

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *LOCUS OF
CONTROL* DI BANK MUAMALAT SURABAYA**

JURNAL



Disusun Oleh:

Anis Fitriyanti

20221553023

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS STUDI ISLAM DAN PERADABAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

2026

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *LOCUS OF
CONTROL* DI BANK MUAMALAT SURABAYA**

JURNAL

Diajukan Kepada
Universitas Muhammadiyah Surabaya
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Perbankan Syariah



Disusun Oleh:

Anis Fitriyanti (20221553023)

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS STUDI ISLAM DAN PERADABAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN JURNAL

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anis Fitriyanti

NIM : 20221553023

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Locus Of Control* Di Bank Muamalat Surabaya.

Jurnal : DANADYAKSA POST MODERN ECONOMY JOURNAL, E-ISSN: 3025-8545, Sinta: 3.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa jurnal ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain kecuali disebutkan sumbernya.

Apabila ditemukan dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Deimikian pernyataan yang saya buat ini.

Surabaya, 20 Juli 2026
Yang Membuat Pernyataan,



Anis Fitriyanti
20221553023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Artikel jurnal yang disusun oleh:

Nama : Anis Fitriyanti

NIM : 20221553023

Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI FINANSIAL
DIMEDIASI OLEH *LOCUS OF CONTROL* DI BANK MUAMALAT SURABAYA.

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 20 Juli 2026

Pembimbing I



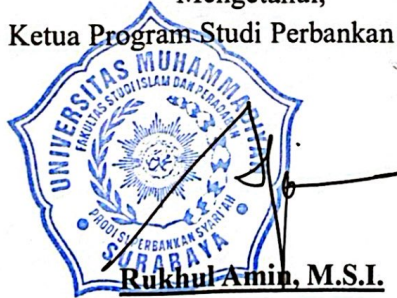
Dr. Rifa'atul Maftuhah S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0725078601

Pembimbing II



Haqiqi Rafsanjani M.SEL.
NIDN. 0731058901

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Rukhul Amin, M.S.I.
NIDN. 0716078603

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Artikel jurnal disusun oleh:

Nama : Anis Fitriyanti

NIM : 20221553023

Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Locus Of Control* Di Bank Muamalat Surabaya.

Ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada:

Hari : Senin ,

Tanggal: 20 Juli 2026

Tempat : Lab PAI Lt.07 Gedung At-Tauhid UMSurabaya

Dan telah diterima sebagai Pelengkap Tugas Dan Salah Satu Syarat Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Studi Islam Dan Peradaban.

Surabaya, 20 Juli 2026

Penguji I



Dr. Rifa'atul Maftuhah S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0725078601

Penguji II



Dr. Abdul Mujib, M.M.
NIDN. 0709028501

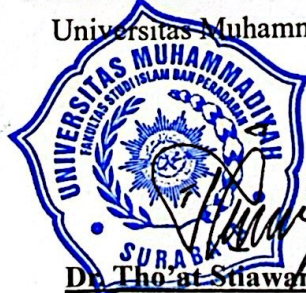
Penguji III



Tiara Anindya V., M.SEI
NIDN. 0725089002

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Studi Islam Dan Peradaban
Universitas Muhammadiyah Surabaya



Dr. Tho'at Sitawan, S.H.I., M.H.I.
NIDN. 0707108602



**PENGARUH *WORL LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *LOCUS OF
CONTROL* DI BANK MUAMALAT SURABAYA**

Anis Fitriyanti¹

Universitas Muhammadiyah Surabaya
anis.fitriyanti-2022@fai.um-surabaya.ac.id

Rifa'atul Maftuhah²

Universitas Muhammadiyah Surabaya
rifa'atulmaftuhah@um-surabaya.ac.id

Haqiqi Rafsanjani³

Universitas Muhammadiyah Surabaya
haqiqirafsanjani@um-surabaya.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Data diperoleh dari seluruh karyawan Bank Muamalat Surabaya, dengan 138 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan. *Locus of control* juga mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memediasi pengaruh kompensasi finansial. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan faktor psikologis dibandingkan faktor finansial.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, *Locus Of Control*, Perbankan Syariah.

ABSTRACT

Job satisfaction is an important aspect of human resource management that influences employee performance and loyalty. This study aimed to analyze the effect of work–life balance and financial compensation on job satisfaction, with locus of control serving as a mediating variable among employees of Bank Muamalat Surabaya. The study employed a quantitative approach using an explanatory research method. Data were collected from employees of Bank Muamalat Surabaya, with 138 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were gathered through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results showed that work–life balance and locus of control had a positive and significant effect on job satisfaction, whereas financial compensation had no significant effect. Locus of control was also found to mediate the effect of work–life balance on job satisfaction but did not mediate the effect of financial compensation. These findings indicate that employee job satisfaction is influenced more by work–life balance and psychological factors than by financial factors.

