JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 16 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 20 Januari 2026

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Insan Fadilah Fulki[1], Neuneung Ratna Hayati [2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, insan.fadilah@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, neuneung.ratna@widyatama.ac.id

Corresponding Author: insan.fadilah@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of employee engagement and work-life balance on work discipline among employees of the West Java Provincial Manpower and Transmigration Office. This research employs a quantitative approach with descriptive interpretation and a cross-sectional design. The sample consists of 108 employees selected using proportionate stratified random sampling. Primary data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that the levels of employee engagement and work-life balance are in the "good" category, while work discipline is categorized as "very good." The findings indicate that employee engagement and work-life balance have a positive and significant influence on work discipline. Both variables jointly produce a coefficient of determination of 77.2%, indicating a very strong explanatory power for work discipline. However, this study has several limitations, including the use of a cross-sectional design and a sample restricted to a single government institution, which may limit the generalizability of the findings. Future research is encouraged to involve multiple institutions and longitudinal designs to obtain more comprehensive results. The managerial implications of this study recommend strengthening employee engagement through training and coaching programs, optimizing work-life balance through the implementation of an Employee Assistance Program (EAP), and improving consistency in work-time discipline through reward and punishment mechanisms.*

Keyword: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Work Discipline*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan interpretasi deskriptif dan desain penelitian *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri dari 108 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* dan *work-life balance* berada dalam kategori baik, sedangkan disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kedua variabel tersebut memiliki

nilai koefisien determinasi sebesar 77,2%, yang menunjukkan daya jelas yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan desain *cross-sectional* serta ruang lingkup sampel yang terbatas pada satu instansi pemerintah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak instansi serta menggunakan desain longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Implikasi manajerial penelitian ini merekomendasikan penguatan keterikatan pegawai melalui program pelatihan dan coaching, optimalisasi keseimbangan kerja dan kehidupan melalui penerapan *Employee Assistance Program* (EAP), serta peningkatan konsistensi disiplin waktu kerja melalui mekanisme *reward* and *punishment*.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Work-Life Balance*, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan mandat fundamental bagi setiap institusi pemerintah sebagai bentuk pemenuhan hak warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam konteks birokrasi modern yang semakin kompleks dan dinamis, instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, adaptif, dan akuntabel (Hayat, 2017). Pencapaian tuntutan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya perilaku kerja aparatur sipil negara (ASN) yang tercermin melalui tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja menjadi elemen kunci dalam menjamin efektivitas pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN menegaskan bahwa disiplin mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, serta ketaatan terhadap seluruh ketentuan kedinasan. Disiplin yang konsisten tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga menjadi fondasi bagi terciptanya akuntabilitas dan profesionalisme birokrasi (Dessler, 2020).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (Disnakertrans Jabar) merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan, hubungan industrial, pelatihan kerja, serta pengawasan norma kerja. Kompleksitas tugas tersebut menuntut ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki disiplin kerja yang tinggi, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur. Namun demikian, data kehadiran pegawai menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan waktu yang cukup serius.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, tingkat keterlambatan pegawai Disnakertrans Jabar menunjukkan tren peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Rata-rata keterlambatan meningkat dari 29,6% pada tahun 2022 menjadi 40,2% pada tahun 2024, jauh melampaui batas toleransi keterlambatan ideal sebesar 2–3% per bulan (Mudiartha, 2001), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Keterlambatan Masuk Kerja ASN Disnakertrans Jabar Tahun 2022-2024

Bulan	Tahun					
	2022		2023		2024	
	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)
Januari	44,2	55,8	20,4	79,6	42,7	57,3
Februari	41,3	58,7	21,6	78,4	41,8	58,2
Maret	8,6	91,4	22,3	77,7	44,3	55,7
April	6,8	93,2	30,7	69,3	40,6	59,4
Mei	32,7	67,3	30,8	69,2	38,2	61,8
Juni	32,4	67,6	40,2	59,8	36,5	63,5

