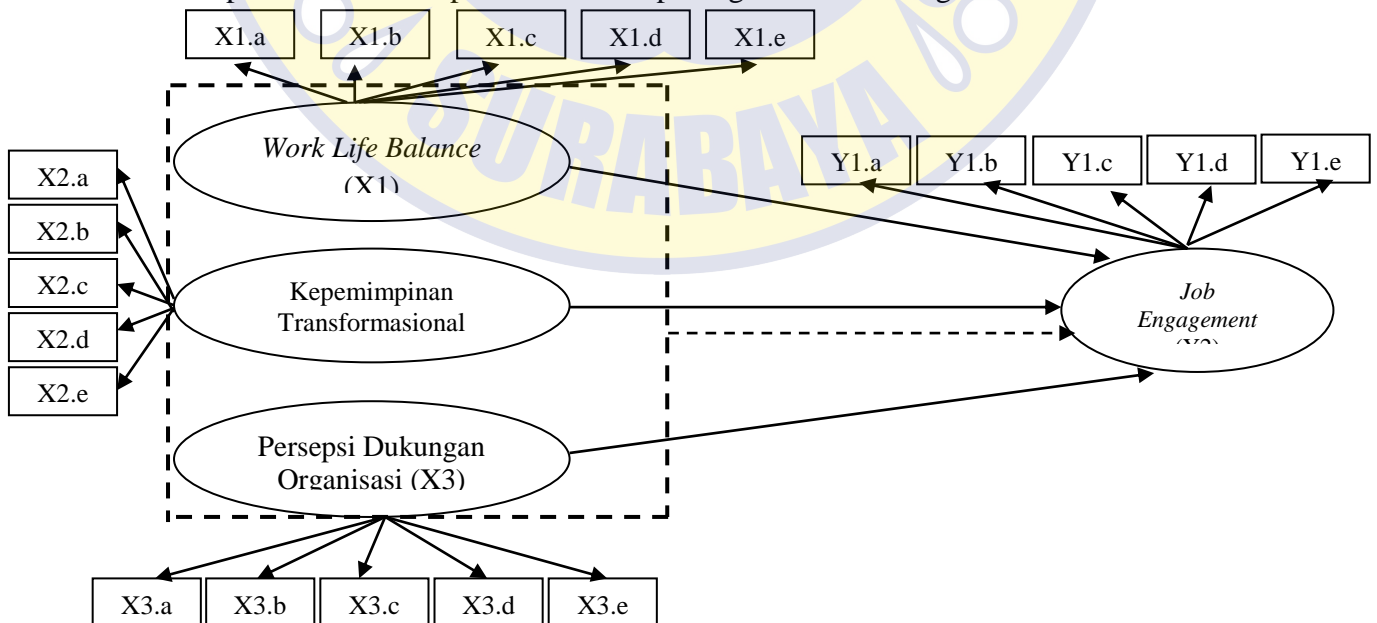


BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka konsep penelitian dibuat berdasarkan pertanyaan dalam penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Penelitian ini akan mengukur tingkat *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dari pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi yang masing-masing variabel tersebut diukur dengan lima indikator. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep penelitian tersebut dapat dijelaskan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen *Job Engagement* Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, baik secara parsial maupun simultan, sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Engagement* Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

Bekerja merupakan cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar menjadi lebih baik. Pada era yang semakin modern ini, segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerja pun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif untuk peningkatan kerja. Menurut Artadi (2015), perusahaan perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor penting penggerak perusahaan. Demi dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, maka diperlukan pekerja yang kompeten dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini membuat manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian terhadap pengelolaan dan investasi sumber daya manusia. Perusahaan memerlukan pekerja yang berenergi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya (Bakker, et al, 2008).

