1	0.774	Valid
	Y1.2.2	0.795	Valid
	Y1.3.1	0.779	Valid
	Y.1.3.2	0.734	Valid
	Y1.4.1	0.760	Valid
	Y1.4.2	0.805	Valid
	Y1.5.1	0.807	Valid
	Y1.5.2	0.785	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Keseluruhan dari sebuah indikator yang dipakai ini ialah untuk mengevaluasi keempat variabel dari sebuah penelitian yang memiliki nilai beban luar/outer loading di atas 0,7, seperti yang ditunjukkan dalam hasil Tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing metrik telah berkorelasi dengan konstruk yang diwakilinya. Oleh karenanya, bisa dinyatakan bahwasanya setiap indikator memenuhi kriteria validitas dari konvergen dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, untuk melengkapi pengujian validitas, dilakukan uji discriminant validity yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel konstruk berbeda dari variabel konstruk lainnya. Nilai AVE, yang merupakan ukuran Seberapa besar potensi variabel laten untuk menggambarkan varians indikatornya, digunakan untuk melakukan pengujian ini. Adapun hasil dari uji discriminant validity menggunakan nilai AVE tersebut disajikan secara rinci pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Discriminant Validity

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	Keterangan
<b>Work-Life Balance</b>	0.790	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>	0.630	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	0.579	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.624	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Semua variabel yang diteliti mempunyai sebuah nilai Average Variance Extracted (AVE) yang nilainya di atas 0,5, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Situasi ini bisa menunjukkan sebuah kriteria dari validitas diskriminan dari setiap variabel yang sudah dipenuhi dengan baik. Artinya, setiap konstruk memiliki kemampuan 50% untuk menerangkan varians dari indikator yang membentuknya.

Selain itu, apabila dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model penelitian, mereka memiliki tingkat perbedaan (diferensiasi) yang cukup jelas.

Selanjutnya, uji reliabilitas komposit dilakukan untuk mengevaluasi keandalan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji ini mencakup nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha dari setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Tabel 6 berikut menunjukkan hasil lengkap dari uji reliabilitas komposit tersebut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Work-Life Balance</i>	0.922	0.957	Valid & Reliabel
<i>Budaya Organisasi</i>	0.922	0.931	Valid & Reliabel
<i>Disiplin Kerja</i>	0.898	0.917	Valid & Reliabel
<i>Kinerja Pegawai</i>	0.933	0.943	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai reliabilitas gabungan dan alfa Cronbach melebihi batas minimum yang diminta untuk setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu 0,7, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan mampu memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya dan konsisten.

#### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Di dalam penelitian ini, pengujian dilakukan pada model struktural, atau inner model. Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk melihat bagaimana variabel laten dalam model penelitian berinteraksi satu sama lain. Pengujian ini dipakai untuk mengukur sejauh apa kekuatan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya yang diteliti. Nilai dari R-Square (R<sup>2</sup>), yang digunakan untuk menilai model struktural, menerangkan sejauh apa baiknya variabel independen bisa menerangkan variasi pada variabel dependennya. Pengujian R-Square hasilnya disajikan secara rinci pada Tabel 7 seperti berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji R-Square

	<b>R Square</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.598	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

R-Square (R<sup>2</sup>) untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,598, atau 59,8%, seperti yang ditunjukkan dalam hasil Tabel 7. Hasilnya telah ditampilkan diatas bahwa variabel work-life balance, budaya organisasi, dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 59,8% dari variasi kinerja pegawai Satpol PP Kota Probolinggo. Namun, 40,2% terakhir dipengaruhi dari variabel luar yang tidak bisa diteliti dalam penelitian ini..

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,598 menerangkan kategori sedang berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun dapat menjelaskan dengan baik hubungan dan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dari kinerja pegawai.

Selanjutnya, Pengujian kekuatan pengaruh (f<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui kontribusi atau pengaruhnya di setiap masing-masing dari variabel independen terhadap sebuah variabel dependen.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh setiap variabel independennya secara khusus dalam model penelitian. Tabel 8 berikut menunjukkan hasil dari uji ukuran efek ( $f^2$ ).