Bulan	Tahun					
	2022		2023		2024	
	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)
Juli	33,8	66,2	44,5	55,5	39,7	60,3
Agustus	34,0	66,0	30,1	69,9	41,6	58,4
September	30,4	69,6	30,2	69,8	38,1	61,9
Oktober	32,6	67,4	30,5	69,5	41,1	58,9
November	26,3	73,7	39,1	60,9	38,3	61,7
Desember	32,8	67,2	29,8	70,2	40,0	60
Rata-rata	29,6	70,4	30,8	69,2	40,2	59,8

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (2025)

Pola keterlambatan yang terjadi hampir setiap bulan menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja di lingkungan Disnakertrans Jabar lebih bersifat perilaku keseharian (*daily work behavior*), bukan semata-mata pelanggaran normatif berat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pendekatan peningkatan disiplin kerja tidak cukup hanya mengandalkan penegakan aturan administratif, tetapi perlu mempertimbangkan faktor psikologis dan kesejahteraan kerja pegawai. Temuan Wibowo et al. (2023) dan Gloria (2024) juga menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin waktu merupakan bentuk indisipliner yang paling sering terjadi di instansi pemerintah dan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja pegawai adalah *employee engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Pegawai yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik dan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga lebih patuh terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Penelitian Karatepe & Avci (2017) serta King et al. (2020) membuktikan bahwa peningkatan *employee engagement* berkontribusi terhadap penurunan keterlambatan dan absensi pegawai.

Selain keterikatan kerja, perilaku disiplin juga dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. *Work-life balance* mencerminkan sejauh mana individu mampu mengelola peran kerja dan non-kerja tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Fisher et al., 2003). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya *work-life balance* berkorelasi dengan meningkatnya stres, kelelahan kerja, absensi, serta keterlambatan (Antai et al., 2015; Ngwenya & Utete, 2023). Dalam konteks birokrasi pemerintahan yang memiliki ritme kerja relatif kaku dan beban administrasi tinggi, ketidakseimbangan kerja–kehidupan berpotensi melemahkan konsistensi disiplin ASN.

Meskipun penelitian mengenai *employee engagement* dan *work-life balance* telah banyak dilakukan, sebagian besar studi terdahulu lebih berfokus pada sektor swasta atau mengaitkannya dengan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap disiplin kerja ASN, khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah dengan karakteristik pelayanan publik yang kompleks, masih relatif terbatas. Selain itu, sedikit penelitian yang mengaitkan faktor psikologis tersebut dengan fenomena empiris disiplin waktu pegawai yang ditunjukkan melalui data kehadiran aktual.

Oleh karena itu, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi *employee engagement* dan *work-life balance* sebagai prediktor disiplin kerja ASN dalam konteks Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, dengan dukungan data empiris kedisiplinan waktu pegawai selama tiga tahun terakhir. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku disiplin pegawai sektor publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *employee engagement*, *work-life balance*, dan disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja pegawai?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis bagi pimpinan instansi pemerintah dalam merancang kebijakan peningkatan disiplin kerja yang tidak hanya berbasis aturan formal, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yang terdiri atas pegawai struktural, fungsional, dan pelaksana dari 13-unit eselon III.

Populasi penelitian adalah seluruh ASN di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 354 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, mengingat populasi penelitian memiliki karakteristik yang heterogen berdasarkan kelompok jabatan (struktural, fungsional, dan pelaksana). Teknik ini dipilih agar setiap strata jabatan terwakili secara proporsional dan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi populasi secara lebih akurat.

Penentuan jumlah sampel menggunakan proporsi 30% dari total populasi, sehingga diperoleh sampel sebanyak 108 responden. Pemilihan proporsi 30% didasarkan pada pertimbangan metodologis dan praktis. Menurut Arikunto (2019), apabila jumlah populasi berada di atas 100 orang, maka peneliti dapat mengambil sampel antara 10–30% dari populasi, khususnya ketika populasi relatif homogen dan peneliti menginginkan tingkat presisi yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, pengambilan sampel sebesar 30% dipandang memadai untuk memberikan representasi yang kuat terhadap populasi ASN di Disnakertrans Jabar, sekaligus meningkatkan kekuatan analisis statistik.

