

The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Engagement Mediated by Employee Job Satisfaction at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station

Moh Dewa Sataruno^{1*}, Irvan Trang², Jane Grace Poluan³
Universitas Sam Ratulangi

Corresponding Author: Moh Dewa Sataruno mohdewa23@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Differential Costs, Differential Income, By-Products

Received : 08, September

Revised : 10, October

Accepted: 12, September

©2023 Sataruno, Trang, Poluan:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Engagement which is mediated by Employee Job Satisfaction at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station. Using quantitative methods, the sampling technique is non-probability sampling and the technique is saturated (quantity) sampling. The results of this research found that Work Life-Balance was proven to have a significant influence on Employee Engagement at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station, Work Life-Balance was proven to have a positive influence on Employee Job Satisfaction at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station, Work Discipline with Employee Engagement can mediated by Employee Job Satisfaction at BMKG Manado Geophysics and Climatology Station, Work Discipline is proven to have a positive influence on Employee Engagement at BMKG Manado Geophysics and Climatology Station, Work Discipline is proven to have a positive influence on Job Satisfaction of BMKG Manado Geophysics and Climatology Station employees, Job Satisfaction is proven has a positive influence on Employee Engagement of the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado

Moh Dewa Sataruno^{1*}, Irvan Trang², Jane Grace Poluan³

Universitas Sam Ratulangi

Corresponding Author: Moh Dewa Sataruno mohdewa23@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Biaya Diferensial, Pendapatan Diferensial, Produk Sampingan

Received : 08, September

Revised : 10, October

Accepted: 12, September

©2023 Sataruno, Trang, Poluan:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* Dan Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado. Menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampelnya adalah *non-probability* sampling dan tekniknya sampling jenuh (jumlah). Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado, *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Pada BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado, Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* dapat dimediasikan oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado, Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* BMKG Stasiun Geofisika dan Klimatologi Manado.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sejatinya merupakan suatu asset yang amat krusial dalam suatu badan usaha yang mana berimplikasi pada dibutuhkannya berbagai faktor yang mendukung dan juga berbagai hal yang mampu mempertahankan karyawannya. Dalam hal ini, yang menjadi tantangan dalam pengelolaan karyawan ialah bahwasannya tiap-tiap karyawan atau pegawai sendiri punya kehendak, keinginan, rasa, pemikiran, asa, status, berserta latarbelakangnya masing-masing dimana hal ini dibawakan pada organisasi. Saat ini, badan usaha tentu ingin bahwa karyawan atau pegawainya mampu proaktif, mampu memperlihatkan inisiatifnya, self-directed, serta mampu bertanggung jawab atas berbagai perkembangan dan juga performansi mereka sendiri (Bakker *et al* 2008).

Menurut Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. *Work Life Balance* dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* yang pada gilirannya dapat dimediasi oleh kepuasan kerja dalam kasus ini di BMKG stasiun geofisika dan klimatologi manado, terkhususnya di stasiun geofisika manado ada sebuah fenomena pegawai yang merasa keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya terganggu akibat kurangnya bantuan tenaga sumber daya manusia yang masih kurang yang mengakibatkan mendapatkan pekerjaan yang berlebihan dari porsi yang seharusnya, hal ini dapat berpengaruh ke *Work Life Balance* seorang pegawai hal ini juga dirasakan di stasiun klimatologi manado yang hanya memiliki 21 pegawai tetap, kurangnya tenaga sumber daya manusia di dua stasiun tersebut dapat berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Work Life-Balance adalah konsep di mana seseorang dapat mengatur waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan cara yang seimbang. Konsep ini penting karena dapat membantu seorang pegawai menghindari kelelahan dan stress yang berlebihan akibat bekerja terus-menerus tanpat waktu istirahat yang cukup, selain seorang pegawai harus bisa menjaga keseimbangan kerja dan pribadinya seorang pegawai juga harus mempunyai disiplin kerja dalam hidupnya.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi/perubahan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja juga termasuk tolak ukur yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan diterapkannya disiplin kerja dalam instansi adalah untuk mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin, membuat batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh karyawan agar tidak mengganggu produktifitas dan meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya rasa disiplin kerja dan teraturnya kehidupan kerja seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut muncul rasa kepuasan kerja dalam dirinya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi, pegawai yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki *Employee Engagement* pada perusahaan, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri pegawai juga mampu menumbuhkan keinginan pegawai untuk bertahan di perusahaan, hal ini dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke pegawai. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawainya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Employee Engagement mengacu pada tingkat antusiasme dan dedikasi yang dirasakan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai yang terlibat peduli terhadap pekerjaan mereka dan kinerja perusahaan, dan merasa bahwa upaya mereka membawa perbedaan. *Employee Engagement* sering kali disalahartikan dengan konsep serupa seperti kebahagiaan, kepuasan, atau kesejahteraan, namun terdapat perbedaan jelas di antara konsep-konsep ini yang penting untuk dipahami. Namun, manfaat *Employee Engagement* lebih luas dibandingkan SDM. Organisasi yang berorientasi pada talenta tahu bahwa sumber daya manusianya adalah faktor terbesar dalam mencapai kesuksesan bisnis, dan 92% eksekutif percaya bahwa pegawai yang terlibat memiliki kinerja yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Senada dengan Hasibuan, Menurut Simamora (Andriani, 2022) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya-upaya yang berhubungan dengan penggunaan, pembinaan segala potensi dan perlindungan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Work Life-Balance

Work-life balance adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Westman *et al* 2009).

