

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemilihan umum merupakan salah satu instrumen utama dalam mewujudkan sistem demokrasi yang berkualitas (Hartlyn et al., 2008; Diamond & Morlino, 2004). Keberhasilan penyelenggaraan pemilu tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi dan sistem yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam setiap tahapan pelaksanaannya (Norris, 2014). Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen tinggi menjadi faktor penting dalam memastikan seluruh proses pemilu dapat berjalan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil sesuai dengan prinsip demokrasi yang berlaku.

Peran sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemilu menjadi semakin penting karena proses pemilu melibatkan berbagai tahapan yang kompleks dan membutuhkan koordinasi yang intensif (Onishi, 2012). Pelaksanaan tahapan tersebut tidak hanya dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten, tetapi juga didukung oleh badan *ad hoc* yang terdiri atas Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS), Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS), dan Petugas Pemutakhiran Data Pemilih (Pantarlih). Keberadaan badan *ad hoc* tersebut menjadi faktor penting dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan pemilu hingga tingkat paling bawah.

Posisi strategis badan *ad hoc* terlihat pada Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) yang bertanggung jawab mengoordinasikan berbagai

tahapan pemilu di tingkat kecamatan. Kabupaten Kebumen memiliki 26 kecamatan yang masing-masing didukung dengan lima PPK. Pada Pemilu Tahun 2024, KPU Kabupaten Kebumen melantik sebanyak 130 anggota PPK melalui proses seleksi terbuka dan transparan, dengan jumlah pendaftar mencapai 1.003 orang. PPK bertugas melaksanakan berbagai tahapan pemilu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tanggung jawab tersebut menuntut kemampuan koordinasi, ketelitian, akuntabilitas, dan kesiapan bekerja dalam tekanan waktu yang tinggi selama tahapan pemilu berlangsung.

Tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi mulai dari perencanaan, pemutakhiran dan verifikasi data pemilih, pengelolaan anggaran dan logistik, koordinasi dengan badan *ad hoc* di tingkat kecamatan dan desa, sosialisasi kepada masyarakat, hingga rekapitulasi hasil dan penyelesaian permasalahan pemilu berpotensi memengaruhi kondisi kesejahteraan petugas penyelenggara pemilu dalam bekerja. Kondisi tersebut menjadi penting karena efektivitas pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial anggotanya (Warr, 2007). Lingkungan kerja yang memberikan pengalaman kerja positif akan mendorong individu untuk menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Kondisi kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja tercermin dalam konsep *Quality of Work Life*.

Quality of Work Life merupakan persepsi individu terhadap kualitas pengalaman kerjanya yang mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, sosial,

keamanan kerja, kesempatan berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Sirgy & Lee, 2018). Konsep ini menjadi penting karena menggambarkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu selama menjalankan pekerjaannya. Secara teoretis, *Quality of Work Life* yang tinggi ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, kepuasan terhadap pekerjaan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Diener & Ryan, 2009). Kondisi tersebut memungkinkan individu bekerja secara produktif, memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, dan memperoleh kesejahteraan yang lebih baik. Sebaliknya, *Quality of Work Life* yang rendah dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya efektivitas pelaksanaan tugas.

Pandangan tersebut sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa individu akan memberikan respons positif terhadap organisasi ketika memperoleh perlakuan yang dianggap adil, mendukung, dan memberikan manfaat bagi dirinya (Blau, 1964). Hubungan pertukaran yang positif antara individu dengan organisasi akan menghasilkan berbagai sikap kerja positif, termasuk meningkatnya persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja (Settoon et al., 1996). Perspektif ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh pengalaman dan interaksi yang diterima individu selama bekerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Quality of Work Life* adalah

Authentic Leadership.

Authentic Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kesadaran diri, transparansi relasional, perspektif moral internal, dan pemrosesan informasi secara seimbang dalam pengambilan keputusan (Walumbwa et al., 2008). Karakteristik tersebut memungkinkan pemimpin membangun hubungan yang dilandasi kepercayaan, keterbukaan, dan integritas sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif (Gardner et al., 2011). Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, *Authentic Leadership* dapat dipandang sebagai bentuk dukungan sosial yang diberikan pemimpin kepada bawahannya (Ilies et al., 2005). Pemimpin yang jujur, terbuka, dan konsisten dalam bertindak akan membangun hubungan pertukaran yang positif dengan anggota organisasi. Hubungan tersebut mendorong munculnya persepsi positif terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja individu.