Selain itu, penggunaan proporsi 30% juga mempertimbangkan kompleksitas analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel 108 responden telah memenuhi ketentuan minimal ukuran sampel untuk analisis multivariat, sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2019), yang merekomendasikan jumlah sampel minimal 5–10 kali jumlah indikator atau variabel yang dianalisis. Dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen yang masing-masing diukur melalui beberapa indikator, ukuran sampel 108 dinilai memadai untuk menghasilkan estimasi parameter yang stabil dan reliabel.

Penelitian ini tidak menggunakan rumus Slovin maupun tabel Krejcie & Morgan karena kedua pendekatan tersebut umumnya digunakan pada teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*) dan berfokus pada estimasi ukuran sampel berdasarkan tingkat kesalahan (margin of error) semata. Sementara itu, penelitian ini menggunakan stratified random sampling yang menuntut keterwakilan proporsional setiap strata jabatan, sehingga penentuan sampel lebih tepat dilakukan berdasarkan proporsi populasi pada masing-masing strata daripada menggunakan satu formula tunggal. Dengan demikian, pendekatan proporsional dianggap lebih sesuai untuk menjaga representativitas dan validitas eksternal penelitian. Berdasarkan pertimbangan tersebut, jumlah sampel sebanyak 108 responden dinilai telah memenuhi prinsip keterwakilan populasi, kecukupan statistik, serta kesesuaian dengan desain dan tujuan penelitian.

Jenis data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis *Google Form* menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel *employee*

engagement, work-life balance, dan disiplin kerja. Data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, informasi kedisiplinan, peraturan, serta literatur ilmiah yang relevan.

Operasionalisasi variabel mencakup dua variabel independen: *employee engagement* (*vigor, dedication, absorption*) dan *work-life balance* (*Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)), serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (*attendance, obedience to rules, adherence to work standards, work ethics*). Setiap dimensi dijabarkan ke dalam indikator terukur berdasarkan konsep teoretis yang diadaptasi dari (Schaufeli & Bakker, 2004), (Fisher et al., 2009), serta (Lateiner & Levine, 1985).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan program IBM SPSS Statistics 27. Validitas diuji menggunakan korelasi *Pearson*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan kriteria nilai $\alpha > 0{,}60$ menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, model diuji dengan uji asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria signifikansi > 0,05;
2. Uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10;
3. Uji heteroskedastisitas untuk memastikan residual memiliki varians yang sama.

Ketiga pengujian tersebut memastikan model memenuhi kriteria sehingga hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara akurat. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda guna menguji pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, hubungan industrial, pelatihan, serta fasilitasi transmigrasi. Kompleksitas tugas organisasi ini menuntut pegawai untuk menunjukkan kedisiplinan tinggi, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan pemenuhan standar layanan publik. Kondisi empiris menunjukkan adanya peningkatan keterlambatan dan penurunan indikator kedisiplinan dalam tiga tahun terakhir, sehingga diperlukan penelitian mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku disiplin pegawai, khususnya *employee engagement* dan *work-life balance*.

Responden penelitian ini adalah pegawai ASN dari berbagai bidang layanan, meliputi jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana. Mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya kerja instansi. Tingkat pendidikan sebagian besar adalah S1, yang menggambarkan kapasitas kognitif memadai untuk memberikan jawaban yang akurat terhadap instrumen penelitian. Profil responden ini memberikan konteks bahwa temuan penelitian mencerminkan kondisi realitas kerja pegawai di perangkat daerah yang kompleks dan berbasis layanan publik.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *employee engagement* pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Secara praktis, kategori ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki keterikatan emosional dan kognitif yang positif terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa pekerjaannya bermakna, menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen yang relatif kuat terhadap organisasi. Dimensi *dedication* memperoleh skor tertinggi, yang mencerminkan adanya rasa bangga dan

tanggung jawab pegawai terhadap peran pelayanan publik yang diemban. Namun demikian, kategori "baik" juga mengandung implikasi bahwa tingkat engagement tersebut belum sepenuhnya optimal, sehingga masih terdapat ruang perbaikan melalui penguatan program pengembangan pegawai, komunikasi visi organisasi, serta *coaching* berkelanjutan agar keterikatan kerja dapat meningkat menuju kategori sangat baik.

