

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Penelitian

5.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan data primer berupa data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden. Sampel dalam penelitian ini merupakan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Berdasarkan dengan kriteria yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya maka diperoleh jumlah sampel sebesar 132 orang anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Berikut ini data sampel, yaitu anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

5.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden Penelitian

No.	Karakteristik Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	120	90,91
2.	Perempuan	12	9,09
	Jumlah	132	100

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor didominasi responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 120 orang (90,91%) dan perempuan sebanyak 12 orang (9,09%). Sebagian besar responden adalah anggota laki-laki karena pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang lebih.

mengandalkan kekuatan fisik banyak dibutuhkan sehingga jumlah anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jumlah anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berjenis kelamin perempuan, meskipun demikian tidak memunculkan bias gender, mengingat tugas pekerjaan secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

5.1.1.2 Usia Responden

Tabel 5.2
Usia Responden Penelitian

No	Karakteristik Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 s/d 25 tahun	26	19,7
2.	26 s/d 31 tahun	35	26,52
3.	32 s/d 37 tahun	42	31,82
4.	38 s/d 43 tahun	12	9,09
5.	44 s/d 49 tahun	10	7,58
6.	50 s/d 56 tahun	7	5,03
	Jumlah	132	100

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa usia anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor didominasi responden berumur 32 s/d 37 tahun, yaitu sebanyak 42 responden (31,82%). Mayoritas anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang berusia 32 s/d 37 tahun merupakan usaha dewasa yang diharapkan performa individu dalam bekerja sedang pada kondisi puncaknya dan dibutuhkan dalam kegiatan pengamanan.

5.1.1.3 Pendidikan Umum Terakhir Responden

Tabel 5.3
Pendidikan Umum Terakhir Responden Penelitian

No	Karakteristik Pendidikan Umum Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	107	81,06
2.	D3	9	6,82
3.	S1	14	10,61
4.	S2	2	1,51
	Jumlah	132	100

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor didominasi responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 107 responden (81,06%). Sebagian besar anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang berpendidikan terakhir SMA dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dilakukan karena kurangnya tingkat pendidikan berdampak pada cara berpikir dan penyelesaian dalam tugas.

5.1.1.4 Jenjang Kepangkatan Responden

Tabel 5.4
Jenjang Kepangkatan Responden

No	Karakteristik Jenjang Kepangkatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	PAMEN	-	-
2.	PAMA	16	12,12
3.	BINTARA	116	87,88

4.	PEMBINA	-	-
5.	PENATA	-	-
6.	PENDA	-	-
	Jumlah	132	100

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Tabel 5.4 di atas menunjukkan jenjang kepangkatan responden yaitu anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor didominasi responden dengan jenjang kepangkatan Bintara, yaitu sebanyak 116 responden (87,88%). Pada jenjang kepangkatan Bintara, secara struktural anggota memiliki fungsi sebagai pelaksana tugas.

5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2015). Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi dan *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F*5) / 5 = (132*5)/5 = 132$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F*1) / 5 = (132*1)/5 = 26,4$$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 26,4 – 132, dengan rentang sebesar 105,6. Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 105,6 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan

rentang untuk masing-masing bagian sebesar 35,2, dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

26,4 – 61,6 : Rendah

61,61 – 96,81 : Sedang

96,82 – 132 : Tinggi

Maka untuk menghitung indeks jawaban responden dapat dilakukan menggunakan rumus di bawah ini.