Hubungan *Authentic Leadership* dan *Quality of Work Life* telah didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmed (2023) menemukan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life*. Temuan serupa oleh Baquero (2023) yang menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* mampu meningkatkan *workplace well-being*. Faroque et al. (2025) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan individu. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut belum menunjukkan kesimpulan yang sepenuhnya konsisten. Qu et al. (2019)

menemukan bahwa *Authentic Leadership* yang dijalankan oleh pemimpin dengan orientasi kekuasaan yang tinggi justru dapat menurunkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan bawahan. Bolschakow et al. (2023) juga menunjukkan bahwa penerapan *Authentic Leadership* dapat menimbulkan konsekuensi psikologis tertentu yang berdampak pada *psychological well-being*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* masih memerlukan penjelasan yang lebih komprehensif.

Faktor lain yang diduga memengaruhi *Quality of Work Life* adalah *Emotional Engagement*. *Emotional Engagement* merupakan tingkat keterikatan emosional individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya, yang ditunjukkan melalui rasa bangga, antusiasme, keterhubungan emosional, dan komitmen psikologis terhadap pekerjaan maupun organisasi (Kahn, 1990). Keterikatan emosional tersebut memungkinkan individu merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan bernilai. Secara teoretis, individu yang memiliki *Emotional Engagement* tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar, memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas, serta lebih mampu mempertahankan semangat kerja ketika menghadapi tekanan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Kondisi tersebut memungkinkan individu memperoleh pengalaman kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan *Quality of Work Life*.

Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan *Work engagement* untuk menjelaskan berbagai perilaku dan kesejahteraan kerja individu. Konsep

Work engagement umumnya mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang menggambarkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaan (Rich et al., 2010). Pendekatan tersebut banyak digunakan pada organisasi permanen yang memiliki sistem karier dan hubungan kerja jangka panjang. Karakteristik pekerjaan penyelenggara pemilu berbeda dengan sebagian besar objek penelitian sebelumnya. Petugas penyelenggara pemilu merupakan tenaga *ad hoc* yang bekerja dalam periode tertentu, menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, serta tidak memiliki hubungan kerja permanen dengan organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan aspek keterikatan emosional terhadap tugas, tanggung jawab publik, dan nilai-nilai demokrasi menjadi lebih relevan dibandingkan keterlibatan kerja secara umum. Pertimbangan tersebut menjadi dasar penggunaan *Emotional Engagement* dalam penelitian ini.

Hubungan antara keterikatan kerja dan kesejahteraan individu telah didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya. Shuck dan Reio (2014) menemukan bahwa keterikatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan *well-being* karyawan. Lee dan Lee (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Alnagbi et al. (2025) juga menemukan bahwa keterikatan kerja mampu meningkatkan berbagai hasil positif dalam lingkungan kerja. Akan tetapi, temuan tersebut belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya seragam. Ugwu et al. (2023) menemukan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi dapat menurunkan *work-life balance* ketika individu menghadapi tuntutan rumah tangga yang tinggi.

Variasi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan individu dalam pekerjaan dan *Quality of Work Life* masih memerlukan penjelasan yang lebih mendalam.

Inkonsistensi hasil penelitian mengenai *Authentic Leadership* dan keterikatan individu dalam pekerjaan mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap *Quality of Work Life* kemungkinan tidak terjadi secara langsung. *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa individu yang menerima pengalaman kerja positif akan membentuk evaluasi positif terhadap pekerjaannya sebelum menunjukkan respons positif terhadap organisasi (Blau, 1964). Evaluasi positif tersebut tercermin dalam tingkat kepuasan kerja yang dimiliki individu.

Job Satisfaction merupakan keadaan emosional yang menunjukkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya (Locke, 1976). Individu yang memperoleh dukungan dari pemimpin serta memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya akan mendorong terbentuknya persepsi yang lebih positif terhadap *Quality of Work Life*. Peran *Job Satisfaction* dalam menjelaskan hubungan antarvariabel telah didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Ayça (2020) dan Wirawan et al. (2020) menemukan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Extremera et al. (2018) serta Gong et al. (2020) juga menunjukkan bahwa keterikatan individu dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Job*

Satisfaction berpotensi menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, dan *Quality of Work Life*.

Penelitian mengenai *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Quality of Work Life* masih relatif terbatas pada konteks penyelenggara pemilu. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor bisnis, pendidikan, dan kesehatan. Keterbatasan penelitian pada organisasi penyelenggara pemilu menunjukkan adanya kesenjangan empiris. Penggunaan *Emotional Engagement* sebagai pengganti pendekatan *Work engagement* yang lebih umum digunakan juga menunjukkan adanya kesenjangan konseptual. Inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *Authentic Leadership* dan keterikatan individu terhadap kesejahteraan kerja menunjukkan adanya kesenjangan teoritis yang perlu dijelaskan melalui mekanisme mediasi.

Berdasarkan fenomena empiris, kesenjangan teoritis, kesenjangan konseptual, dan kesenjangan empiris tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *Authentic Leadership* dan *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada petugas penyelenggara pemilu di Kabupaten Kebumen. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas penerapan *Social Exchange Theory* dalam konteks organisasi publik sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga penyelenggara pemilu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, pertanyaan penelitian

yang dapat dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Job Satisfaction* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Job Satisfaction* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen dengan *Job Satisfaction* sebagai variable mediasi?
7. Bagaimana pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen dengan *Job Satisfaction* sebagai variable mediasi?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan dilakukan di KPU Kabupaten Kebumen, tidak mencakup KPU di wilayah lain.
2. Fokus penelitian hanya pada variabel *Authentic Leadership*, *Emotional*

Engagement, dan *Job Satisfaction* sebagai faktor yang memengaruhi *Quality of Work Life*.

a. *Authentic Leadership*

Avolio & Gardner (2005) menekankan bahwa ‘keotentikan’ bukan sekadar kejujuran, melainkan kemampuan pemimpin menyelaraskan nilai pribadi dengan praktik kepemimpinan sehari-hari sehingga memunculkan kepercayaan, integritas, dan kredibilitas. *Authentic Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kepemimpinan yang tulus, transparan, dan penuh integritas.

Authentic Leadership dipahami sebagai pola perilaku pemimpin yang berakar pada keaslian diri dan konsistensi nilai-tindakan. Walumbwa et al. (2008) mendefinisikannya melalui empat dimensi inti: *self-awareness*, *relational transparency*, *internalized moral perspective*, dan *balanced processing*. Penelitian ini menggunakan indikator menurut Walumbwa (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran Diri
- 2) Nilai dan Prinsip yang Konsisten
- 3) Konsistensi antara Kata dan Perilaku
- 4) Pengaruh Positif dan Inspiratif
- 5) Keterlibatan Emosional dan Empati

b. *Emotional Engagement*

Emotional Engagement merujuk pada keterikatan afektif

staff terhadap pekerjaan dan organisasinya. Kahn (1990) memaknai engagement sebagai keterlibatan diri secara penuh seperti fisik, kognitif, dan emosional dalam peran kerja. Schaufeli & Bakker (2004) merumuskan tiga dimensi utama engagement: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Fokus emosional menekankan komponen afektif seperti rasa memiliki, bangga, dan peduli. *Emotional Engagement* merupakan konsep yang sangat penting dalam memahami dinamika hubungan antara staff dan lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini indikator *Emotional Engagement* dari Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Perasaan antusias dan bersemangat terhadap pekerjaan
- 2) Rasa terikat dan loyal terhadap organisasi
- 3) Energi dan semangat yang tinggi saat menjalankan tugas
- 4) Rasa bangga terhadap organisasi

c. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah suatu kondisi psikologis dan emosional yang mencerminkan perasaan positif dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya sendiri. Secara umum, pengertian ini menekankan bahwa staff merasa puas, bahagia, dan merasa terpenuhi dengan pengalaman kerja yang mereka jalani.

Menurut Locke (1976) *Job Satisfaction* merupakan perasaan menyenangkan atau keadaan emosional positif yang muncul dari

penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka. Penilaian ini bersifat subjektif, artinya tergantung pada persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani. Dalam penelitian ini indikator *Job Satisfaction* dari Spector, P. E. (1995) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan dan rekan kerja
 - 2) Kepuasan terhadap lingkungan dan kondisi kerja
 - 3) Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan
 - 4) Tingkat rasa dihargai dan dihormati di tempat kerja
- d. *Quality of Work Life*
- Quality of Work Life* menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan pengembangan diri karyawan (Sirgy & Lee, 2018). Walton (1973) memformulasikan delapan dimensi: kompensasi adil, kondisi kerja aman, penggunaan dan pengembangan kapasitas manusia, peluang pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial di tempat kerja, konstitusionalisme, keseimbangan kerja-kehidupan, dan relevansi sosial kerja.