Keywords: *work–life balance; financial compensation; job satisfaction; locus of control; Islamic banking*

INTRODUCTION

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan dengan produktivitas, loyalitas, komitmen organisasi, dan keberlangsungan kinerja perusahaan dalam jangka panjang (Putri et al., 2023). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan tidak hanya dituntut mencapai target pekerjaan, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, perkembangan teknologi, dan meningkatnya tekanan organisasi. Situasi tersebut menjadikan kepuasan kerja sebagai isu strategis, terutama pada sektor jasa seperti perbankan yang memiliki tingkat tekanan dan intensitas interaksi kerja yang tinggi (Natalia Isabela Tupamahu, 2022). Dalam perspektif *Organizational Behavior*, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul melalui penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, penghargaan, relasi sosial, dan peluang pengembangan karier. Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan stres kerja, absensi, hingga turnover intention (Robbins & Judge, 2019).

Dalam lingkungan perbankan syariah, kepuasan kerja memiliki cakupan yang lebih luas karena tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga menyangkut nilai spiritual dan etika kerja Islam. Sebagai salah satu pelopor bank syariah di Indonesia, Bank Muamalat Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pencapaian target bisnis dengan kesejahteraan karyawan. Persaingan industri yang semakin kompetitif, tuntutan digitalisasi layanan, dan perubahan ekspektasi kerja generasi modern menjadi faktor yang



memengaruhi kondisi kerja pegawai perbankan syariah. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar loyalitas dan produktivitas karyawan tetap terjaga secara berkelanjutan (Putri et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Greenhaus & Allen, (2011) menjelaskan bahwa *work life balance* tercapai ketika individu mampu membagi waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun hasil beberapa studi masih menunjukkan ketidakkonsistenan (Fahlevi et al., 2020; Greenhaus & Allen, 2011)

Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan penghargaan dan keadilan organisasi terhadap karyawan. Berdasarkan *Equity Theory*, kepuasan kerja meningkat ketika imbalan yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Adam, 1965). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya dapat berkurang apabila tidak didukung oleh kondisi kerja dan *work life balance* yang baik (Wulandari & Cahyono, 2021; Yuliani et al., 2024).

Dalam aspek psikologis, *locus of control* dipandang mampu menjelaskan hubungan antara *work life balance*, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja (Simmers & McMurray, 2022). Konsep yang diperkenalkan oleh Julian Rotter ini menjelaskan keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya mampu mengendalikan berbagai peristiwa dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih optimis, bertanggung jawab, dan mampu mengelola tekanan kerja sehingga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rotter, 1966).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut, penelitian yang mengintegrasikan *work life balance*, kompensasi finansial, *locus of control*, dan kepuasan kerja pada konteks perbankan syariah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menguji peran *locus of control* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance*, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja pada karyawan perbankan syariah (Armed et al., 2020).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian faktor organisasi dan faktor psikologis dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah. Penelitian ini menguji *work life balance* dan kompensasi finansial sebagai faktor organisasi, serta *locus of control* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pembentukan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks perbankan syariah yang masih relatif terbatas (Purwati et al., 2023).



Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Surabaya. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait integrasi faktor organisasi dan faktor psikologis dalam membentuk kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan *work life balance*, sistem kompensasi yang lebih adil, serta penguatan aspek psikologis karyawan guna meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

RIVIEW OF LITERATURE

Penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Herzberg sebagai landasan utama dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *motivator factors* dan *hygiene factors*. *Motivator factors* meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, sedangkan *hygiene factors* mencakup gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja (Alshmemri et al., 2017). Oleh karena itu, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana *work life balance* dan kompensasi finansial berkontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge, (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu stres kerja, absensi, hingga *turnover intention*. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh *work life balance*, kompensasi finansial, dan *locus of control*.

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam perspektif *Two-Factor Theory*, *work life balance* merupakan bagian dari kondisi kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan. Penelitian Fahlevi et al., (2020) serta Napassorn Kerdpitak, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mampu mengurangi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Namun, pengaruh tersebut dapat berbeda pada setiap individu dan organisasi sehingga diperlukan faktor psikologis yang mampu menjelaskan hubungan tersebut.

Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada organisasi (Septiani et al., 2024). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi finansial meliputi gaji, insentif, bonus, dan tunjangan (Yuliani et al., 2024). Berdasarkan *Equity Theory*, karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Adam, 1965). Penelitian



Wulandari & Cahyono, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, Yuliani et al., (2024), menemukan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor dominan ketika kebutuhan psikologis dan sosial karyawan telah terpenuhi.

Selain faktor organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu. Oleh karena itu, penelitian ini mengintegrasikan *Social Learning Theory* dari Rotter, (1966) untuk menjelaskan peran *locus of control* sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mengendalikan berbagai peristiwa yang terjadi dalam kehidupan maupun pekerjaan. Individu dengan *internal locus of control* cenderung percaya bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha dan kemampuan pribadi, sedangkan individu dengan *external locus of control* lebih mengaitkan hasil dengan faktor eksternal. Hubungan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja juga dijelaskan melalui *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams (1965), yang menyatakan bahwa individu akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan kontribusinya. Integrasi ketiga teori tersebut digunakan karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi sekaligus faktor psikologis individu (Adam, 1965).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi maupun faktor psikologis individu. Work life balance dan kompensasi finansial merupakan faktor organisasi yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan locus of control berperan dalam menentukan bagaimana individu memersepsikan dan merespons kondisi kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya.

H2: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya.

H3: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control* karyawan Bank Muamalat Surabaya.