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Keterangan:

- F1 : Frekuensi jawaban responden yang memilih jawaban 1 (Sangat Tidak Setuju)
- F2 : Frekuensi jawaban responden yang memilih jawaban 2 (Tidak Setuju)
- F3 : Frekuensi jawaban responden yang memilih jawaban 3 (Ragu-ragu)
- F4 : Frekuensi jawaban responden yang memilih jawaban 4 (Setuju)
- F5 : Frekuensi jawaban responden yang memilih jawaban 5 (Sangat Setuju)

5.1.2.1 Deskripsi Variabel *Job engagement* (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel *job engagement* (Y). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *job engagement* (Y) disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Deskriptif Variabel *Job Engagement* (Y)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Antusias terhadap pekerjaan	1	14	44	65	8	132	92.2	Sedang
	1	28	132	260	40	461		
Pekerjaan memiliki arti penting	10	16	52	47	7	132	84.2	Sedang
	10	32	156	188	35	421		
Bekerja dengan giat	1	27	34	47	23	132	100	Tinggi
	1	54	102	188	115	500		
Pekerjaan memberikan kekuatan	8	20	62	30	12	132	82.8	Sedang
	8	40	186	120	60	414		
Gigih dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	1	13	45	67	6	132	92	Sedang
	1	26	135	268	30	460		
Jumlah							451.2	Sedang
Rata-rata***							90.24	

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berada pada kategori sedang. Variabel *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang sedang dapat diartikan bahwa anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor masih belum sepenuhnya secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Indikator tertinggi terletak pada indikator ketiga, yaitu bekerja dengan

giat berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 100. Indikator terendah terletak pada indikator ketiga, yaitu pekerjaan memberikan kekuatan dengan rata-rata sebesar 82.2 atau dalam kategori sedang.

5.1.2.2 Deskripsi Variabel *Work life balance* (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel *work life balance* (X1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *work life balance* (X1) disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.6
Deskriptif Variabel *Work life balance* (X1)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	5	13	38	68	8	132	91.4	Sedang
	5	26	114	272	40	457		
PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)	5	17	55	50	5	132	85.8	Sedang
	5	34	165	200	25	429		
PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	0	16	24	76	16	132	97.6	Tinggi
	0	32	72	304	80	488		
WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	5	17	54	51	5	132	86	Sedang
	5	34	162	204	25	430		
Keseimbangan kepuasan	5	13	34	72	8	132	92.2	Sedang
	5	26	102	288	40	461		
Jumlah							453	Sedang
Rata-rata***							90.6	

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *work life balance* berada pada kategori sedang. Variabel *work life balance* yang sedang dapat diartikan bahwa anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor cukup mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Indikator tertinggi terletak pada indikator ketiga, yaitu PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 97,6. Indikator terendah terletak pada indikator kedua, yaitu PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dengan rata-rata sebesar 85,8 atau dalam kategori sedang.

5.1.2.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X2) disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
<i>Atributed charisma</i>	1	3	12	39	77	132	116.8	Tinggi
	1	6	36	156	385	584		
<i>Inspirational leadership/motivation</i>	1	15	23	18	75	132	109.4	Tinggi
	1	30	69	72	375	547		
<i>Intellectual stimulation</i>	0	11	16	18	87	132	115.4	Tinggi
	0	22	48	72	435	577		
<i>Individualized consideration</i>	1	16	16	22	77	132	110.8	Tinggi
	1	32	48	88	385	554		

<i>Idealized influence</i>	1	15	23	19	74	132	109.2	Tinggi
	1	30	69	76	370	546		
Jumlah							561.6	Tinggi
Rata-rata***							112.32	

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi.

Variabel kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat diartikan bahwa anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor menganggap bahwa corak interaksi pimpinan dengan bawahannya yang ditandai adanya interaksi antara pemimpin dan bawahan, dimana pemimpin mampu menciptakan, mengkomunikasikan, dan memberi inspirasi bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator tertinggi terletak pada indikator pertama, yaitu *Attributed charisma* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 116,8. Indikator terendah terletak pada indikator kelima, yaitu *idealized influence* dengan rata-rata sebesar 109.2 atau dalam kategori tinggi.

