

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Employee engagement telah menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi modern. *Employee engagement* dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen dan terlibat dalam organisasi serta nilai-nilai yang dijunjung. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi, dedikasi, dan perilaku inovatif yang berdampak yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja baik pada level individu maupun organisasi (Junusi et al., 2023).

Fakta global menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* masih relatif rendah. Menurut Gallup dalam *The State of Global Workplace Report 2025*, tingkat *employee engagement* di dunia mengalami stagnansi, sementara kesejahteraan pegawai secara keseluruhan justru menurun di tahun 2024. Laporan tersebut mencatat bahwa tingkat *employee engagement* secara global hanya sebesar 21%, dengan Asia Tenggara sedikit lebih tinggi yaitu 26%, termasuk Indonesia yang juga berada pada angka 26% dan cenderung stagnan dalam tiga tahun terakhir (Gallup, 2025). Gallup juga menekankan bahwa dunia kerja global saat ini tidak bergerak ke arah yang benar, namun terdapat peluang besar untuk menciptakan lonjakan produktivitas apabila para pemimpin organisasi mampu membangun budaya kerja yang berpusat pada *employee engagement*.

Kondisi global tersebut sejalan dengan perhatian pemerintah Indonesia terhadap pentingnya *engagement*, khususnya di sektor publik. Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 menekankan pentingnya menumbuhkan *engagement* pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pengelolaan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor kunci agar pegawai dapat berkontribusi secara maksimal, terutama di instansi publik seperti BPKP.

Lebih jauh lagi, urgensi peningkatan *engagement* ini semakin terlihat ketika ditinjau dari struktur angkatan kerja di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), angkatan kerja di Indonesia didominasi oleh kelompok usia 25 s.d. 44 tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Kelompok ini mencakup sekitar 45,6% dari total angkatan kerja pada Februari 2025 sehingga menjadikannya kelompok usia terbesar dalam pasar kerja nasional. Pada fase kehidupan ini, mayoritas tenaga kerja berada pada periode dengan tanggung jawab ganda, yakni menyeimbangkan tuntutan untuk menjaga stabilitas karier sekaligus memenuhi peran dalam kehidupan keluarga yang rentan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tekanan ini lebih berat dirasakan perempuan, yang harus menavigasi tuntutan profesional sekaligus tanggung jawab domestik. Hambatan struktural dan ekspektasi sosial kerap membatasi ruang mereka untuk berkembang secara optimal (Torres et al., 2024). Apabila organisasi tidak memberikan ruang, pemahaman, atau dukungan yang cukup, risiko stres meningkat dan *engagement* terhadap pekerjaan dapat menurun (Begum et al., 2024).

Fenomena tekanan kerja dan potensi penurunan *engagement* pada kelompok kelompok usia 25 s.d. 44 tahun tersebut, termasuk pegawai perempuan yang

menghadapi tuntutan berlapis juga relevan bagi instansi publik seperti BPKP. Kondisi ini penting diperhatikan karena kualitas keterikatan pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Merujuk pada data capaian Indeks Kesehatan BPKP (IK BPKP) hingga tahun 2024 mencapai 105,33%, dengan nilai realisasi 79 dari target 75 atau dengan kategori “sehat”. Indeks ini mengukur kemampuan BPKP dalam memahami kondisi internal dan eksternal serta menyesuaikan dengan strategi untuk mencapai kinerja jangka panjang yang berkelanjutan. Pencapaian skor ini mencerminkan komitmen seluruh unit kerja BPKP untuk terus melakukan perbaikan organisasi secara berkesinambungan.