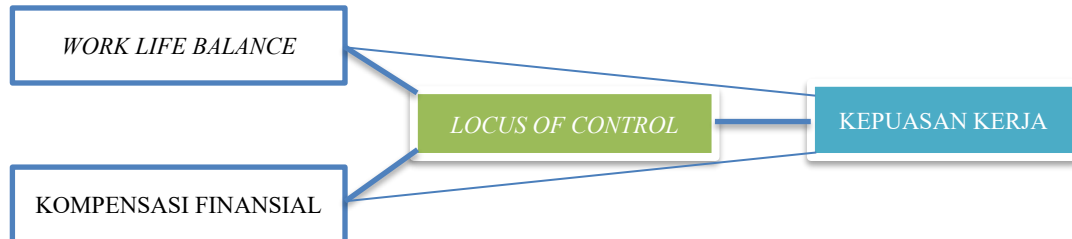
H4: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control* karyawan Bank Muamalat Surabaya.

H5: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya.

H6: *Locus of control* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya.

H7: *Locus of control* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji pengaruh *work life balance* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Surabaya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Surabaya dengan sampel sebanyak 138 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu terkait *work life balance*, kompensasi finansial, *locus of control*, dan kepuasan kerja (Greenhaus & Allen, 2011; Rotter, 1966; Spector, 1997).

Tabel 1. Operasional Variabel.

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
(X1) WLB	1. Fleksibilitas waktu kerja 2. Beban kerja proporsional 3. Dukungan organisasi terhadap kebutuhan non-kerja 4. Kemampuan memisahkan waktu kerja dan pribadi	Interval (Likert) Skala 1-5
(X2) KF	1. Kepuasan terhadap gaji pokok 2. Kepuasan terhadap bonus/insentif 3. Keadilan dan transparansi sistem penggajian 4. Tunjangan dan fasilitas keuangan tambahan	Interval (Likert) skala 1-5
(M) LOC	1. Keyakinan terhadap kontrol internal 2. Keyakinan terhadap kontrol eksternal 3. Inisiatif dalam mengendalikan situasi kerja 4. Respons terhadap hambatan atau masalah kerja	Interval (Likert) skala 1-5
(Y) KK	1. Kepuasan terhadap tugas pekerjaan 2. Kepuasan terhadap atasan dan rekan kerja 3. Kepuasan terhadap pengembangan karyawan	Interval (Likert) skala 1-5

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Tahapan analisis meliputi evaluasi outer model melalui pengujian validitas konvergen menggunakan outer loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*, validitas diskriminan melalui *cross loading*, serta pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi

inner model dilakukan melalui pengujian *collinearity statistics (VIF)*, *koefisien determinasi (R-square)*, *effect size (F-square)*, dan *Goodness of Fit (GOF)*. Pengujian hipotesis langsung maupun tidak langsung (mediasi) dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* untuk menentukan signifikansi hubungan antar konstruk (Henseler et al., 2015).

RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik penelitian dalam penelitian ini menggambarkan ciri-ciri responden berdasarkan jabatan, usia, dan gaji. Bagian ini penting untuk menunjukkan profil umum responden yang menjadi sumber data, sehingga pembaca dapat memahami kondisi demografis dan posisi pekerjaan mereka dalam organisasi. Dengan mengetahui karakteristik tersebut, peneliti dapat menafsirkan hasil penelitian secara lebih tepat karena latar belakang responden yang berbeda dapat memengaruhi persepsi dan jawaban terhadap variabel yang diteliti.