5.1.2.4 Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel persepsi dukungan organisasi (X3). Adapun analisis

deskriptif yang dilakukan terhadap variabel persepsi dukungan organisasi (X3) disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.8
Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Organisasi menghargai kontribusi karyawan	6	38	50	33	5	132	77.8	Sedang
	6	76	150	132	25	389		
Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan	5	33	45	40	9	132	82.2	Sedang
	5	66	135	160	45	411		
Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik	5	37	53	33	4	132	78	Sedang
	5	74	159	132	20	390		
Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan	8	38	36	43	7	132	79.8	Sedang
	8	76	108	172	35	399		
Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	5	35	47	31	14	132	82	Sedang
	5	70	141	124	70	410		
Jumlah							399.8	Sedang
Rata-rata***							79.96	

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel persepsi dukungan organisasi berada pada kategori sedang. Variabel persepsi dukungan organisasi yang sedang dapat diartikan

bahwa anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor menganggap bahwa organisasi dianggap belum sepenuhnya menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka serta memberikan dukungan bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas. Indikator tertinggi terletak pada indikator kedua, yaitu organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan berada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 82,2. Indikator terendah terletak pada indikator pertama, yaitu organisasi menghargai kontribusi karyawan dengan rata-rata sebesar 77.8 atau dalam kategori sedang.

5.2 Analisis dan Hasil Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Validitas instrumen dilakukan untuk mengukur seberapa layak nya instrumen yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan program *SPSS for Windows 22.0* menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* (Azwar, 2015). Berikut disajikan data hasil uji validitas untuk masing-masing indikator kuesioner sebagaimana tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9
Hasil Perhitungan Validitas

Variabel	Indikator	Simbol	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Job engagement</i> (Y)	Antusias terhadap pekerjaan	Y1.1	0.670	0.300	Valid
	Pekerjaan memiliki arti penting	Y1.2	0.702	0.300	Valid
	Bekerja dengan giat	Y1.3	0.558	0.300	Valid
	Pekerjaan memberikan kekuatan	Y1.4	0.578	0.300	Valid

	Gigih dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	Y1.5	0.650	0.300	Valid
Work life balance (X1)	WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	X1.1	0.693	0.300	Valid
	PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)	X1.2	0.690	0.300	Valid
	PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	X1.3	0.363	0.300	Valid
	WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	X1.4	0.690	0.300	Valid
	Keseimbangan kepuasan	X1.5	0.674	0.300	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	<i>Attributed charisma</i>	X2.1	0.602	0.300	Valid
	<i>Inspirational leadership/motivation</i>	X2.2	0.822	0.300	Valid
	<i>Intellectual stimulation</i>	X2.3	0.593	0.300	Valid
	<i>Individualized consideration</i>	X2.4	0.706	0.300	Valid
	<i>Idealized influence</i>	X2.5	0.823	0.300	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	Organisasi menghargai kontribusi karyawan	X3.1	0.864	0.300	Valid
	Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan	X3.2	0.830	0.300	Valid
	Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik	X3.3	0.855	0.300	Valid
	Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan	X3.4	0.511	0.300	Valid
	Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	X3.5	0.730	0.300	Valid

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Hasil uji validitas masing-masing kuesioner pada tabel 5.9 diperoleh hasil bahwa ke-20 item memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > 0,300$) (Azwar, 2015). Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji validitas untuk masing-masing kuesioner yang terdiri dari 20 item pernyataan adalah semuanya valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) yang diperoleh $\geq 0,70$ (Nunnally, dalam Ghozali, 2011). Berikut disajikan data hasil uji reliabilitas masing-masing kuesioner, yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows 22.0* sebagaimana pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
1.	<i>Job engagement</i> (Y)	0,827	0,7	Reliabel
2.	<i>Work life balance</i> (X1)	0,824	0,7	Reliabel
3.	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,875	0,7	Reliabel
4.	Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,899	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Hasil perhitungan *reliability statistic* menunjukkan bahwa, nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing kuesioner $>$ nilai signifikansi sebesar 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa item pada instrumen sudah reliabel (layak), dengan demikian kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

5.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus

diuji kenormalan distribusinya, data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2008).