**Tabel 8.** Hasil Uji Effect Size ( $F^2$ )

	<b>F-Square</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1→Y</b>	0.209	Sedang
<b>X2→Y</b>	0.137	Sedang
<b>X3→Y</b>	0.114	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil Menurut hasil Tabel 8, variabel keseimbangan kerja-hidup (X1) memiliki nilai F-Square 0,209 dan termasuk dalam kategori sedang; variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai F-Square 0,137 dan juga termasuk kedalam kategori sedang; dan variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai F-Square 0,114 dan juga termasuk kedalam kategori yang sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh dengan tingkat efek sedang terhadap suatu kinerja dari pegawai. Di antara ketiganya, work-life balance sudah mempunyai kontribusi pengaruhnya yang sangat dominan dibandingkan variabel lainnya.

Selanjutnya, hipotesis penelitian diuji dengan nilai T-Statistics dan P-Values yang diperoleh dari hasil analisis data PLS-SEM untuk menentukan validitas hipotesis.. Pengujian inilah bertujuan untuk bisa menilai suatu signifikansi hubungan dari variabel di dalam model penelitian. Tabel 9 berikut ini merupakan sebuah hasil dari pengujian suatu hipotesis secara lengkap disajikan :

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2-&gt; Y</b>	0.344	2.423	0.016	Positif dan Signifikan
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.341	1.994	0.047	Positif dan Signifikan
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.349	2.773	0.006	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada Tabel 9, hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diterima karena memenuhi kriteria signifikansi. Hal ini menjelaskan bahwa model penelitian dipengaruhi secara signifikan oleh setiap hubungan antara variabel yang diuji:

1. Pengaruh dari Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai statistik T sebesar 2,773, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P sebesar 0,006, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pegawai.
2. Pengaruh dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai T-Statistics sebesar 2,431 (>1,96) dan nilai P-Value sebesar 0,016 (<0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2) juga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh dari Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai T-Statistics sebesar 1,994 yang masih berada di atas batas minimum 1,96, serta nilai P-Value ialah 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pegawai.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai**