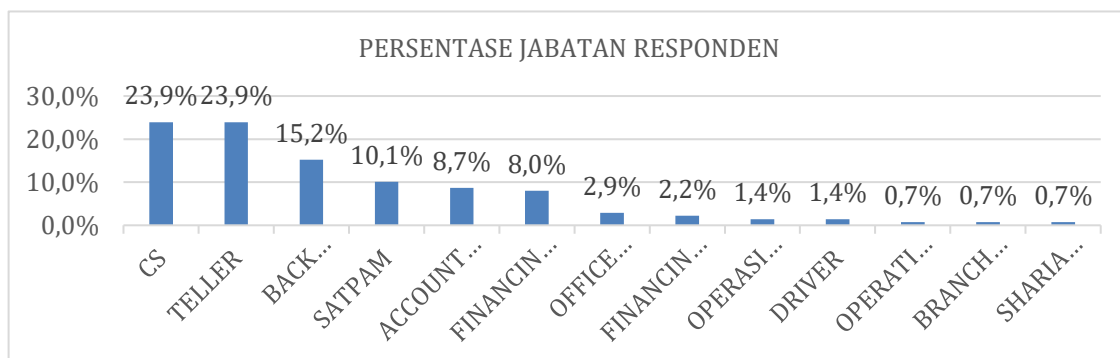


Diagram 1. Persentase jabatan responden

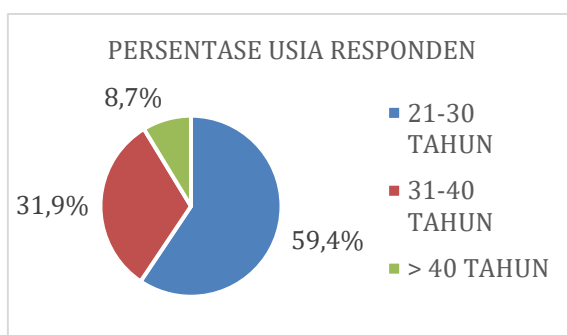


Diagram 2. Persentase usia responden

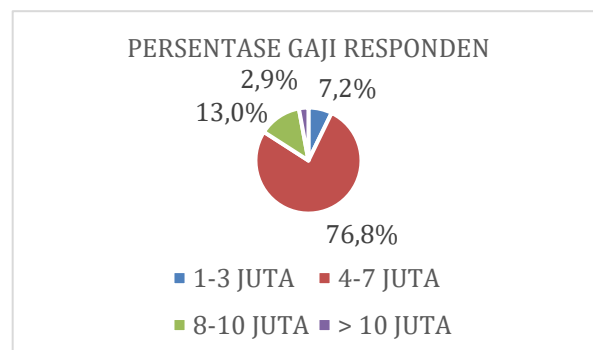


Diagram 3. Persentase gaji responden

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan Bank Muamalat Surabaya berada pada rentang usia 21–30 tahun (59,4%), diikuti usia 31–40 tahun (31,9%) dan >40 tahun



(8,7%). Dari segi jabatan, responden terbanyak berasal dari posisi Customer Service (23,9%) dan Teller (23,9%), kemudian Back Office (15,2%) dan Satpam (10,1%). Sementara itu, berdasarkan tingkat gaji, sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp4–7 juta (76,8%), diikuti Rp8–10 juta (13,0%), Rp1–3 juta (7,2%), dan lebih dari Rp10 juta (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dengan posisi operasional dan tingkat pendapatan menengah.

ANALISIS OUTER MODEL

Analisis outer model (model pengukuran) merupakan tahapan dalam metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang merefleksikannya. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara valid dan reliabel sebelum dilakukan analisis model struktural (*inner model*) (Hair et al., 2025).

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*convergent validity*) merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam suatu variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dalam analisis SEM-PLS, Validitas konvergen dievaluasi melalui parameter *outer loading* dengan ambang batas $>0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $>0,50$ (Hair et al., 2025). Sementara itu, reliabilitas konstruk diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* (ρ_a) serta *Composite Reliability* (ρ_c) dengan standar minimal $>0,70$ (Chin & Newsted, 1999)

Tabel 2. Outer Loadings

	(X1) WLB	(X2) KF	(Y) KK	M.1
M.1.1				0.969
M.1.2				0.965
M.1.3				0.956
M.1.4				0.960
X.1.1	0.960			
X.1.2	0.971			
X.1.3	0.970			
X.1.4	0.970			
X.2.1		0.944		
X.2.2		0.727		
X.2.3		0.731		
X.2.4		0.933		
Y.1.1			0.977	
Y.1.2			0.982	
Y.1.3			0.978	

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loading* di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Table 3. Average Variance Extracted (AVE), Reability

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
(X1) WLB	0.937	0.978	0.983
(X2) KF	0.706	0.931	0.905
(Y) KK	0.958	0.978	0.986
M.1	0.926	0.973	0.980

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Berdasarkan data tersebut, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilai AVE berada di atas ambang batas $>0,50$, yang berarti variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Selain itu, tingkat konsistensi internal instrumen terbukti sangat kuat karena nilai *Cronbach's Alpha* (rho_a) serta *Composite Reliability* (rho_c) dari seluruh variabel secara konsisten melampaui standar minimal $>0,70$. Dengan demikian, model pengukuran ini dinyatakan valid dan reliabel untuk analisis lanjutan pada model struktural (inner model).

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan pengujian untuk memastikan bahwa indikator pada suatu variabel lebih mampu merepresentasikan variabel yang diukurnya dibandingkan variabel lainnya, sehingga setiap variabel dalam model memiliki karakteristik yang berbeda (Hair et al., 2025).

Tabel 4. Cross Loading

	(X1) WLB	(X2) KF	(Y) KK	M.1
M.1.1	0.945	0.898	0.950	0.969
M.1.2	0.973	0.896	0.949	0.965
M.1.3	0.934	0.898	0.928	0.956
M.1.4	0.941	0.888	0.933	0.960
X.1.1	0.960	0.913	0.936	0.941
X.1.2	0.971	0.895	0.948	0.961
X.1.3	0.970	0.914	0.949	0.957
X.1.4	0.970	0.909	0.947	0.957
X.2.1	0.957	0.944	0.954	0.954
X.2.2	0.563	0.727	0.553	0.552
X.2.3	0.556	0.731	0.538	0.543
X.2.4	0.947	0.933	0.950	0.943
Y.1.1	0.957	0.921	0.977	0.961
Y.1.2	0.958	0.914	0.982	0.950
Y.1.3	0.952	0.903	0.978	0.958

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji *cross loading*, setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstraknya masing-masing. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dapat dibedakan dengan baik dari konstruk lainnya.

Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bersifat reliabel dan instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten serta dapat dipercaya, sekaligus memperkuat kualitas outer model untuk digunakan dalam analisis lanjutan pada model struktural (inner model).