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari 2 pengertian disiplin kerja

yang dikemukakan oleh 2 ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Employee Engagement

Menurut Febriansyah & Henndy Ginting (2020 : 4) *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya.

Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Menurut Siagian (2011:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2010:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:112) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan atau pengaruh pada dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi merupakan keseluruhan wilayah yang memiliki objek dan subjek yang memiliki perbedaan karakteristik yang akan diputuskan oleh peneliti untuk diamati dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya berkaitan dengan manusia, namun juga terdapat objek dan benda - benda lainnya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari status kepegawaian kantor BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado sebanyak 48 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability* sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado yang berjumlah 48 pegawai di seluruh divisi, namun tidak termasuk kepala dinas dan sekertaris yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini.

Data dan sumber

Data merupakan sebuah informasi, di istilah bisnis data adalah kumpulan dari informasi untuk pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009), dalam penelitian ini terdapat data primer dan data sekunder. Data primer atau data langsung dari lokasi yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini didapat dengan menyebarkan Angket ke Pegawai BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Data sekunder merupakan data secara tidak langsung oleh peneliti melalui media, yaitu : hasil penelitian, artikel, serta berbagai publikasi dan instansi terkait dengan pertanyaan yang diajukan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Angket, angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian pertama berisi informasi data diri responden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu *Work Life-Balance*, *Disiplin Kerja*, *Employee Engagement* dan *Kepuasan Kerja*.

Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013 : 172) mengatakan bahwa basil penelitian valid sebanyak kasus dimana terdapat kesamaan data nyata pada obyek penelitian. Tujuan uji validitas adalah menunjukkan alat ukur bisa mengukur apa yang pengen diukur. Instrumen valid adanya ukuran yang digunakan agar memperoleh data (pengukurannya valid).

Menurut Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Angket yang reliabel adalah Angket yang memiliki jawaban konsisten.

Koefisien Deterinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012: 205). Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2013: 46).

Analisis Path

Model path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan di anatar variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat kausalitas antar variabel (Ghozali, 2011).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesisnya menurut Musyaffi & Respati (2022) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan software Smart PLS. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

Teknik Analisis

Alat analisis untuk mengeloa data adalah dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan *partial least square* (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Gambaran Umum objek Penelitian

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (disingkat BMKG), sebelumnya Bernama Badan Meteorologi dan Geofisika (disingkat BMG) adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian Indonesia (LPNK) yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika. Terakhir, melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, BMG berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen. Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Validitas konvergen

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran (manifest variable dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor serta nilai Average Variant Extracted (AVE). Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai loading factor > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali, 2015)

Tabel.1 Tabel Hasil Average Variant Extracted (AVE)

Variabel/konstruk	Average Variant Extracted	Hasil Uji
<i>Work Life-Balance</i> (X1)	0,788	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,740	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,795	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,552	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas Diskriminan adalah suatu konsep dalam penelitian ilmiah yang mengacu pada kemampuan suatu instrumen pengukuran untuk membedakan antara dua konsep yang berbeda secara kontekstual. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Ghozali, 2016).

Tabel. 2 Tabel Cross Loading

Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
<i>Work Life-Balance</i> (X1)					
W1	0.895	0.671	0.511	0.629	Valid
W2	0.866	0.586	0.441	0.610	Valid
W3	0.901	0.485	0.558	0.613	Valid
Disiplin Kerja (X2)					
D1	0.443	0.746	0.479	0.507	Valid
D2	0.625	0.941	0.647	0.814	Valid
D3	0.598	0.882	0.575	0.718	Valid
Kepuasan Kerja (Z)					

K1	0.498	0.686	0.901	0.675	Valid
K2	0.401	0.406	0.860	0.474	Valid
K3	0.596	0.632	0.913	0.646	Valid
<i>Employee Engagement (Y)</i>					
E1	0.445	0.584	0.446	0.648	Valid
E2	0.412	0.574	0.414	0.756	Valid
E3	0.438	0.631	0.443	0.706	Valid
E4	0.733	0.759	0.665	0.896	Valid
E5	0.409	0.492	0.680	0.696	Valid
E6	0.600	0.506	0.364	0.732	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliabilitas*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule Of Thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel.3 Cronbach's Alpha