Variabel *work-life balance* juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara cukup seimbang, sehingga pekerjaan tidak sepenuhnya mengganggu kehidupan personal. Dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* memperoleh skor tertinggi, yang berarti bahwa kehidupan pribadi pegawai, seperti dukungan keluarga dan aktivitas non-kerja, cenderung memberikan dampak positif terhadap performa kerja. Namun demikian, skor terendah terdapat pada dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, yang mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih menghadapi tekanan peran ganda yang berpotensi mengganggu fokus dan kesiapan kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya organisasi menyediakan kebijakan pendukung, seperti fleksibilitas kerja terbatas, konseling, atau *Employee Assistance Program (EAP)*, guna mencegah *work-life balance* yang "cukup baik" berkembang menjadi sumber stres kerja di masa mendatang.

Sementara itu, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,26, yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan, standar kerja, serta etika kedinasan. Pegawai relatif konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menunjukkan tanggung jawab kerja yang kuat. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem aturan, budaya organisasi, serta mekanisme pengawasan di lingkungan Disnakertrans Jabar telah berjalan cukup efektif. Namun demikian, meskipun secara persepsi disiplin kerja dinilai sangat baik, indikator ketepatan waktu hadir memiliki skor yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator disiplin lainnya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kepatuhan normatif dan perilaku disiplin waktu aktual, sebagaimana juga tercermin dalam data absensi tiga tahun terakhir. Dengan demikian, implikasi praktisnya adalah perlunya peningkatan konsistensi disiplin waktu melalui mekanisme *reward and punishment* yang lebih tegas serta pendekatan preventif berbasis peningkatan engagement dan work-life balance.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan gambaran bahwa kondisi psikologis dan perilaku kerja pegawai berada pada tingkat yang relatif positif, namun belum sepenuhnya ideal. Kategori "baik" pada *employee engagement* dan *work-life balance* menunjukkan bahwa pegawai telah berada pada jalur yang tepat, tetapi masih membutuhkan intervensi manajerial agar dapat mendorong disiplin kerja yang lebih konsisten, khususnya dalam aspek ketepatan waktu. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya bergantung pada aturan formal, tetapi juga pada upaya berkelanjutan dalam memperkuat keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan pegawai.

Uji Instrumen Penelitian

Seluruh instrumen penelitian telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid, dengan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,1891). Temuan ini menegaskan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 1,748, masih jauh di bawah batas 10, sehingga tidak terjadi korelasi tinggi antar

variabel bebas. Uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 untuk seluruh variabel, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas pada model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap disiplin kerja pegawai. Sebelum menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel, terlebih dahulu harus dipastikan bahwa model regresi layak digunakan melalui uji F sebagaimana ditunjukan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.710	2	725.355	177.829	.000[b]
	Residual	428.290	105	4.079		
	Total	1879.000	107			

Sumber: Olah data SPSS Statistics versi 27

Hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 177,829, jauh lebih besar daripada F tabel (3,08) pada taraf signifikansi α = 0,05. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05, sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* (X_1) dan *work-life balance* (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y), atau dengan kata lain model regresi yang digunakan dalam penelitian ini fit dan layak digunakan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, interpretasi pengaruh parsial masing-masing variabel dapat dilakukan lebih lanjut karena model telah memenuhi kelayakan statistik.