ANALISIS INNER MODEL

Analisis inner model (model struktural) merupakan tahapan dalam metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten atau konstruk dalam model penelitian. Jika outer model berfokus pada kualitas instrumen pengukuran, maka inner model berfokus pada pengujian model struktural untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel, arah pengaruh, kemampuan prediksi model, serta pengujian hipotesis yang diajukan (Hair et al., 2025).

1. *Iner Model (Colliinearity Statistics)*

Analisis *inner model* dalam SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten. Salah satu pengujiannya adalah *collinearity statistics* menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk mendeteksi *multikolinearitas*. Model dinyatakan bebas dari *multikolinearitas* apabila nilai VIF berada di bawah 5,00. (Hair et al., 2025).

Tabel 5. Iner Model (Colliinearity Statistics)

	(X1) WLB	(X2) KF	(Y) KK	M.1
(X1) WLB			1.000	1.000
(X2) KF			1.000	1.000
(Y) KK				
M.1			1.000	

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Hasil uji *multikolinearitas* menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,000. Nilai tersebut berada di bawah batas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dan model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. *R-square*

R-square (R^2) atau koefisien determinasi merupakan pengujian dalam inner model SEM-PLS yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.. Menurut Hair et al., (2025), nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan kategori kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 6. *R square*

	R-square	R-square adjusted
(Y) KK	0.963	0.962
M.1	0.972	0.971

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Nilai *R-square* sebesar 0,963 pada Kepuasan Kerja dan 0,972 pada Locus of Control menunjukkan kemampuan prediktif model yang sangat kuat. Namun demikian, nilai yang sangat tinggi tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena dalam penelitian perilaku organisasi umumnya ditemukan nilai yang lebih moderat. Kondisi ini dimungkinkan karena karakteristik responden yang relatif homogen serta tingginya hubungan antar konstruk yang digunakan dalam model penelitian.

3. *F-square*

F-square (F^2) atau *effect size* merupakan pengujian dalam SEM-PLS yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Menurut Hair et al., (2025), nilai *F-square* sebesar 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Semakin tinggi nilai *F-square*, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Tabel 7. *F square.*

	(X1) WLB	(X2) KF	(Y) KK	M.1
(X1) WLB			0.106	3.781
(X2) KF			0.040	0.009
(Y) KK				
M.1			0.176	

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Dari hasil uji *F-square*, pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,106 tergolong kecil hingga sedang, sedangkan terhadap variabel mediasi (M.1) sebesar 3,781 tergolong sangat besar. Sementara itu, pengaruh Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,040 dan terhadap M.1 sebesar 0,009 menunjukkan pengaruh yang lemah, sedangkan pengaruh M.1 terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,176 berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan



bahwa pengaruh terbesar berasal dari *Work Life Balance* terhadap variabel mediasi, sedangkan Kompensasi Finansial memiliki kontribusi pengaruh yang relatif kecil dalam model penelitian.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengujian empiris (Hair et al., 2025).

Tabel 8. Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
(X1) WLB> (Y) KK	0.396	0.393	0.096	4.112	0.000
(X1) WLB> M.1	0.941	0.936	0.044	21.379	0.000
(X2) KF> (Y) KK	0.112	0.121	0.065	1.712	0.087
(X2) KF> M.1	0.047	0.053	0.045	1.05	0.294
M.1> (Y) KK	0.482	0.476	0.091	5.283	0.000
(X1) WLB> M.1 > (Y) KK	0.454	0.447	0.092	4.955	0.000
(X2) KF>M.1 > (Y) KK	0.023	0.024	0.022	1.062	0.288

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta terhadap variabel mediasi, sehingga hipotesis terkait hubungan tersebut diterima. Sebaliknya, Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun variabel mediasi, sehingga hipotesis terkait ditolak. Selain itu, variabel mediasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang menunjukkan variabel mediasi memiliki peran dalam model penelitian.

1. Goodness of Fit (GOF)

Goodness of Fit (GOF) merupakan pengujian dalam SEM-PLS yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kelayakan dan kemampuan model penelitian secara keseluruhan dalam menjelaskan data empiris (Hair et al., 2025).

Tabel 9. Goodness of Fit (GOF)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	R-square
(X1) WLB	0.937	
(X2) KF	0.706	
(Y) KK	0.958	0.963
M.1	0.926	0.972

Rata - Rata	0.882	0.968
-------------	-------	-------

Sumber: pengolahan data PLS, 2025

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{\text{Rata} - \text{Rata AVE} \times \text{Rata} - \text{Rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0.882 \times 0.968}$$

$$\text{Nilai GOF} = 0.925$$

Nilai GOF sebesar 0,925 termasuk dalam kategori besar karena melebihi batas 0,36. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat *goodness of fit* yang sangat kuat dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan demikian, model memiliki kemampuan prediktif yang baik serta kualitas konstruk yang memadai.