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.89040828
	Absolute	.048
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (2-tailed)		.921

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Dari hasil pengujian *one sampel kolmogorov smirnov* (KS), terlihat bahwa variabel penelitian memiliki distribusi normal, karena *Asymp Sig* lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0.05) yang berarti distribusi data normal.

5.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linear. Uji

multikolinearitas juga digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabiliti variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk menandai adanya faktor multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil regresi variabel independen dan variabel dependen, menghasilkan nilai *tolerance* pada tiap-tiap persamaan pada tabel 5.12 di bawah ini :

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

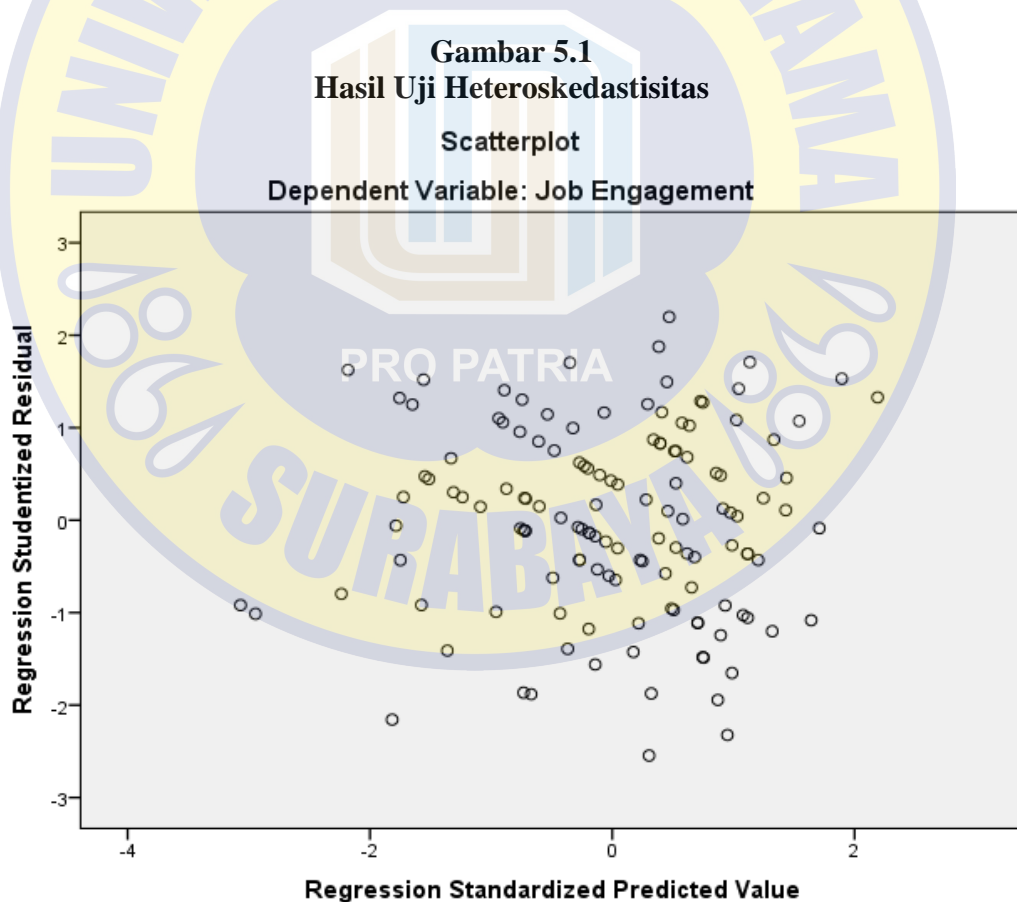
Variabel	Collinearity Statistics	Keterangan
	Tolerance	
<i>Work Life Balance</i>	0,927	Bebas multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	0,977	Bebas multikolinearitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,976	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Semua variabel dari kedua persamaan di atas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini atau masing-masing variabel independen, yaitu *work life balance*, kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi tidak saling berpengaruh (bebas multikolinieritas) baik.