Dari sebuah temuan studi ini menjelaskan bahwa kerja sama work-life balance berdampak signifikan dan positif pada kinerja anggota Satpol PP Kota Probolinggo. Hasilnya menjelaskan bahwa baiknya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja pegawai, maka semakin baik mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa pegawai terbagi dalam dua pola kerja berbeda, yaitu staf administrasi dengan jam kerja standar dan tim operasional yang menerapkan sistem tiga shift selama dua puluh empat jam. Waktu istirahat tim lapangan dilakukan bergiliran menyesuaikan situasi, sehingga pelayanan publik tetap berlangsung tanpa terputus. Selain itu, pimpinan menerapkan kebijakan pemberian waktu pemulihan tambahan setelah tugas berat seperti pengamanan unjuk rasa atau penertiban massal. Kebijakan ini mencerminkan perhatian terhadap pemulihan fisik dan mental pegawai, yang akhirnya berkontribusi positif kepada peningkatan kinerja pegawai. Temuan inilah akhirnya memiliki pemikiran yang sejalan dengan konsep work-life balance yang dikemukakan oleh Saputra & Masdupi (2025), yaitu suatu situasi di mana orang dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya tanpa harus mengorbankan salah satu aspek. Keseimbangan tersebut berperan penting dalam membantu pegawai mengelola kelelahan serta tekanan emosional, akhirnya mereka bisa bekerja dengan sangat lebih fokus, efektif, dan optimal. Pegawai yang mampu mengatur waktu secara proporsional cenderung memiliki tingkatan stress yang cenderung lebih rendah serta konsentrasi kerja yang lebih baik. Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Zebua et al. (2025) di Satpol PP Kota Gunungsitoli serta Sherly et al. (2022) di pada Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir, yang menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan mempunyai sebuah dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. Oleh karenanya, sebuah penelitian ini sangat penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, salah satunya melalui penerapan kebijakan yang mendukung pemulihan kondisi fisik maupun mental personel.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Probolinggo. Temuan ini mengindikasikan bahwa Jika nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi diterapkan dengan lebih baik, tingkat kinerja yang bisa diterangkan oleh karyawan didalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya mereka akan lebih tinggi. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pegawai telah menginternalisasi prinsip siap sedia, tegas, dan humanis dalam pelaksanaan tugas. Prinsip tersebut bukan sekadar slogan, melainkan telah membentuk pola pikir dan perilaku kerja sehari-hari. Sikap siap sedia mencerminkan kesiapsiagaan, ketegasan menunjukkan profesionalitas dalam penegakan aturan, sedangkan pendekatan humanis memastikan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Pimpinan juga secara konsisten menekankan orientasi pada hasil, sejalan dengan indikator budaya organisasi berorientasi hasil dari Tamon et al. (2023). Nilai-nilai simbolik pada lambang Satpol PP seperti keberanian, keteladanan, dan pengayoman serta mengembangkan perilaku kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Secara teoretis, temuan ini mendukung pandangan Sulaksono (2015) bahwa budaya organisasi terdiri dari sistem maknanya akan selalu bersama dan selalu mengarahkan bagaimana anggota bertindak sehubungan dengan tanggung jawab mereka. Budaya yang kuat mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan perilaku individu serta mendorong komitmen tinggi. Hasil studi ini juga konsisten dengan riset Fariyadi et al. (2022) di Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin dan Asriani et al. (2025) di Satpol PP Kabupaten Sukoharjo yang menemukan bahwa budaya organisasi sebagai determinasi utama kinerja pegawai. Konsekuensinya, instansi perlu terus memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya melalui sosialisasi rutin, keteladanan pimpinan, serta apresiasi bagi pegawai yang konsisten menerapkannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Studi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki efek yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Probolinggo. Hasilnya telah memperlihatkan bahwa jika seorang pegawai lebih disiplin dalam mematuhi aturan, tepat waktu, dan memenuhi tanggung jawabnya, lebih baik mereka melakukan tugas dan fungsi mereka. Kondisi ini didukung oleh penerapan sistem presensi finger print yang ketat dan konsisten. Setiap keterlambatan langsung mendapat teguran tanpa pengecualian, sehingga terbentuk budaya disiplin yang kuat. Kepatuhan terhadap jam kerja dan kemampuan menyelesaikan laporan tepat waktu menjadi cerminan nyata dari disiplin kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan indikator penggunaan waktu efektif dan tanggung jawab memenuhi kewajiban sebagaimana dikemukakan oleh Khaeruman et al. (2021). Disiplin di instansi ini juga diperkuat oleh keteladanan pimpinan yang tidak hanya menuntut aturan, tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan pegawai melalui kebijakan waktu istirahat tambahan pasca tugas berat. Kombinasi ketegasan dan perhatian ini menciptakan lingkungan kerja kondusif yang memotivasi pegawai mempertahankan kedisiplinan. Temuan ini memperkuat definisi disiplin kerja dari Senoaji et al. (2023) dan Febriansah (2018), yaitu yaitu sikap kesediaan mematuhi peraturan organisasi yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas. Secara empiris, hasil temuannya dari sebuah penelitian ini secara berkelanjutan dan konsisten dengan hasil riset dari yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2016) di Satpol PP Kota Semarang, Putri et al. (2025) di Satpol PP Wilayahul Hisbah Kota Langsa, serta Bahri et al. (2023). Ketiga penelitian menerangkan bahwa disiplin kerja, baik secara langsung maupun bersama dengan komponen lain seperti motivasi dan kepemimpinan, mempunyai dampak pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja yang lebih baik dari pegawai.

Implikasinya dari sebuah hasil suatu penelitian ini memperlihatkan suatu instansi perlu terus menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penerapan sistem pengawasan yang efektif, pemberian sanksi atau teguran secara konsisten terhadap setiap bentuk pelanggaran, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang mempunyai sebuah tingkat kedisiplinan yang tinggi. Upaya tersebut sangat diberika harapan dapat menjadi bentuk motivasi sekaligus mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### ***Kesimpulan***