DISCUSSION

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,396, nilai *t-statistics* 4,112, dan *p-values* 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil lainnya juga didukung oleh data deskriptif per indikator. Dari hasil perhitungan indikator pada variable *work life balance* yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator fleksibilitas waktu kerja dengan nilai sebesar 4,150. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan personal dapat menciptakan perasaan nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi, keseimbangan tersebut juga dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas pegawai, karena karyawan merasa kebutuhan profesional maupun personal mereka sama-sama diperhatikan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen yang menekankan bahwa keseimbangan peran mampu menurunkan konflik kerja dan keluarga serta meningkatkan kesejahteraan individu (Greenhaus & Allen, 2011). Hasil ini juga mendukung penelitian Fahlevi et al., (2020) dan Napassorn Kerdpitak, (2022) yang menemukan bahwa *work life balance* merupakan prediktor penting kepuasan kerja. Dalam konteks Bank Muamalat, temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, pembagian waktu yang proporsional, serta kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor yang



berkontribusi pada meningkatnya kepuasan pegawai. Selain itu, hasil ini menguatkan bahwa dalam lingkungan kerja berbasis layanan seperti perbankan syariah, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh terciptanya keseimbangan hidup yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,112, nilai *t-statistics* 1,712, dan *p-values* 0,087 ($>0,05$), sehingga hipotesis penelitian ditolak. Tidak adanya pengaruh signifikan juga bisa dilihat melalui analisis deskriptif per indikator. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan terhadap gaji pokok memiliki nilai mean terendah (4,089). Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya. Karyawan cenderung mempertimbangkan faktor lain seperti kenyamanan kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dan dukungan organisasi dalam menilai kepuasan kerja.

Hasil ini berbeda dengan *Equity Theory* dari John Stacey Adams, yang menekankan bahwa persepsi keadilan kompensasi memengaruhi tingkat kepuasan individu, dan juga tidak sejalan dengan penelitian Pancasila et al., (2025) dan Wulandari & Cahyono, (2021) yang menemukan pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan non-finansial dibandingkan aspek finansial semata. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu didukung tidak hanya melalui kompensasi, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Locus Of Control* Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil uji menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control* dengan koefisien sebesar 0,941, nilai *t-statistics* 21,379, dan *p-values* 0,000, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil lainnya juga didukung oleh data deskriptif per indikator. Dari hasil perhitungan indikator pada variabel *work life balance* yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator fleksibilitas waktu kerja dengan nilai sebesar 4,150. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin kuat keyakinan karyawan dalam mengendalikan hasil kerja dan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavian & Supeno, (2023) serta teori *Locus of Control* yang dikemukakan oleh Julian B, Rotter, (1966) yang menyatakan bahwa lingkungan yang mendukung dapat memperkuat kontrol internal individu. Dengan demikian, *Work Life Balance* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga membentuk sikap yang lebih mandiri, bertanggung jawab, dan adaptif terhadap tekanan kerja.



Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Locus of Control* Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *locus of control*, dengan koefisien jalur sebesar 0,047, nilai *t-statistics* 1,050, dan *p-values* 0,294, sehingga hipotesis penelitian ditolak. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan terhadap gaji pokok memiliki nilai mean terendah (4,089). Temuan ini mengindikasikan bahwa *locus of control* lebih dipengaruhi oleh karakteristik psikologis dan pengalaman individu dibandingkan oleh kompensasi finansial yang diterima.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Deci & Ryan, (2000) dalam kerangka *Self-Determination Theory*, serta temuan M.Trihudyatmanto, (2023), yang menunjukkan sistem penghargaan dapat memperkuat motivasi intrinsik dan persepsi kontrol individu. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan kompensasi belum menjadi determinan pembentuk *locus of control*. Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan karena *locus of control* merupakan karakter psikologis yang relatif stabil dan lebih dipengaruhi pengalaman, pembelajaran, dan lingkungan kerja dibanding faktor ekstrinsik berupa kompensasi. Dengan demikian, penguatan *locus of control* pegawai lebih mungkin dibangun melalui peningkatan otonomi kerja, pemberdayaan, dan dukungan organisasi daripada melalui kompensasi finansial semata.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,476, nilai *t-statistics* 5,283, dan *p-values* 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan terhadap atasan dan rekan kerja memiliki nilai mean tertinggi (4,130), yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan kontrol diri yang baik cenderung mampu membangun hubungan kerja yang positif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Julian B. Rotter yang menekankan bahwa individu dengan kontrol internal yang kuat cenderung memandang hasil kerja sebagai konsekuensi dari usaha dan kemampuan pribadi (Rotter, 1966). Hasil ini juga mendukung pandangan bahwa faktor psikologis berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, terutama ketika karyawan mampu menempatkan diri secara aktif dalam menyikapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks Bank Muamalat, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengendalikan sikap, mengambil keputusan, dan menjalin relasi kerja yang baik menjadi faktor yang berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, hasil ini menguatkan bahwa dalam lingkungan kerja berbasis layanan seperti perbankan syariah, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh karakter psikologis yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Exploring the Informal Economy ...

Peran Mediasi *Locus of Control* pada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja melalui *locus of control* signifikan, dengan koefisien 0,454, nilai *t-statistics* 4,955, dan *p-values* 0,000, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator fleksibilitas waktu kerja memiliki nilai mean sebesar 4,150, yang menunjukkan bahwa responden menilai keseimbangan kehidupan kerja sudah baik. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan memiliki kontrol yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dapat terjadi melalui penguatan *Locus of Control*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Oktavian & Supeno, (2023) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* terhadap outcome kerja, serta mendukung penelitian Simmers & McMurray, (2022) yang menegaskan pentingnya kontrol psikologis dalam menjembatani dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil ini juga mendukung pandangan Julian B. Rotter bahwa kontrol internal memengaruhi bagaimana individu merespons kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan *work-life balance* secara langsung, tetapi juga oleh kemampuan kebijakan tersebut membentuk orientasi kontrol internal pegawai.