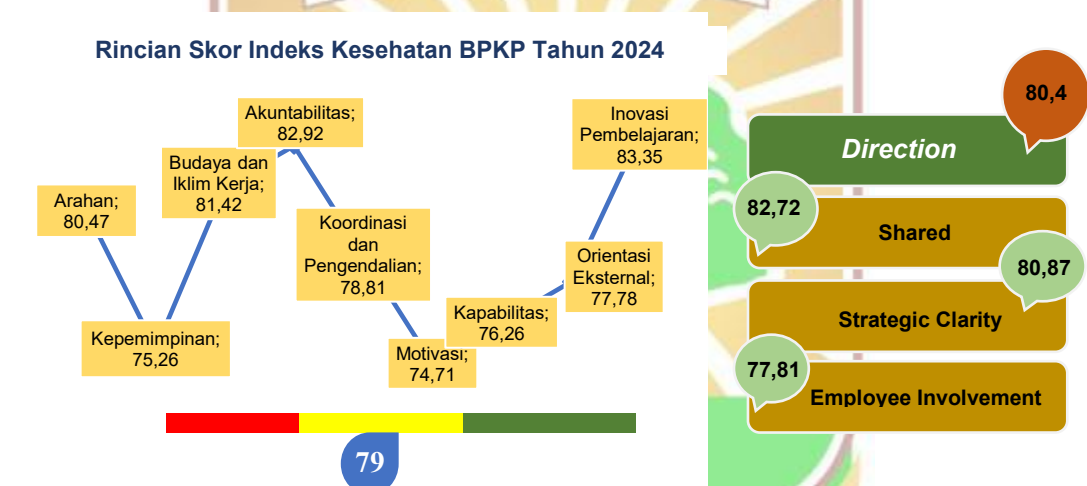


Gambar 1. 1 Perkembangan Target dan Realisasi Indeks Kesehatan BPKP Tahun 2020 s.d 2024

Sumber: Laporan Kinerja BPKP tahun 2024

Hal ini diperkuat dengan hasil survei Indeks Kesehatan Organisasi (IKO) tahun 2024, bahwa skor *employee involvement* tercatat sebesar 77,81, yang masih lebih rendah dibandingkan sub-dimensi lainnya dan skor *employee engagement* yang tercatat pada laporan kinerja BPKP tahun 2024 masih berada pada level

moderat yaitu 42,04 %. *Employee involvement* dan *employee engagement* merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap peningkatan hubungan pegawai dengan organisasi. *Employee involvement* menggambarkan tingkat partisipasi *involvement* dan *engagement* pegawai dalam proses kerja serta pengambilan keputusan (Ullrich et al., 2023), sementara *employee engagement* mencerminkan keterikatan emosional, energi, dan dedikasi yang mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi (Saks, 2022; Boccoli et al., 2023).



Gambar 1. 2 Rincian skor Indeks Kesehatan BPKP
 Sumber: Laporan Kinerja BPKP tahun 2024

Hasil survei Indeks Kesehatan Organisasi (IKO) tahun 2024 pada aspek *involvement* tersebut menjadi sinyal bahwa tingkat partisipasi dan rasa memiliki pegawai belum optimal, sehingga dapat memengaruhi tingkat *employee engagement* secara keseluruhan. Dalam konteks BPKP, beban tugas audit, pengawasan, dan konsultasi yang kompleks membuat kebutuhan akan dukungan organisasi semakin penting, agar pegawai merasa didukung dan mampu mempertahankan keterlibatan mereka di tengah tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan data tahun 2024, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat menerbitkan 980 surat tugas dengan total realisasi 42.055 Orang-Hari (OH), yang terdiri dari 28.856 OH untuk pelaksanaan fungsi pengawasan dan 13.199 OH untuk kegiatan dukungan pengawasan (BPKP, 2025). Tingginya jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan, tumpang tindih penugasan, beban kerja yang tidak sesuai kapasitas dapat meningkatkan risiko kelelahan, motivasi, kejenuhan dan menurunkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Seperti yang terlihat pada rincian jumlah surat tugas dan jumlah OH untuk masing-masing program disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Surat Tugas dan Realisasi OH Tahun 2024

No	Program	Jumlah Surat Tugas	Jumlah SDM	Jumlah OH/Tahun
1.	Pengawasan	665	89	28.856
2.	Dukungan Pengawasan	315	52	13.199
	Total	980	141	42.055

Sumber: Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2024, rata-rata alokasi waktu penugasan setiap PFA di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat mencapai 325 hari kerja. Angka ini melampaui kapasitas normal yang hanya sebesar 235 hari kerja per tahun. Kelebihan beban kerja ini mengindikasikan adanya tumpang tindih penugasan yang signifikan akibat ketimpangan antara jumlah auditor yang tersedia dengan kebutuhan riil berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK). Fenomena ini menempatkan auditor pada dinamika pekerjaan yang tinggi. Beban kerja merupakan faktor penentu kualitas kerja auditor, karena tekanan yang terlalu besar sering kali berujung pada kelelahan (Hussin et al., 2018 dalam Suhayati, 2022). Perubahan perilaku akibat kelelahan ini menghambat

kemampuan auditor dalam mengidentifikasi berbagai bentuk penyimpangan, yang secara langsung melemahkan efektivitas kinerja mereka di lapangan.

Hal tersebut uga diperkuat dengan fenomena nyata yang diperoleh dari hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap pegawai BPKP yang semakin memperkuat kondisi lemahnya *engagement* pegawai. Berikut adalah hasil survey awal yang dilakukan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Survey Awal Penelitian

Variabel	Pertanyaan	R1	R2	R3	R4	R5	Kesimpulan
POS	Dukungan apa yang Bapak/Ibu benar-benar rasakan diberikan oleh organisasi dalam mendukung pekerjaan?	Dibekali laptop instansi untuk penyelesaian pekerjaan	Dukungan dari Korwas berupa arahan, masukan, dan diskusi.	Dukungan dari pimpinan langsung lewat arahan, bimbingan, dan dari Organisasi berupa fasilitas kerja	Dukungan organisasi masih pada sisi fasilitas penunjang pekerjaan, namun untuk pendistribusian tugas dll, belum.	Dukungan atasan dirasa kurang empatik terhadap tantangan pengasuhan/tanggung jawab keluarga yang dihadapi	Dukungan organisasi yang dirasakan dalam bentuk fasilitas dan arahan kerja, namun dukungan atasan, seperti aspek empati serta dukungan terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi masih terbatas.
Engagement	Menurut Bapak/Ibu Apakah tuntutan kerja berpengaruh pada semangat kerja dan rasa kontribusi?	Semangat sangat menurun karena kurang apresiasi; kadang terpikir resign/kuliah	Jika kerjaan menumpuk, harus dibawa pulang; semangat menurun dan kadang asal selesai.	Tentu mempengaruhi semangat, tapi mencoba, kadang bekerja merasa menjenuhkan namun tetap memberikan kontribusi	Beban kerja overload berdampak besar; meski berat, hasil pengawasan tidak bisa sekadar kewajiban karena penting bagi <i>stakeholder</i> .	Beban kerja yang meningkat dan lemahnya manajerial atasan membuat pekerjaan sering melewati jam kerja, mengganggu kehidupan pribadi, namun semangat untuk tetap memberi kontribusi terbaik masih terjaga.	Beban kerja yang berat menurunkan semangat dan mengganggu keseimbangan hidup, namun masih berusaha berkontribusi karena merasa pekerjaannya penting bagi organisasi dan masyarakat.
	Menurut Bapak/Ibu Apa yang bisa dilakukan organisasi agar lebih bersemangat & semakin terhubung dengan pekerjaan?	Daycare untuk membantu pegawai perempuan lebih fokus bekerja.	Distribusi beban kerja adil; jangan ada tim yang menangani banyak tugas bersamaan.	Penjadwalan kerja realistis dan terencana.	Keseimbangan beban kerja dengan fasilitas/dukungan, seperti kerjasama fasilitas pengasuhan yang dapat disediakan oleh kantor	Fasilitas untuk mendukung keseimbangan kerja keluarga, belum ada. Butuh kajian penerapan fleksibilitas jam kerja agar kinerja tetap optimal.	Diharapkan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja melalui pembagian beban kerja yang lebih adil, penjadwalan yang realistis, serta penyediaan fasilitas pendukung pengasuhan anak dan fleksibilitas jam kerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.
WLB	Apakah tuntutan kerja berlebih, kaburnya batas waktu bekerja	Banyak APP bersamaan & deadline sempit;	Jika kerjaan menumpuk, dibawa pulang;	Pernah mempengaruhi semangat, tapi tetap ingin	Adanya rapat di luar jam kantor yang mengganggu istirahat dan waktu	Seringkali pekerjaan tidak dapat diselesaikan di	Sebagian besar responden merasakan beban kerja berlebih dan tuntutan di luar

Variabel	Pertanyaan	R1	R2	R3	R4	R5	Kesimpulan
	serta tuntutan di luar jam kerja mengganggu kehidupan pribadi Bapak/Ibu?	semangat menurun, sempat terpikir resign/kuliah	semangat menurun.	berkontribusi lebih.	pribadi, tapi hasil kerja tetap penting.	jam kerja normal sehingga mengganggu kehidupan pribadi	jam kerja mengganggu kehidupan pribadi serta menurunkan semangat, meskipun beberapa tetap berusaha menjaga komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu tentang kebijakan/fasilitas organisasi untuk keseimbangan kerja keluarga?	Cuti darurat bisa, tapi cuti pribadi sulit; fasilitas pengasuhan belum ada.	Terasa hanya pada cuti; jika penting, cuti bisa diajukan.	Sudah cukup membantu (cuti & kelonggaran waktu), tapi batas jam kerja sering kabur.	Belum memadai karena kurang SDM; cuti sulit, kerja sering di luar jam kantor.	Fasilitas organisasi untuk mewujudkan keseimbangan kerja-keluarga belum memadai.	Kebijakan dan fasilitas organisasi untuk mendukung keseimbangan kerja-keluarga masih terbatas, terutama karena cuti pribadi sulit diakses, fasilitas pengasuhan belum tersedia, dan jam kerja sering melewati batas waktu normal.
FIW	Pernahkah Bapak/Ibu merasakan tuntutan/tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan? Bagaimana menengahi situasi tersebut?	Ya, pernah; jika mendesak, selesaikan urusan keluarga dulu, lalu kembali kerja; komunikasi & dukungan keluarga penting.	Sering, tugas kantor bersamaan dengan peran orang tua; waktu bersama anak berkurang.	Kadang terganggu karena urusan orang tua/keluarga; biasanya diatasi dengan prioritas, komunikasi, atau dukungan tim.	Betul, kadang harus mengorbankan waktu istirahat.	Dalam menjalani multi peran baik sebagai istri, ibu, anak dan juga seorang pekerja, tentunya urusan keluarga/rumah tangga pernah mengganggu fokus dalam penyelesaian tugas	Tanggung jawab keluarga sering mengganggu pekerjaan, namun mereka berusaha menyeimbangkannya melalui komunikasi, dukungan keluarga atau tim, serta pengaturan prioritas meski harus mengorbankan waktu pribadi.

Sumber: wawancara dengan auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, 2025

Beberapa responden survey menyatakan pandangan mereka bahwa dukungan organisasi pada tingkat institusional masih belum terlihat secara konsisten. Pegawai menilai bahwa fasilitas tersebut lebih bersifat teknis dan administratif, Responden merasa minimnya apresiasi membuat pegawai merasa kontribusinya tidak diakui. Hal ini menimbulkan kesan bahwa organisasi lebih fokus pada pencapaian target kerja dibandingkan pada keberlanjutan *engagement* atau aspek kesejahteraan psikologis pegawai itu sendiri.

Pemahaman atasan atau organisasi terhadap kapasitas individu sering kali terabaikan. Akibatnya, responden merasa mendapat beban berlebih atau tugas

yang tidak sesuai kapasitas, batas waktu bekerja yang kabur dan hal ini membuat bekerja terasa menjenuhkan. *Engagement* pegawai tidak hanya bergantung pada dukungan organisasi, tetapi juga pada kemampuan mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ahmed et al., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara, sejumlah responden mengungkapkan adanya tantangan dalam sinkronisasi antara kebijakan formal, seperti hak cuti, dengan implementasi di lapangan yang terkadang terkendala oleh keterbatasan jumlah personel dan intensitas beban tugas. Padahal, pegawai yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan memiliki *engagement* lebih tinggi (Sutanto et al., 2024), sehingga dapat berkontribusi lebih optimal bagi organisasi.

Hasil survey awal juga menemukan bahwa pegawai terutama yang memiliki peran ganda dalam keluarga mengalami kondisi *family interfering with work* (FIW). Tuntutan mengurus anak, orang tua, hingga urusan rumah tangga mendesak kerap mengganggu fokus kerja dan memaksa mereka mengorbankan waktu istirahat. Meskipun berbagai upaya dilakukan, seperti komunikasi dengan keluarga atau atasan serta pengaturan prioritas, gangguan peran ini tetap dirasakan dan berpotensi menurunkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Fenomena ini sejalan dengan temuan Harunavamwe & Kanengoni (2023) yang menunjukkan bahwa konflik peran kerja keluarga dapat menurunkan *work engagement*. Penelitian lain juga menguatkan bahwa FIW meningkatkan *emotional exhaustion* dan menurunkan perilaku kerja positif serta *engagement* (Uddin et al., 2025; Lyu & Fan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa FIW merupakan isu penting yang perlu diantisipasi untuk menjaga *engagement* pegawai.

Meskipun keterikatan pegawai merupakan aspek yang krusial bagi organisasi, literatur saat ini masih menunjukkan hasil penelitian yang beragam dan belum konklusif. Sebagian besar literatur menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Saks, 2022; Ahmed et al., 2024), namun Ortiz (2021) menemukan hubungan yang hanya berkorelasi lemah pada dimensi *vigor* dan *dedication*. Inkonsistensi serupa ditemukan pada pengaruh *work-life balance* (WLB), di mana Sutanto et al. (2023) membuktikan bahwa WLB tidak berpengaruh langsung terhadap performa melainkan memerlukan mekanisme mediasi. Sementara itu, terkait hambatan peran ganda, Kobayashi et al. (2025) menegaskan bahwa *family interfering with work* (FIW) tidak selalu berasosiasi negatif secara kuat dengan *employee engagement*, karena hubungan tersebut sangat bervariasi tergantung pada komposisi rumah tangga individu. Keberagaman temuan ini mengindikasikan bahwa peran POS, WLB, dan FIW dalam menciptakan keterikatan kerja bersifat kompleks dan sangat bergantung pada konteks organisasi serta karakteristik demografi, ditambah dengan minimnya penelitian pada sektor audit publik, menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut terkait *employee engagement* yang ditinjau dari perspektif POS, WLB, dan *family interfering with work* (FIW) perlu dilakukan.

Berdasarkan hal itu, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*, dengan *work life balance* dan *family interfering with work* sebagai variabel mediasi. Penggunaan variabel mediasi dipilih karena hubungan antara POS dan *employee engagement* tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis yang

menentukan bagaimana dan mengapa POS dapat meningkatkan *engagement* pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil survei awal di BPKP menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan pegawai, meskipun hadir terutama dari atasan langsung melalui arahan, bimbingan, dan budaya tim yang suportif namun ternyata masih belum merata pada tingkat organisasi. Fasilitas yang tersedia lebih banyak bersifat teknis dan administratif, sementara kebutuhan dasar terkait kesejahteraan pegawai seperti pengelolaan beban kerja, distribusi tugas yang adil, serta perlindungan kesehatan fisik dan mental belum sepenuhnya terpenuhi. Ketidakseimbangan ini menimbulkan kesan bahwa organisasi lebih menekankan pencapaian target kerja dibandingkan menjaga keberlanjutan *employee engagement*.

Selain itu, beban kerja yang tinggi, target yang tidak jelas, dan penugasan menumpuk sering mengganggu kehidupan pribadi pegawai. Banyak yang harus bekerja di luar jam kantor atau membawa pekerjaan pulang, sementara tuntutan keluarga seperti merawat anak atau orang tua menambah tekanan yang mereka rasakan. Kondisi ini menimbulkan konflik peran keluarga terhadap pekerjaan dan berpotensi menurunkan *employee engagement*, khususnya bagi pegawai yang memegang peran ganda sebagai pekerja dan pengasuh keluarga.

Dalam konteks organisasi publik, regulasi seperti Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 menekankan pentingnya *employee engagement* dalam pengelolaan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga faktor

strategis bagi organisasi. Berdasarkan fenomena ini, maka hal ini menimbulkan pertanyaan peneliti berupa:

- 1) Bagaimanakah persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh terhadap *employee engagement* (EE) di BPKP Perwakilan Sumatera Barat?
- 2) Bagaimanakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *work life balance* (WLB) pegawai?
- 3) Bagaimanakah persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh terhadap *family interfering with work* (FIW) pada pegawai?
- 4) Bagaimanakah *work-life balance* (WLB) berpengaruh terhadap *employee engagement* (EE)?
- 5) Bagaimanakah *family interfering with work* (FIW) berpengaruh terhadap *employee engagement* (EE)?
- 6) Bagaimanakah peran *work-life balance* (WLB) dalam memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan *employee engagement* (EE)?
- 7) Bagaimanakah peran *family interfering with work* (FIW) dalam memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan *employee engagement* (EE)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* dengan mempertimbangkan peran *work life balance* dan *family interfering with work* sebagai variabel mediasi pada pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, penulis menyusun tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*;
- 2) Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work life balance* pegawai;
- 3) Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *family interfering with work*;
- 4) Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*;
- 5) Menganalisis pengaruh *family interfering with work* terhadap *employee engagement*;
- 6) Menganalisis peran mediasi *work life balance* dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement*;
- 7) Menganalisis peran mediasi *family interfering with work* dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengembangkan konsep *perceived organizational support* (POS) melalui pengujian pengaruhnya terhadap *employee engagement* (EE), baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung atau mediasi *work-life balance* (WLB) dan *family interference with work* (FIW). Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana dukungan organisasi dapat meningkatkan *employee engagement*, sekaligus menekan dampak negatif konflik peran keluarga terhadap pekerjaan.

Selain itu, penelitian ini memperkaya penerapan *Social Exchange Theory* (SET) dengan menegaskan bahwa hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi dukungan, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi membantu pegawai menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan meminimalkan gangguan peran keluarga.

Lebih jauh, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur *employee engagement* di sektor publik dengan menghadirkan perspektif baru mengenai peran penting WLB dan FIW sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh POS terhadap EE. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan akademik, khususnya dalam konteks organisasi publik di Indonesia, dan memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan model teoritis *employee engagement*.

1.4.2 Manfaat Manajerial/Praktis

Penelitian ini diharapkan membantu manajemen dalam memperbaiki strategi dukungan organisasi dengan merancang kebijakan dan program yang lebih relevan untuk meningkatkan *employee engagement*. Temuan ini dapat digunakan untuk memperkuat inisiatif organisasi, seperti penyediaan komunikasi yang lebih terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan peluang kontribusi yang lebih bermakna bagi pegawai.

Dengan memahami hubungan antara dukungan organisasi dan *employee engagement* yang dimediasi oleh WLB dan FIW, manajemen dapat mengoptimalkan program pengembangan karyawan, merancang kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang lebih komprehensif, serta mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Wawasan ini juga bermanfaat dalam

pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih suportif dan efektif, yang mampu memotivasi serta mendukung pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dengan tujuan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support/POS*) terhadap *engagement* pegawai (*employee engagement /EE*) melalui peran mediasi *work life balance* (WLB) dan *family interfering work* (FIW). Ruang lingkup penelitian dibatasi pada faktor-faktor internal organisasi yang berkaitan dengan dukungan, keseimbangan kerja-hidup, dan gangguan peran keluarga terhadap pekerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini agar mempermudah pemahaman, maka peneliti menulis dalam beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab pendahuluan yaitu tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN LITERATUR

Pembahasan dalam bab tinjauan literatur yaitu tentang teori yang menjelaskan Promosi jabatan, kepuasan kerja dan motivasi. selanjutnya membahas tentang penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual

BAB III. METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam bab metode penelitian yaitu tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengolahan dan analisis data serta pengujian hipotesis

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS), yang sesuai untuk menguji model dengan variabel laten serta ukuran sampel relatif terbatas. SEM-PLS digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas dan reliabilitas, serta model struktural (*inner model*) untuk menilai hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian, yaitu persepsi dukungan organisasi, *work-life balance* (WLB), *family interfering with work* (FIW), dan *employee engagement* (EE).

BAB V. PENUTUP

Pembahasan dalam bab penutup yaitu tentang kesimpulan, implikasi saran dan *engagement* pegawai dalam penelitian.