5.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan Grafik Scatterplot (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.1 di bawah ini.



Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berdasarkan variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi.

5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan dengan mendasarkan pada nilai *standardized coefficients* dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5.13 di bawah ini.

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig	Ket.
<i>Work Life Balance</i>	0.320	0.000	<0.05
Kepemimpinan Transformasional	0.344	0.000	<0.05
Persepsi Dukungan Organisasi	0.219	0.003	<0.05

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Dari tabel 5.13 tersebut dapat dibuat persamaan matematis untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y}_1 = 0,320 X_1 + 0,344 X_2 + 0,219 X_3$$

Keterangan:

Y = *Job engagement*

X₁ = *Work life balance*

X₂ = Kepemimpinan transformasional

X₃ = Persepsi dukungan organisasi

1. Nilai koefisien regresi dari variabel *work life balance* sebesar 0,320 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *work life balance* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan semakin meningkat sebesar 0,320 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,344 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan semakin meningkat sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,219 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila persepsi dukungan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan semakin meningkat sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel dominan yang mempengaruhi *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Variabel paling kecil pengaruhnya terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopo adalah persepsi dukungan organisasi.

5.2.5 Pengujian Hipotesis (Uji Parsial/Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana (uji parsial/uji-t) dapat dilihat pada tabel 5.14 di bawah ini :

Tabel 5.14
Uji Parsial/Uji-t

Variabel	t-hitung	Sig	Konfirmasi Hipotesis
<i>Work Life Balance</i>	4.357	0.000	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan Transformasional	4.701	0.000	Hipotesis Diterima
Persepsi Dukungan Organisasi	2.996	0.003	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

1. Hasil pengujian hipotesis variabel *work life balance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,357 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 1,9801 (Priyatno, 2008). Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($4,357 > 1,9801$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota

Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor atau **H1 diterima.**

2. Hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 1,9801 (Priyatno, 2008). Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($4.701 > 1,9801$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor atau **H2 diterima.**

3. Hasil pengujian hipotesis variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 1,9801 (Priyatno, 2008). Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2.996 > 1,9801$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor atau **H3 diterima.**

5.2.6 Pengujian Hipotesis (Uji F)

Dalam penelitian ini digunakan pengujian hipotesis dengan uji statistik F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011). Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F dapat dilihat pada tabel 5.15 di bawah ini:

Tabel 5.15
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.626	3	179.209	20.959	.000 ^b
	Residual	1094.434	128	8.550		
	Total	1632.061	131			

a. Dependent Variable: Job Engagement

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 5.15 diperoleh nilai *F statistic* sebesar 20,959 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel bebas *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor atau **H4 diterima**.

5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) (Ghozali, 2011). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 5.16.

Tabel 5.16
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.314	2.924

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Job Engagement

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Tabel 5.16 menunjukkan besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) sebesar 0.314. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 31.4% besarnya *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebesar 68, 6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula Beta x Zero Order. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.17
Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
(Constant)		
1 Work Life Balance	.320	.390
Kepemimpinan Transformasional	.344	.406
Persepsi Dukungan Organisasi	.219	.295

a. Dependent Variable: Job Engagement

Sumber : Data Primer, 2022 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

$$\text{Work life balance } (X_1) = 0,320 \times 0,320 = 0,102 \text{ atau } 10,2\%$$

$$\text{Kepemimpinan transformasional } (X_2) = 0,344 \times 0,344 = 0,118 \text{ atau } 11,8\%$$

$$\text{Persepsi dukungan organisasi } (X_3) = 0,219 \times 0,219 = 0,047 \text{ atau } 4,7\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar dari variabel kepemimpinan transformasional (X_2) dengan kontribusi pengaruh sebesar 11,8%, sedangkan variabel *work life balance* (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 10,2% dan variabel persepsi dukungan organisasi (X_3) memberikan kontribusi sebesar 4,7%.