Peran Mediasi *Locus of Control* pada Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Surabaya.

Hasil uji mediasi menunjukkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *locus of control*, dengan koefisien 0,023, nilai *t-statistics* 1,062, dan *p-values* 0,288, sehingga hipotesis penelitian ditolak. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator kepuasan terhadap gaji pokok memiliki nilai mean sebesar 4,089, yang merupakan nilai terendah pada variabel kompensasi finansial. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan belum menjadi faktor yang mampu memperkuat *locus of control*, sehingga tidak membentuk pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian yang mengasumsikan faktor penghargaan dapat memperkuat faktor psikologis yang berujung pada kepuasan kerja, namun sejalan dengan hasil pengujian langsung sebelumnya bahwa kompensasi finansial juga tidak berpengaruh terhadap *locus of control*. Hasil ini memperkuat bahwa mekanisme mediasi tidak terbentuk karena salah satu jalur utamanya tidak signifikan. Secara empiris, temuan ini berbeda dengan pendekatan Simmers & McMurray, (2022) yang menunjukkan mekanisme psikologis dapat menjadi mediator hubungan faktor organisasi dan kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini jalur tersebut tidak bekerja untuk variabel kompensasi finansial. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja melalui kompensasi memerlukan mekanisme lain di luar *locus of control*, misalnya persepsi keadilan, motivasi, atau komitmen organisasi.



CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Surabaya. *Locus of control* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja, namun tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kemampuan mengendalikan diri dibandingkan faktor finansial. Secara teoritis, hasil penelitian mendukung *Two-Factor Theory* yang menekankan pentingnya faktor non-finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia melalui peran *locus of control* sebagai variabel mediasi. Secara praktis, manajemen disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mendukung *work life balance*, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan *internal locus of control*, sedangkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENS

- Adam, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Alshmemri, M., Shahwan-aki, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Armed, P., Bano, Z., Kausar, N., Riaz, S., Us, N., & Khan, S. (2020). WORK LOCUS OF CONTROL AS THE DETERMINANT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN GAZETTED ADMINISTRATIVE OFFICERS. In *Forces Med J* (Vol. 70, Issue 1).
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, 1(1), 307–341.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “ What ” and “ Why ” of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. 11(4), 227–268.
- Fahlevi, M., Dhyan Parashakti, R., Irma, D., Maemunah, S., & Mahfud, I. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *Article in International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451. <https://www.researchgate.net/publication/341495181>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Becker, J. M. (2025). Covariance - based structural equation modeling (CB - SEM): a SmartPLS 4 software tutorial. *Journal of*

- Marketing Analytics*, 13(3), 709–724. <https://doi.org/10.1057/s41270-025-00414-6>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- M.Trihudiyatmanto, S. (2023). *Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta*. 12(1), 45–54.
- Napassorn Kerdpitak, C. K. (2022). *AN EMPIRICAL STUDY OG THE HERBAL CITY PHARMACEUTICAL OF Return on Research*. 10(1), 13–24.
- Natalia Isabela Tupamahu, B. T. I. T. (2022). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASITERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUSPADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGO). *Jurnal EMBA*.
- Oktavian, D., & Supeno, B. (2023). Locus of Control and Job Satisfaction with Work Life Balance as Mediation. *SAINS ORGANISASI*, 2(2), 80–92. <http://www.so.akademimanajemen.or.id>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2025). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia*. 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Purwati, A. A., Sitompul, S. S., Sandria, W., Sari, T. P., & Hamzah, M. L. (2023). Locus of Control Analysis in Improving Satisfaction and Performance of Sharia Bank's Employee. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), 560–569. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.50649>
- Putri, A. B., Maftuhah, R., & Rafsanjani, H. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep*. 7(2), 177–197. <https://doi.org/10.21070/perisai.v7i2.1648>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, 609.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Puad, M., Baqi, A., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *MANAJEMEN KOMPENSASI*.
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, 2(4), 258–269.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54.
- Yuliani, H., Pratama, B. B., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). Pengaruh Grit, Work-

Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial:
Peran Meditasi Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &
Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1141–1167.

ARTIKEL_ANIS FITRIYANTI_20221553023.docx

By Turnitin | No Repository

17%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet	162 words — 3%
2	eprints.uad.ac.id Internet	136 words — 2%
3	repository.umsu.ac.id Internet	81 words — 1%
4	Yusrawati Yusrawati, Al Mahfud Saputra, Emi Safrina, Zahraini Zahraini. "Membangun Komitmen Organisasi Pegawai Sektor Publik melalui Kompetensi dan Dukungan Organisasi", ANTHOR: Education and Learning Journal, 2026 Crossref	53 words — 1%
5	Rr. Suci Palasari, Amindiah Safitri, Danira Irin Wijayanti. "Pengaruh Faktor Demografi Dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Di Kota Malang: Locus Of Control Sebagai Variabel Intervening", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	50 words — 1%
6	catalogo.escuelaing.edu.co Internet	48 words — 1%
7	ejournal.unsrat.ac.id Internet	48 words — 1%
8	rama.uniku.ac.id Internet	46 words — 1%
9	journal.trunojoyo.ac.id Internet	40 words — 1%
10	Neta Yunita, Hartanto Hartanto, Ilzar Daud, Ahmad Shalahuddin. "Pengaruh Locus of Control dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. Soedarso", eCo-Buss, 2025	39 words — 1%