Pada tahap berikutnya, uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.532	2.060		6.085	.000
	Employee Engagement	.233	.036	.404	6.559	.000
	Work-life Balance	.327	.036	.560	9.083	.000

Sumber : Olah data SPSS Statistics versi 27

Berdasarkan data pada Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12{,}532 + 0{,}233X_1 + 0{,}327X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 12,532 menunjukkan bahwa ketika *employee engagement* (X_1) dan *work-life balance* (X_2) bernilai nol, maka disiplin kerja pegawai berada pada angka 12,532. Nilai konstanta yang relatif besar ini menggambarkan bahwa terdapat dasar disiplin yang sudah terbentuk dalam organisasi, baik melalui aturan internal, budaya kerja birokrasi, maupun norma perilaku kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Koefisien regresi *employee engagement* (X_1) sebesar 0,233 menandakan bahwa setiap peningkatan *employee engagement* sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,233, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Pegawai yang engaged cenderung memiliki energi kerja yang baik, kedalaman keterlibatan emosional, serta komitmen terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja.

Sementara itu, koefisien regresi *work-life balance* (X_2) sebesar 0,327 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,327, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan X_1 menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang mampu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi memiliki stres kerja yang lebih rendah, fokus yang lebih stabil, dan kesiapan kerja yang lebih tinggi sehingga lebih disiplin dalam perilaku kerja sehari-hari.

Selanjutnya, untuk melihat proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas disiplin kerja, dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,772. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* mampu menjelaskan 77,2% perubahan yang terjadi pada disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, serta lingkungan kerja. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan relevan untuk konteks penelitian ini.

Pengujian hipotesis parsial melalui uji t juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan Tabel 4, *employee engagement* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,559, lebih besar dari t tabel (1,982) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu, *work-life balance* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,083, juga lebih besar dari t tabel dan dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa baik keterlibatan pegawai maupun keseimbangan hidup–kerja merupakan *predictor* penting yang menentukan perilaku disiplin pegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak hanya signifikan secara simultan, tetapi juga variabel independennya memiliki pengaruh signifikan secara parsial. *Work-life balance* menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan, diikuti *employee engagement*. Temuan ini menggarisbawahi bahwa disiplin kerja pegawai di instansi pemerintah tidak hanya dipengaruhi oleh norma dan aturan formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis internal yang membentuk komitmen dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Secara deskriptif, ketiga variabel berada pada kategori baik hingga sangat baik, yang menggambarkan bahwa kondisi psikologis dan perilaku kerja pegawai relatif positif. Namun demikian, temuan empiris yang paling penting dari penelitian ini adalah dominannya pengaruh work-life balance dibandingkan employee engagement terhadap disiplin kerja, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien regresi dan *standardized beta* yang lebih tinggi.

Pengaruh positif *employee engagement* terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya berfungsi sebagai dorongan intrinsik yang memperkuat kepatuhan terhadap aturan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna, menantang, dan sesuai dengan nilai pribadi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Temuan ini memperkuat pandangan Schaufeli & Bakker (2004) bahwa engagement mendorong energi dan dedikasi kerja yang berdampak pada perilaku positif, termasuk kepatuhan dan komitmen. Dalam konteks Disnakertrans Jabar, keterikatan kerja tercermin pada rasa bangga pegawai terhadap peran

pelayanan publik, namun engagement yang baik belum sepenuhnya mampu mengeliminasi perilaku indisipliner terkait ketepatan waktu.

Dominannya pengaruh *work-life balance* dibandingkan *employee engagement* dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan ASN dan konteks birokrasi pemerintah daerah. *Work-life balance* berhubungan langsung dengan kondisi fisik dan psikologis pegawai sehari-hari, seperti tingkat kelelahan, stres, dan kesiapan hadir tepat waktu. Pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), gangguan fokus, serta penurunan kontrol diri, yang secara langsung berdampak pada perilaku disiplin waktu, termasuk keterlambatan dan absensi. Dengan demikian, work-life balance memiliki hubungan yang lebih dekat dan langsung dengan indikator disiplin kerja berbasis kehadiran dibandingkan *employee engagement* yang bersifat lebih sikap dan afektif.

Dalam konteks Disnakertrans Jabar, temuan ini menjadi sangat relevan mengingat beban administrasi yang tinggi, tuntutan pelayanan publik, serta ritme kerja birokrasi yang relatif kaku. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi ASN, terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab keluarga atau peran ganda. Hal ini menjelaskan mengapa, meskipun tingkat disiplin kerja secara persepsi dinilai sangat baik, data absensi menunjukkan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi dan cenderung meningkat. Dengan kata lain, pegawai mungkin patuh secara normatif dan etis, tetapi mengalami keterbatasan psikologis dan fisik dalam menjaga konsistensi disiplin waktu.