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Variabel/Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil Uji
<i>WORK LIFE-BALANCE</i> (X1)	0.865	0.868	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X2)	0.822	0.861	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Z)	0.873	0.901	Reliabel
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> (Y)	0.834	0.854	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil dari *Cronbach's Alpha* reliabilitas variabel *Work Life-Balance* adalah sebesar 0.865, variabel Disiplin Kerja sebesar 0.822, variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,873, dan variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0,834. Dari keempat variabel tersebut yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu variabel *Work Life-Balance*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Employee Engagement* yang dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan *R-square* (R²) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi (R²) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai *R-square* 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel.4 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	R-square	R-square adjusted
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	0.721	0.702
KEPUASAN KERJA	0.474	0.450

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel X (*Work Life-Balance* dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* sebesar 0,721 atau 72,10% dan 27,90% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh variabel X sebesar 0,474% atau 47,40% dan sisanya 52,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkanm thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dengan ttabel digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *Software Smart PLS*. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang didapatkan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik serta P- *Values*. Hipotesis penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai P-Values < 0,05 dan nilai t-statistik > t-tabel yaitu > 2,012.

Tabel.5 Path Coefficient

	Origin al sample (O)	Sampl e mean (M)	Standar d deviatio n (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WORK LIFE- BALANCE (X1) -> EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)	0.246	0.236	0.132	1.870	0.031
WORK LIFE- BALANCE (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.235	0.244	0.133	1.761	0.039
DISIPLIN KERJA (X2) - > EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)	0.506	0.492	0.113	4.474	0.000
DISIPLIN KERJA (X2) - > KEPUASAN KERJA (Z)	0.511	0.520	0.092	5.572	0.000
KEPUASAN KERJA (Z) -> EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)	0.209	0.234	0.114	1.838	0.033

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Tabel.6 Specific Indirect Effects

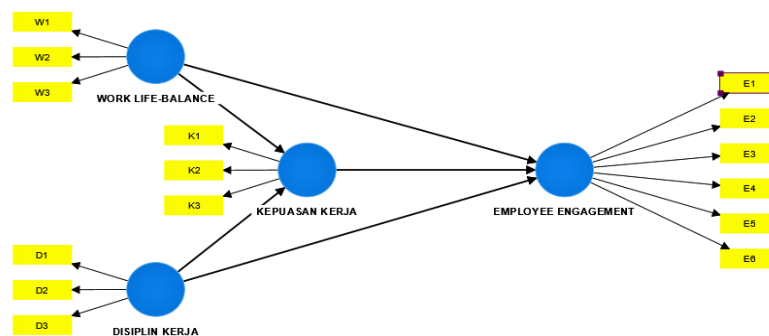
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)	0.107	0.121	0.065	1.654	0.049

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan kedua tabel di atas dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah *Work Life-Balance* secara positif berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life-Balance* terhadap *Employee Engagement* signifikan sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *Work Life-Balance* secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life-Balance* terhadap Kepuasan Kerja signifikan sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Kerja.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah memiliki pengaruh signifikan yang terjadi antara Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* yang dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi Kepuasan Kerja signifikan sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* dapat dimediasikan oleh Kepuasan Kerja.
4. Hipotesis keempat menguji apakah Disiplin Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian menunjukkan Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* signifikan sehingga **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

5. Hipotesis kelima menguji apakah Disiplin Kerja secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja signifikan sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
6. Hipotesis keenam menguji apakah Kepuasan Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* signifikan sehingga **hipotesis keenam diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.



Gambar 1. Skema Model Partial Least Square

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

PEMBAHASAN

Hubungan Work Life-Balance dan Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life-Balance* terhadap *Employee Engagement* ada pengaruh yang signifikan. Dari hasil ini dinyatakan karena variabel *Work Life-Balance* pada tahap uji reliabilitas didapatkan hasil reliabel, hal tersebut membuktikan bahwa *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* pada pegawai BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado ini berarti bahwa pegawai memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan tidak terpengaruh dengan tuntutan pekerjaan yang ada di BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.

Pengaruh *Work Life-Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life-Balance* terhadap Kepuasan Kerja signifikan hal tersebut membuktikan bahwa *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Kerja pegawai pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado dari olah data yang digunakan yaitu PLS hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai karena tidak terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang ada di BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Hal ini tentunya menjadi nilai yang baik terhadap BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi

Manado. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi Kepuasan Kerja signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* dapat dimediasikan oleh Kepuasan Kerja, dalam hal ini BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado harus terus menjaga kedisiplinan pegawainya agar terus meningkatkan kepuasan kerja sehingga keterikatan pegawai di kantor BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado semakin tinggi.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement* signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Ini menjelaskan bahwa kedisiplinan pegawai yang taat aturan dan menghormati pekerjaan diberikan akan membuat semakin tinggi keterikatan pegawai karena kepatuhan dan dedikasi kepada kantor BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Tingginya angka disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi juga, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih menghargai peraturan dan ketentuan instansi dimana hal ini sejalan dengan visi BMKG yaitu mewujudkan BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarakat serta keberhasilan pembangunan nasional, dan berperan aktif di tingkat Internasional.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mereka lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja dalam hal ini yaitu BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado. Oleh karena itu, penting bagi BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado untuk memperhatikan faktor-faktor Kepuasan Kerja agar dapat lebih meningkatkan *Employee Engagement* secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
2. *Work Life-Balance* terbukti memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
3. Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* dapat dimediasikan oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
4. Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
5. Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
6. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
7. Yang menjadi rekomendasi untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia, yang merupakan implikasi dari hasil penelitian ini adalah :
8. Diharapkan agar BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado menerapkan sistem penilaian dari *Work Life-Balance* dan Disiplin Kerja serta *Employee Engagement* yang baik melalui Kepuasan Kerja oleh Kepala Stasiun BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado.
9. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan *Employee Engagement*.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini terbatas adanya yaitu Pengaruh *Work Life-Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada BMKG Stasiun Geofisika Dan Klimatologi Manado Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengembangkan hasil yang didapatkan dengan menambahkan variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada dosen pembimbing skripsi bapak Dr. Irvan Trang SE.,MM dan Ibu Jane Grace Poluan SE.,MSM atas bimbingan dan juga bantuannya selama penulis menyusun artikel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, AD, Mulyana, A., Widarnandana, IGD, Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, IC (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). MEDIA TOHAR.
[https://books.google.co.id/books?id=Val2EAAAQBAJ&lpg=PA37&ots=08qyJygnhf&dq=Andriani%2C%20AD%2C%20Mulyana%2C%20A.%2C%20Widarnandana%2C%20IGD%2C%20Armunanto%2C%20A.%2C%20Sumiati%2C%20I.%2C%20Susanti%2C%20L.%2C%20...%20%26%20Dewi%2C%20IC%20\(2022\).%C2%A0Manaj](https://books.google.co.id/books?id=Val2EAAAQBAJ&lpg=PA37&ots=08qyJygnhf&dq=Andriani%2C%20AD%2C%20Mulyana%2C%20A.%2C%20Widarnandana%2C%20IGD%2C%20Armunanto%2C%20A.%2C%20Sumiati%2C%20I.%2C%20Susanti%2C%20L.%2C%20...%20%26%20Dewi%2C%20IC%20(2022).%C2%A0Manaj)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
https://www.academia.edu/86315138/Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Multivariate_Dengan_Program_SPSS_versi_19_Semarang_Universitas_Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS edisi ketujuh*. : Badan penerbit Semarang
https://www.researchgate.net/publication/289671928_Aplikasi_Analisis_Multivariate_Dengan_Program_IBM_SPSS_21_Update_PLS_Regresi
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
http://libstie.latansamashiro.ac.id//index.php?p=show_detail&id=2022
- Ghozali, I. (2016). Pengaruh struktur organisasi, kepemimpinan dan kepercayaan terhadap prestasi kerja karyawan: Studi kasus pada karyawan di Universitas Ternama. *Tinjauan Internasional Manajemen dan Pemasaran*, 6 (4), 711-712.
http://layanperpus.kwikkiangie.ac.id//index.php?p=show_detail&id=24703

- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta, 2010.
http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=36860
- Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
<https://onesearch.id/Author/Home?author=Hasibuan%2C+Malayu+S.+P.>
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga. Jakarta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=995935>
- Larasati, D. P. (2018). *Pengaruh work life balance terhadap employee engagement pada generasi milenial* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang). <https://docplayer.info/155659802-Pengaruh-work-life-balance-terhadap-employee-engagement-pada-generasi-milenial-skripsi.html>
- Mulang, H. (2022). *Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Human Resource Management. Vol. 2, Issue. 2.* <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Musyaffi, A. M & Respati, D. K. (2022). Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls. *Pascal Book.* <https://books.google.co.id/books?id=KXpjEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.
- Nadira, B. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stress Kerja terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Binda Malang).* *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 8 No. 1.* <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6088>
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
<https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20290369>
- Sugiharto, Sitinjak, (2006), *lisrel*, cetakan pertama yogyakarta, penerbit Graha Ilmu. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20140288>

Sugiyono (2012). *Metedologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>. Diakses pada 26 September 2023

Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Komentor ahli tentang keseimbangan kehidupan kerja dan persilangan emosi dan pengalaman: Kemajuan teoretis dan praktik. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 30 (5), 587-595.
<https://doi.org/10.1002/job.616>