5.3 Pembahasan

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Artinya, jika *work life balance* semakin baik, maka *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor semakin meningkat. *Work life balance* (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 10,2%. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya *work life balance* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, dapat semakin meningkatkan *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berada dalam kriteria sedang yaitu sebesar 90,6. Hal ini berarti anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor cukup mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi

dan keluarganya. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dengan *work life balance* yang tinggi 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. Kemampuan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga tidak terlepas dari mayoritas anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor adalah laki-laki, yaitu sebanyak 120 orang (90,91%). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schultz & Schultz (dalam Auliah, 2011) yang menyatakan bahwa pekerja laki-laki mempunyai keterlibatan kerja lebih tinggi dibanding wanita. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berjenis kelamin laki-laki lebih dapat menunjukkan keterlekatan kerja dibandingkan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut tidak terlepas dari tanggung jawab di luar pekerjaan seorang perempuan yang harus mampu mempersiapkan kebutuhan anak dan suaminya sepulang dinas, berbeda dengan laki-laki yang lebih dapat berfokus pekerjaan tanpa memikirkan kebutuhan anak untuk makan ataupun sekolah.

Tiap indikator mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya *work life balance* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa, indikator tertinggi dari *work life balance* adalah PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Delecta (2011) menjelaskan bahwa PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Kemampuan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor untuk dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadikannya merasakan keseimbangan di tempat kerja. Meskipun terkadang anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor harus pulang melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan, akan tetapi adanya dorongan dalam diri yang meyakini bahwa melalui pekerjaan dapat membawa hasil yang dapat meningkatkan kebahagiaan keluarga, semakin menjadikan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor mampu merasakan *work life balance*.

Berdasarkan analisa secara keseluruhan dari indikator *work life balance*, indikator terendah dari *work life balance* adalah PLIW (*Personal Life Interference with Work*). Delecta (2011) menjelaskan bahwa PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Rendahnya indikator PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dapat menyebabkan munculnya rasa jenuh terhadap pekerjaan, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kurangnya *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

Bila pimpinan Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan meningkatkan *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, maka disarankan dapat meningkatkan *work life balance* dengan meningkatkan kesejahteraan anggota dalam bertugas dengan mempertimbangkan status marital dalam pemberian tugas, sehingga anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor semakin bersedia menunjukkan *job engagement* yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari 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*, sedangkan secara parsial terdapat tiga variabel yaitu PLIW, WIPL dan PLEW yang berpengaruh positif terhadap keterlekatan karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Artinya, jika kepemimpinan transformasional semakin baik, maka *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor semakin meningkat. Kepemimpinan transformasional (X_2) dengan kontribusi pengaruh sebesar 11,8%. Hal tersebut berarti adanya anggapan bahwa pemimpin adalah sosok yang transformasional, maka dapat menjadikan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dengan sendirinya menunjukkan *job engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari 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.

Berdasarkan persamaan matematis analisis regresi berganda diketahui bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Bila pimpinan Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan meningkatkan *job engagement*, maka disarankan dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui kepemimpinan yang lebih efektif pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Hal tersebut dikarenakan masih banyak anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang menganggap pemimpin pada periode sebelumnya yang lebih mampu membina komunikasi dengan anggota dan memberi semangat kepada anggota ketika mengalami kejenuhan dalam bertugas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterlekatan kerja anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, maka pemimpin pada Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor

selain menjalankan peran sebagai pemberi perintah, hendaknya dapat membina kedekatan hubungan dengan anggota. Hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dapat semakin meningkatkan *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

5.3.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Engagement* pada Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Artinya, jika persepsi dukungan organisasi semakin baik, maka *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor semakin meningkat. Persepsi dukungan organisasi (X_3) memberikan kontribusi sebesar 4,7%. Hal tersebut berarti adanya anggapan bahwa organisasi telah memberikan dukungan bagi pelaksanaan tugas, maka dapat menjadikan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dengan sendirinya menunjukkan *job engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Mustika dan Rahardjo (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *job engagement*. Sejalan dengan penelitian tersebut adalah temuan dari Wahab, dkk (2017) yang

menemukan bahwa ada pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job engagement*. Begitu juga penelitian Dwitasari, dkk (2015) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job engagement*. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu semakin menunjukkan *job engagement*.