Menurut studi yang dilakukan oleh Mohd, Shah, dan Zailan (2016), menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *employee*

engagement adalah *reward*, lingkungan kerja, dan *work life balance*. Menurut Greenhaus et al. (2013) karyawan yang mencapai *work life balance* akan memiliki tingkat stres yang rendah ketika menjalankan berbagai peran, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Keberhasilan dalam mencapai *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Shagvaliyeva dan Yazdanifard 2014). Penelitian yang dilakukan Andini (2017) pada karyawan generasi X dan Y di Indonesia dan penelitian Sarikit (2016) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, menemukan bahwa *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan. Penelitian yang dilakukan Larasati (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *work life balance* terhadap keterikatan kerja pada Generasi Milenial. Andriani (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap *job engagement* karyawan, sedangkan secara parsial terdapat tiga variabel yaitu PLIW, WIPL dan PLEW yang berpengaruh positif terhadap *job engagement* karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Engagement* Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan pencapaian kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal. Pertama,

pemimpin transformasional bertindak efektif, karena mengenali kebutuhan bawahan. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang bertindak aktif. Kedua, pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan sehingga, dapat memotivasi kerja dan mendorong bawahan untuk lebih maju dalam pencapaian kinerja. Bukti empiris menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas organisasi dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian Muhdiyanto (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bana (2015) juga menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor PDAM Kota Kendari. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan arah dan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin sebagai panutan bagi pegawai, menjadi inspirasi dan motivasi bagi pegawai serta membimbing pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari akan membantu pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Engagement*

Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor

Job engagement dalam diri karyawan mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dalam pekerjaan dan tempat organisasi ia bekerja. Karyawan menemukan makna pribadi dalam

pekerjaan mereka, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan. 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.

Persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2012). Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustika dan Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *employee engagement*. Sejalan dengan penelitian tersebut adalah temuan dari Wahab, dkk (2017) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Begitu juga penelitian Dwitasari, dkk (2015) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

4. Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Engagement* Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor

Bagian yang sangat penting dalam organisasi adalah manusia sebagai sumber daya yang dapat menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Masharyono & Senen, 2015). Beberapa studi membuktikan bahwa *employee engagement* dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penentu utama dalam mendorong tingkat kinerja pegawai (Anitha, 2013). Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan senantiasa mempromosikan tujuan organisasi (Kiersch, 2014). Motivasi tersebut dapat diperlihatkan dengan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja (Frank, Finnegan, & Taylor, 2004).

Employee engagement memiliki banyak dimensi, salah satunya diungkapkan oleh Schaufeli (2002) yang mengemukakan dimensi kinerja pegawai diantaranya adalah, (1) vigor (semangat), adalah sesuatu dalam diri seseorang yang terus menerus memberikan semangat, fokus dan energi yang diperlukan untuk sukses. Semangat dicirikan sebagai energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemampuan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan (Kaswan, 2015). Mereka pun memiliki harga diri

yang tinggi yang ditunjukkan oleh kepercayaan diri dalam keterampilan, kemampuan dan hubungan sosial (Widjajanta, Senen, Masharyono, Lisnawati, & Anggraeni, 2018), (2) *dedication* (Dedikasi), ditenggarai oleh perasaan bermakna, semangat, inspirasi, bangga, dan tantangan di tempat kerja. Dedikasi merujuk kepada hal yang sangat terlibat dalam pekerjaan terkait dengan pengalaman pekerjaan yang bermakna, dan merupakan tanda bahwa seseorang bangga atas pekerjaannya, dan (3) *absorption* (penyerapan), menunjukkan bahwa orang begitu berkonsentrasi, bahagia, dan menyerap pekerjaannya sehinggawaktu berlalu begitu cepat dan karyawan sulit memisahkan dirinya dari pekerjaan. Penyerapan ditandai dengan meningkatnya konsentrasi, senang ketika melakukan pekerjaan, dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan (Kaswan, 2015).

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. 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*.

Zhang (2010) melakukan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *employee engagement* pada 439 asisten penjualan di Sidney Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasannya. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan klasik atau transaksional berhubungan negative, sedangkan gaya kepemimpinan visioner dan organic memiliki hubungan yang positif terhadap *employee engagement* karyawan.

3.2 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada landasan teori dan kerangka konsep penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh *work life balance* dengan *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.
- H2 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

H3 : Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

H4 : Terdapat pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