Temuan ini juga memberikan pemaknaan kritis terhadap konsep disiplin kerja di sektor publik. Disiplin tidak semata-mata merupakan hasil dari penegakan aturan atau pengawasan struktural, tetapi merupakan refleksi dari kondisi kesejahteraan kerja pegawai. *Work-life balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk memulihkan energi, mengelola stres, dan mempertahankan fokus kerja, sehingga lebih siap hadir tepat waktu dan menjalankan tugas secara konsisten. Oleh karena itu, dominannya pengaruh *work-life balance* menunjukkan bahwa pendekatan peningkatan disiplin yang terlalu menekankan sanksi administratif berpotensi kurang efektif jika tidak disertai dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan pegawai.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat kerangka Fisher et al. (2009) yang memandang *work-life balance* sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja berkelanjutan. Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja ASN akan lebih efektif apabila organisasi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterikatan kerja melalui pelatihan dan motivasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan, seperti pengelolaan beban kerja, fleksibilitas terbatas, serta dukungan psikologis. Dengan demikian, *work-life balance* berfungsi sebagai fondasi dasar yang memungkinkan *employee engagement* berkontribusi secara optimal terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 77,2% variasi disiplin kerja, menunjukkan bahwa faktor psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Secara parsial, *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *employee engagement*, yang mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci dalam menjaga kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja di lingkungan birokrasi tidak cukup hanya mengandalkan penegakan aturan formal, tetapi juga memerlukan pendekatan

manajerial yang memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan strategi penguatan *employee engagement* dan kebijakan *work-life balance* sebagai bagian dari upaya peningkatan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas ke konteks organisasi publik lainnya. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner berbasis *self-report* yang berpotensi menimbulkan bias persepsi responden. Ketiga, penelitian ini belum memasukkan variabel kontrol lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi yang juga dapat memengaruhi disiplin kerja.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak instansi atau sektor organisasi agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penggunaan desain longitudinal atau pendekatan kualitatif dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika *employee engagement, work-life balance*, dan disiplin kerja dari waktu ke waktu.

REFERENSI

Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P., & Anthony, D. S. (2015). A multilevel analysis of the association between poor work–life balance and sickness absence in Nordic countries. *European Journal of Public Health*, 25(2), 1–7.

Arfah, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 112–123.

Arifin, Z., & Rizana, A. F. (2024). Work-life balance and employee discipline in public organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–58.

Azizah, N., & Wahyudi, W. (2024). The role of work-life balance in improving employee discipline. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 87–101.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.

Gloria, N. P. (2024). Employee engagement and work discipline in public sector organizations. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(1), 23–34.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 3–47.

Hayat, A. (2017). *Manajemen pelayanan publik*. RajaGrafindo Persada.

Husain, R., Putri, D. A., & Nugraha, R. (2024). Employee engagement as a predictor of work discipline. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 98–110.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Karatepe, O. M., & Avci, T. (2017). The effects of work engagement and burnout on lateness attitude and turnover intentions. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(4), 1–24.

King, C., Murillo, E., & Lee, H. (2020). Employee engagement strategies and their impact on absenteeism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(7), 1–18.

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 792–812.

Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Human relations and organizational behavior*. Richard D. Irwin.

Mudiartha, I. W. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Udayana University Press.

Ngwenya, B., & Utete, B. (2023). Work-life balance and unplanned absenteeism among call centre employees. *South African Journal of Human Resource Management*, 21(1), 1–10.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2007). Organizational citizenship behaviors: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 262–290.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2024). Disiplin kerja ASN dan implikasinya terhadap kinerja organisasi publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(1), 55–69.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Wibowo, A., Santoso, B., & Lestari, D. (2023). Disiplin waktu dan kinerja ASN di instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 9(2), 101–115.