11	journal.ilmudata.co.id Internet	39 words — 1%
12	Gede Krisna Mahadi Karang, Ni Nyoman Yulianthini. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULELENG", JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2026 Crossref	38 words — 1%
13	ejournal1.unud.ac.id Internet	37 words — 1%
14	j-las.lemkomindo.org Internet	35 words — 1%
15	media.neliti.com Internet	35 words — 1%
16	repository.uinsaizu.ac.id Internet	33 words — 1%
17	ejournal.stiedewantara.ac.id Internet	29 words — 1%
18	journal.admi.or.id Internet	29 words — 1%
19	www.econstor.eu Internet	29 words — 1%

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 1%
EXCLUDE MATCHES OFF

LETTER OF ACCEPTANCE

Mojokerto, Jun 22th 2026

Dear

Anis Fitriyanti¹, Rifa'atul Maftuhah², Haqiqi Rafsanjani³
Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, Indonesia

We are pleased to inform you that your paper entitled “THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND FINANCIAL COMPENSATION ON JOB SATISFACTION IS MEDIATED BY THE LOCUS OF CONTROL AT BANK MUAMALAT SURABAYA” was reviewed by the reviewer and got a positive opinion. This paper has been accepted for publication in the peer-reviewed “Danadyaksa: Post Modern Economy Journal” in Vol. 4, No. 2.

Thank you very much for your interest in the journal.

Sincerely,


Journal Editor
Mohamad Toha



SURAT KETERANGAN BUKTI BEBAS PLAGIASI

Naskah tugas akhir / skripsi / karya tulis / tesis*) yang diserahkan atas :

N a m a : Anis Fitriyanti
N I M : 20221553023
Fakultas/Prodi : Fakultas Studi Islam dan Peradaban/(S1) Perbankan Syariah
Alamat : Ds. Babakbawo kec. Dukun kab. Gresik
Judul : Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Finansial Terhadap
Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Locus Of Control Di Bank Muamalat Surabaya

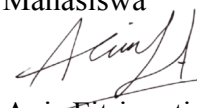
telah **diserahkan dan memenuhi kriteria** batas maksimal yang sudah ditentukan.

Petugas perpustakaan


Ardi Surya H. K.

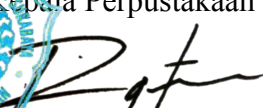
Surabaya, 29 Juli 2026

Mahasiswa


Anis Fitriyanti



Mengetahui,
Kepala Perpustakaan


Dr. Ratno Abidin, S.Pd., M.Pd.



ENDORSEMENT LETTER

889/PB-UMS/EL/VII/2026

This letter is to certify that the abstract of the thesis below

Title : The Effect of Work–Life Balance and Financial Compensation on
Job Satisfaction Mediated by Locus of Control at Bank Muamalat
Surabaya
Name : Anis Fitriyanti
Student ID Number : 20221553023
Department : Sharia Banking, Bachelor program, Faculty of Islamic Studies and
Civilization, Muhammadiyah University of Surabaya, Indonesia

has been endorsed by Language Center of Muhammadiyah University of Surabaya for further
approval by the examining committee of the faculty.

Surabaya, 30 July 2026

Chairperson,




Jepri Ali Saiful, Ph.D.



SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Anis Fitriyanti

NIM : 20221553023

Program Studi/Fakultas : (S1) Perbankan Syariah/Fakultas Studi Islam dan Peradaban

Alamat : Ds. babakbawo Kec. Dukun Kab. Gresik

No.Telp/HP : 085792720684

Tidak memiliki pinjaman bahan pustaka di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
Surat keterangan ini digunakan untuk: **Mengambil Ijazah**

Surabaya, 16 Juli 2026



Mengetahui,
Kepala Perpustakaan

Dr. Rano Abidin, S.Pd., M.Pd.

Petugas Perpustakaan

Hananto Bayu S.

SURAT KETERANGAN BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 0207.4/KET/II.3.AU/F/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dr. Tho'at Stiawan, M.H.I.**

Pangkat/Golongan : Lektor Kepala

Jabatan : Dekan FSIP UMSura

Alamat : Jl. Sutorejo No. 59 Surabaya

Menerangkan Bahwa :

Nama : Anis Fitriyanti

NIM : 20221553023

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Status : Mahasiswa

Fakultas : Agama Islam

Judul : Pengaruh work life balance dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh locus of contro di Bank Muamalat Surabaya

Keterangan : Bahwa karya Ilmiah tersebut di atas telah dilakukan pengecekan plagiasi dan memenuhi kriteria batas maksimal yang sudah di tentukan.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Surabaya, 28 Juli 2026

Dekan,


Dr. Thoat Stiawan, M.H.I.
NIP.012.01.1.1986.15.132

Ditandatangani secara elektronik oleh pejabat berwenang. Segala penyalahgunaan dapat dikenai pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU-ITE)

Tembusan :

1. Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah