

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan. Tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dan aset bagi suatu organisasi untuk jangka waktu yang tak terbatas. Sebuah organisasi jika ingin berkembang dengan pesat maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik dan meningkatkan fungsi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menjaga agar anggota organisasi dapat menunjukkan keterlekatan kerja, sehingga dapat menunjukkan produktivitas yang baik dalam bekerja.

Dinamika tuntutan masyarakat di era demokratisasi dan keterbukaan seperti saat ini, berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat sudah menjadi keniscayaan yang harus dilaksanakan oleh setiap institusi pemerintah, baik kementerian maupun kelembagaan termasuk institusi kepolisian. Polri sebagai organisasi publik dan non profit dibentuk untuk kepentingan masyarakat. *Core bussiness* yang diarahkan pada bidang penyelenggaraan keamanan dalam negeri, memposisikan Polri secara legalitas harus menjalankan tugas pokok, yaitu

memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Pasal (13) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Dalam pelaksanaannya, Polri telah dilengkapi dengan serangkaian kewenangan agar tugas pokok tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM). Peningkatan *job engagement* anggota Polri mutlak menjadi perhatian yang serius untuk mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polri yang profesional dan kompeten, menjunjung etika dan HAM.

Job engagement dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlekatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah (Robbins dan Judge, 2012). *Job engagement* yang tinggi akan menjadikan rendahnya *turnover*, mengurangi keterlambatan, dan lebih banyak waktu untuk bekerja (Faslah, 2010). Salah satu instansi pemerintahan yang masih menunjukkan permasalahan kurangnya *job engagement* adalah Sat Brimob Polda Papua, Batalyon B Pelopor. Kurangnya *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua, Batalyon B Pelopor berdampak pada tidak terselesaikannya setiap tugas secara optimal.

Permasalahan kurangnya *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dapat dilihat dari masih adanya anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor tidak mengikuti apel sore, senang

menunda pekerjaan dan meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Selain itu, rutinitas pekerjaan terkadang berbenturan dengan kepentingan keluarga. Indikasi kurangnya *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor ditunjukkan saat observasi selama 1 (satu) minggu dari tanggal 18-24 Juli 2021. Rasa antusias dari anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan. Pada kegiatan wajib yaitu ketika sebelum bertugas anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor melakukan apel bersama terlebih dahulu, akan tetapi pada kenyataannya banyak ditemukan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor banyak terlihat duduk-duduk dan mengobrol di kantin menunggu apel dan do'a bersamanya selesai.

Selama beberapa dekade terakhir terlihat perubahan dramatis dalam tenaga kerja dan kebutuhan karyawan untuk secara efektif mengelola jadwal kerja yang menuntut dan kehidupan pribadi. Penelitian McCrindle Research (dalam Susi dan Jawaharrani, 2011) terhadap 3000 orang Australia menunjukkan bahwa *work life balance* adalah faktor nomor satu dari daya tarik & retensi pekerjaan (bahkan di atas gaji). Sebuah studi di Selandia Baru, yang ditugaskan oleh *Equal Employment Opportunities Trust* pada tahun 2007 menyimpulkan organisasi yang mendorong *work life balance* pada prinsipnya dan dalam praktiknya akan menuai manfaat dari peningkatan *job engagement* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Andriani (2017) menunjukkan bahwa secara keseluruhan *work life balance* dibutuhkan oleh karyawan dalam

menyeimbangkan peran antara bekerja dengan menjalankan kehidupan pribadi. Penerapan *work life balance* tidak hanya sekedar inisiatif dari karyawan dalam mengelola peran, tapi juga memerlukan dukungan dari perusahaan atau organisasi. Apabila karyawan dapat mencapai *work life balance* maka keterlekatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan juga akan meningkat. Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashtankar (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan anggota Polisi di Distrik Nagpur.

Work life balance yang dirasakan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor memiliki peran penting bagi peningkatan *job engagement*. *Work life balance* yang dirasakan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat akan menjadikannya mampu menunjukkan pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi. Kondisi tersebut dapat semakin meningkatkan *job engagement* karena anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dalam pelaksanaan tugas akan dapat berkonsentrasi penuh tanpa ada tekanan yang muncul dari kehidupan keluarganya.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor adalah kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya oleh pengaruh pimpinan atau manajer untuk mengubah perilaku pengikut atau bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan

bermotivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu (Munandar, 2012).

Pemimpin pada Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor pada dasarnya adalah pemimpin yang transformasional. Kepemimpinan transformasional lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai jika hanya melalui pendekatan transaksional. Pemimpin transformasional pada Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan menjadikan anggota merasa percaya, kagum, menunjukkan kesetiaan, dan menaruh rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan peran dalam pekerjaan secara ekstra. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan semakin menunjukkan *job engagement* sebagai bentuk rasa percaya terhadap setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan karena pimpinan juga dinilai mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong utama terbentuknya *employee engagement* (Towers Perrin, 2013) dan tetap menjadi faktor pendorong urutan pertama bagi keberlanjutan perusahaan yang telah menerapkan *employee engagement* yakni *sustainable employee engagement* (Global Workforce Study, 2014). Penelitian terdahulu yang dilakukan Yulianti, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan para pemimpin yang transformasional menginspirasi para pengikut melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi (Robbins dan Judge,

2012). Lebih lengkap lagi Northouse (2013) mengungkapkan mengenai definisi kepemimpinan transformasional yakni merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka.

Job engagement juga terkait dengan faktor *perceived organizational support*. *Job engagement* dalam diri karyawan mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dalam pekerjaan dan tempat organisasi ia bekerja. Karyawan menemukan makna pribadi dalam pekerjaannya, bangga dengan apa yang dilakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang dilakukan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologi yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan. Dukungan organisasi terhadap karyawan disebut dengan *perceived organizational support*. Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan Dwitasari, dkk (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement*. POS mampu memberikan pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan. Begitu juga halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustika dan Rahadjo (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *job engagement*. Adanya anggapan karyawan bahwa perusahaan memberikan jaminan karir masa depan yang baik dan merasa diri mereka berharga dalam perusahaan, akan membuat karyawan merasa bangga bisa bekerja di perusahaan tersebut serta merasakan hubungan yang mendalam dengan pekerjaannya.

Akan tetapi, terdapat pula penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda. Sebagaimana penelitian Sarikit (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *job engagement*, berbeda dengan temuan penelitian Urika (2016) yang justru menunjukkan tingkat *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap tingkat *job engagement* karyawan Perbankan Swasta di Kota Serang. Selain itu, penelitian Yulianti, dkk (2018) dan Nurtjahjani, dkk (2020) juga masih belum konsisten dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *job engagement*. Penelitian lain yang dilakukan Mustika dan Rahadjo (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap *job engagement*. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Kartikasari (2018), dimana *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job engagement*.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang muncul terkait kurangnya keterlekatan kerja anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, hasil pra-survey dan penelitian terdahulu, dan gap antara penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement*, menjadi dasar dalam

melakukan penelitian terkait *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan, yaitu “bagaimana meningkatkan *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dikembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor?
4. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama studi ilmu manajemen yaitu khususnya berkaitan dengan pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk menentukan kebijakan Sat Brimob Polda Papua Barat dalam meningkatkan keterlekatan kerja anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dengan mempertimbangkan *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