Sirgy et al. (2020) mengaitkan *Quality of Work Life* dengan pemenuhan kebutuhan pada berbagai level seperti material, sosial, aktualisasi serta persepsi kualitas lingkungan kerja. Dalam penelitian ini indikator *Quality of Work Life* dari Davis, K., & Golicic, S. (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Persepsi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - 2) Kepuasan terhadap lingkungan kerja dan kondisi fisik tempat kerja
 - 3) Tingkat keamanan dan kenyamanan di tempat kerja
 - 4) Peluang untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi
 - 5) Tingkat partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.
3. Penelitian ini hanya mencakup petugas penyelenggara pemilihan umum ditingkat kecamatan yang terlibat langsung dalam proses pemilu.
 4. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor eksternal lainnya yang memengaruhi kinerja KPU, seperti faktor kebijakan pemerintah atau sistem pemilu nasional.
 5. Data yang digunakan untuk penelitian ini hanya berasal dari survei dan wawancara dengan penyelenggara pemilihan umum Kabupaten Kebumen, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi ke seluruh lembaga pemilu.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?

3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Job Satisfaction* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
5. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Job Satisfaction* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen?
6. Untuk mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen melalui *Job Satisfaction* sebagai variable mediasi?
7. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di KPU Kabupaten Kebumen melalui *Job Satisfaction* sebagai variable mediasi?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kontribusi terhadap Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai *Quality of Work Life*, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh kepemimpinan otentik dan keterlibatan emosional terhadap kesejahteraan petugas penyelenggara pemilu di lembaga publik, serta

memperluas pemahaman terkait kualitas kehidupan kerjadalam konteks pemilu di Indonesia.

b. Penyempurnaan Model Teoritis *Quality of Work Life*

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyempurnakan model teoritis mengenai *Quality of Work Life*, dengan memperkenalkan hubungan antara *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Model ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerjadi sektor publik.

c. Pengembangan Teori Kepemimpinan dalam Konteks Publik

Penelitian ini dapat memperkaya teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks lembaga publik seperti KPU. Dengan meneliti *Authentic Leadership*, diharapkan penelitian ini memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana pemimpin yang otentik dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja dan kinerja petugas penyelenggara pemilu di sektor publik.

d. Peningkatan Pemahaman Tentang Keterlibatan Emosional

Penelitian ini memperdalam pemahaman mengenai *Emotional Engagement* dalam konteks organisasi publik. Dengan menggali pengaruh keterlibatan emosional terhadap *Job Satisfaction* dan *Quality of Work Life*, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori tentang bagaimana petugas penyelenggara pemilu dapat

terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja mereka.

e. Peluang untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang memengaruhi *Quality of Work Life* di sektor publik. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk menganalisis faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja petugas penyelenggara pemilu di berbagai lembaga publik lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Peningkatan *Quality of Work Life* di KPU Kabupaten Kebumen

Penelitian ini memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerjasi KPU Kabupaten Kebumen. Dengan mengetahui pengaruh *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, dan *Job Satisfaction*, penelitian ini dapat memberikan dasar bagi kebijakan dan strategi peningkatan kualitas kehidupan kerjabagi petugas penyelenggara pemilu KPU untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka dalam penyelenggaraan pemilu.

b. Meningkatkan Kinerja petugas penyelenggara pemilu di Lembaga Publik

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis dalam meningkatkan kinerja petugas penyelenggara pemilu di lembaga

publik, khususnya KPU Kabupaten Kebumen, melalui pengelolaan kepemimpinan yang lebih otentik, serta menciptakan lingkungan yang lebih emosional dan memuaskan bagi petugas penyelenggara pemilu. Dengan meningkatkan *Authentic Leadership* dan *Emotional Engagement*, KPU dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Rekomendasi untuk Pengelolaan SDM di Lembaga Publik

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga publik seperti KPU. Pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Quality of Work Life* dapat membantu pemimpin dalam merancang program-program yang mendukung kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial petugas penyelenggara pemilu, serta memperkuat kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

d. Peningkatan Kepuasan Kerja dan Motivasi petugas penyelenggara pemilu

Dengan mengidentifikasi hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Quality of Work Life*, penelitian ini memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan kepuasan kerja penyelenggara pemilu. KPU Kabupaten Kebumen dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja penyelenggara pemilu, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

e. Meningkatkan Keberhasilan Pelaksanaan Pemilu

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan pelaksanaan pemilu yang lebih efisien dan transparan. Dengan meningkatkan *Quality of Work Life* bagi anggota KPU, mereka akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan profesionalisme, sehingga hasil pemilu di Kabupaten Kebumen dapat lebih akurat, adil, dan transparan.