Tiap indikator mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya *job engagement*. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa, indikator tertinggi dari persepsi dukungan organisasi adalah organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. Berdasarkan analisa secara keseluruhan dari indikator persepsi dukungan organisasi juga diketahui bahwa indikator terendah dari persepsi dukungan organisasi adalah organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa untuk dapat meningkatkan *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, tidak semata-mata dibutuhkan adanya penghargaan terutama secara lisan atas pencapaian target pelaksanaan tugas. Akan tetapi, organisasi juga perlu memperhatikan kesejahteraan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor selama bertugas. Hal ini dapat dijumpai secara nyata ketika anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor melaksanakan tugas ke

wilayah, seringkali anggota harus menggunakan kendaraan operasional pribadi ataupun dana operasional pribadi. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor pada dasarnya tidak hanya membutuhkan pujian ketika tugas terselesaikan dengan baik, namun juga butuh adanya peningkatan kesejahteraan ketika ditugaskan ke wilayah. Peningkatan kesejahteraan tersebut dapat semakin mendorong munculnya *perceived organizational support* yang baik pula, sehingga dengan sendirinya *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan meningkat.

Berdasarkan persamaan matematis analisis regresi berganda diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Masih banyaknya anggota yang menyatakan bahwa kurangnya *reward* bila mencapai prestasi tertentu, menganggap dukungan sarana dan prasarana terbatas, serta terpaksa harus menggunakan uang pribadi untuk pelaksanaan tugas menjadikan persepsi yang dimiliki terhadap dukungan organisasi bukan faktor yang dominan terhadap keterlekatan. Belum terpenuhinya dukungan organisasi merupakan hal yang harus diperbaiki oleh Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, yaitu melalui adanya dukungan bagi anggota dalam pelaksanaan tugas. Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor hendaknya lebih memperhatikan sarana dan prasarana ataupun penghargaan terhadap anggota, sehingga

anggota menganggap jerih payah yang diberikan kepada organisasi mendapatkan penghargaan yang layak. Hal tersebut dapat semakin meningkatkan *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor.

Bila pimpinan Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor akan meningkatkan *job engagement* anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, maka persepsi dukungan organisasi yang dimiliki anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor harus ditingkatkan. Pimpinan pada Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor disarankan dapat meningkatkan sarana ataupun prasarana yang menunjang pelaksanaan pekerjaan serta dukungan moril dari pimpinan kepada anggota, sehingga anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan bersedia meningkatkan *job engagement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berada pada kategori sedang. Hal ini berarti anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor menganggap bahwa organisasi cukup memberikan penghargaan atas kontribusi dan kesejahteraan anggota serta memberikan dukungan bagi anggota dalam pelaksanaan tugas. Rhoades & Eisenberger (2012) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara

efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres. Persepsi dukungan organisasi merupakan sesuatu yang harus ditingkatkan oleh Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor, terutama dari segi penghargaan yang diberikan atas jerih payah anggota. Selama ini yang terjadi pada Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor adalah masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga berdampak pada kurangnya persepsi dukungan organisasi yang dimiliki anggota. Padahal, persepsi dukungan organisasi memegang peranan sentral bagi peningkatan *job engagement* anggota karena dengan adanya persepsi dukungan organisasi dapat menjadikan anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor lebih bergairah dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

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). Dukungan dari organisasi akan mempengaruhi psikologis anggota organisasi dalam bekerja, dengan kondisi psikologi yang positif anggota organisasi akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada organisasi.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor. Artinya, jika *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi semakin baik, maka *job engagement* pada anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor semakin meningkat. *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh sebesar 31.4% terhadap *job engagement* pada 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).

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.