Secara keseluruhannya, studi penelitian ini menemukan bahwa tiga faktor utama—disiplin kerja, work-life balance, dan budaya organisasi mempunyai suatu pengaruh signifikan dan secara positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Probolinggo. Keseimbangannya di antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan dapat terjadi sesuatu yang memungkinkan pegawai Satpol PP untuk meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Di sisi lain, budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti kesiapsiagaan, ketegasan, sikap humanis, serta orientasi pada pencapaian hasil, mampu membentuk perilaku kerja pegawai yang profesional dan penuh tanggung jawab. Sementara itu, kedisiplinan kerja yang dicontohkan dari ketaatan pada sebuah peraturan, konsistensi dalam ketepatan waktu kehadiran, serta pemanfaatan jam kerja secara efektif juga memberikan sebuah kontribusi yang nyata pada kualitas pelaksanaan tugas. Demikian inilah, bisa diberikan simpulan bahwa semakin baiknya dari sebuah penerapan work-life balance, semakin kuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi, serta semakin tingginya dari suatu tingkat ke disiplin kerja yang dipunyai oleh pegawai, maka akan lebih optimal pula kinerja yang akan diperoleh dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya pada lingkungan Satpol PP Kota Probolinggo.

### **Saran**

Simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, ada sebuah point untuk rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, baik bagi pihak Satpol PP Kota Probolinggo maupun bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian serupa:

- a. Perlu disusun kebijakan work-life balance yang lebih terstruktur, misalnya melalui pembentukan kelompok dukungan pegawai serta penyelenggaraan kegiatan keluarga secara rutin. Upaya ini bertujuan untuk membantu menjaga kondisi fisik dan mental pegawai, terutama setelah menjalankan tugas-tugas lapangan yang cukup berat.
- b. Instansi juga disarankan untuk menyusun sebuah buku saku yang mempunyai sebuah nilai-nilai budaya organisasi, serta mengembangkan program mentoring antara pegawai senior dan junior. Hal ini diharapkan dapat memperkuat proses internalisasi nilai-nilai organisasi secara konsisten dalam lingkungan kerja.
- c. Selain itu, penting untuk mempertahankan sistem absensi yang ketat dengan tetap mengedepankan pendekatan yang lebih humanis, seperti dialog personal bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Di sisi lain, pemberian penghargaan secara berkala kepada unit kerja yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi juga perlu dilakukan sebagai bentuk motivasi.
- d. Untuk peneliti yang selanjutnya, diusulkan untuk membuat model penelitian yang memasukkan variabel tambahan yang relevan, serta memperluas objek penelitian ke instansi sejenis di wilayah lain. Tujuannya adalah untuk mendapatkan lebih banyak data penelitian yang komprehensif dan dapat dibandingkan secara lebih luas.

### **REFERENSI**

- Asriani, S., Husin, A., & Triatmono, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. *Edunomika*, 09(03), 1–13.
- Bahri, M. S., Puji, A., Tumini, & Wijaksono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Probo Sakti Probolinggo. *Publik:Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 801–810.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (J. T. Santoso (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/283>
- Fariyadi, N., Austin, T., & Ibrahim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(4), 11–25. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.171>
- Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. B. Sartika & M. T. Multazam (Ed.), *Umsida Press* (Pertama, Nomor 1). Umsida press.
- Jenar, S. C., Bahri, M. S., & Amani, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 317–331. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5156>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Putri, M., Junaida, E., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Satpol PP Kota Langsa. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(4), 263–272. <https://doi.org/10.59696/investasi.v3i4.174>
- Rahardi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In Wijonarko (Ed.), *CV. Lentera Ilmu Madani (Pertama)*. CV. LENTERA ILMU MADANI. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (1 ed.). Indomedia Pustaka.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja* (PACE (Partnership for Action on Community Education) (ed.); Pertama). Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., Rusman, I. R., Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, Muhammad Donal Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristian, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (R. Ristiyana (ed.); Pertama). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 592–600.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Pertama). Deepublish.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi among Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tamon, V. S. C., William, A., & Sambul, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Cabang Tomohon. *Productivity*, 4(2), 1–23.
- Zebua, Y. H., Lase, D., Waruwu, R. M. P., & Mendrofa, M. S. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(4), 237–250. <https://doi.org/10.62138/management.v2i4.192>