

**PENGARUH *ROLE OF PERSON JOB FIT, JOB ENRICHMENT* DAN
GAYAKEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***

(Pada Karyawan PT Sawita Pasaman Jaya)

SKRIPSI



AYATOLLAH IMAM MADANI

1810011211110

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan:

Nama : Ayatollah Imam Madani

NPM : 1810011211110

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Role Of Person Job Fit* , *Job Enrichment* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT Sawita Pasaman Jaya

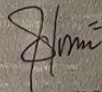
Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Kamis, 02 Februari 2023**.

Pembimbing

Disetujui oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dahliana Kamener BS., MBA, Ph.D



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka.

Padang, Januari 2023

Ayatollah Imam Madani

PENGARUH *ROLE OF PERSON JOB FIT, JOB ENRICHMENT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Pada Karyawan PT Sawita Pasaman

Jaya) Oleh

Ayatollah Imam Madani & Dahliana Kamener
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung
Hatta E-Mail: ayatsm98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh role of person job fit, job enrichment dan kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya. Pada penelitian ini digunakan sebanyak 127 karyawan tetap PT Sawita Pasaman Jaya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan bantuan kuesioner penelitian, yang disebarakan secara langsung kepada target sampel yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sejalan dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan role of person job fit, job enrichment dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap employee engagement pada PT Sawita Pasaman Jaya.

Kata Kunci: Role of Person Job Fit, Job Enrichment,
Kepemimpinan Transformasional & Employee Engagement

PENGARUH *ROLE OF PERSON JOB FIT, JOB ENRICHMENT* DAN *GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Pada Karyawan PT Sawita Pasaman

Jaya) Oleh

Ayatollah Imam Madani & Dahliana Kamener
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung
HattaE-Mail: ayatsm98@gmail.com

Abstract

This study aims to prove and analyze the effect of role of person job fit, job enrichment and transformational leadership on employee engagement. This research was conducted on employees of PT Sawita Pasaman Jaya. In this study, 127 permanent employees of PT Sawita Pasaman Jaya were used. The data collection process was carried out using the help of a research questionnaire, which was distributed directly to the predetermined target sample. The data analysis method used is quantitative through multiple regression analysis and t-statistical testing. In line with the results of hypothesis testing that has been done, it was found that role of person job fit, job enrichment and transformational leadership have a positive effect on employee engagement at PT Sawita Pasaman Jaya.

Keywords: Role of Person Job Fit, Job Enrichment, Transformational Leadership & Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan terlebih dahulu kepada Allah SWT atas segala rahmat dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Role Of Person Job Fit, Job Enrichment Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT Sawita Pasaman Jaya”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah membantupenulis secara moril maupun materil. Dengan diiringi rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah menolong, mempermudah urusanku, mengabulkan semua Do'aku, sehingga bisa menjadi Sarjana Manajemen dan manusia berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedomanku.
2. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Ibu yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam menjalani semuanya. Ibu yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan mendidikku dengan penuh keikhlasan, kasih sayang, dan kesabaran.

Ayah yang selalu melindungi dan menguatkan dan memberikan nasehat ketika aku salah, terima kasih Ayah atas nasehat-nasehatnya yang menjadikanku lebih baik. do'a tulus Ibunda dan Ayah sehingga aku bisa mewujudkan semua cita-cita dan impian menjadi seorang Sarjana Manajemen.

3. Ibu Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Lindawati, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
6. Ibu Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D selaku pembimbing terimakasih atas semua ilmu yang ibu berikan kepada penulis, baik selama perkuliahan maupun selama proses bimbingan skripsi dengan meluangkan waktu ibu, sehingga terselesaikan skripsi ini.
7. Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Segenap dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu yang berharga untuk penulis dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan bantuan dan kelancaran penyusunan skripsi ini.
9. Kepada yang terkasih Meilina Tasya Romodhona, terimakasih sudah memberikan semangat, motivasi, nasehat-nasehat serta selalu menghibur disaat-saat terpuruk.

10. Last but not least, I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying more than I receive.

11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua, terimakasih.

Padang , Januari 2023

Ayatollah Imam Madani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Employee engagement	10
2.1.1 Definisi Employee engagement	10
2.1.2 Dimnensi Pembentuk Employee engagement	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee engagement 13	
2.2 Role of person job fit	14
2.2.1 Pengertian Role of Personal Job Fit	14
2.2.2 Teori Role of person job fit	16
2.2.3 Seleksi dengan Metode Person Organization Fit	17
2.2.4 Tujuan Seleksi Dengan Metode Person-Organization Fit	19
2.2.5 Indikator Indikator Seleksi dengan Metode Person Organization Fit	
22	
2.3 Job Enrichment	22

2.3.1	Definisi Job Enrichment.....	22
2.3.2	Indikator Job Enrichment.....	23
2.4	Kepemimpinan Transformasional	24
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional	24
2.4.2	Ciri dan Perilaku Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	25
2.5	Pengembangan Hipotesis.....	27
2.5.1	Pengaruh Role of person job fit Terhadap Employee Engagement	27
2.5.2	Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement	28
2.5.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terha- dap <i>Employee engagement</i>	29
2.6	Kerangka Konseptual	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Populasi dan Sampel.....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.4.1	Variabel Dependen	33
3.4.2	Variabel Independen	33
3.5	Uji Instrumen Penelitian	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1	Pengujian Asumsi Klasik.....	37
3.6.2	Pengujian Statistik.....	38

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Demografis Responden	41
4.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
4.2.1	Deskriptif Variabel Employee Engagement.....	44
4.2.2	Dekriptif Variabel <i>Role Of Person Job Fit</i>	45
4.2.3	Dekriptif Variabel <i>Job Enrichment</i>	46
4.2.4	Dekriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	47
4.3	Analisis Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
4.3.1	Hasil Penguji Validitas	48
4.3.2	Hasil Penguji Reliabilitas.....	52
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	53
4.4.1	Uji Normalitas	53
4.4.2	Uji Multikolinearitas	54
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	55
4.5	Pembentukan Model Regresi Linear Berganda.....	55
4.6	Analisis Koefisien Determinan.....	57
4.7	Hasil Penguji t-statisik	58
4.8	Pembahasan	60
4.8.1	Pengaruh <i>Role Of Person Job Fit Terhadap Employee Engagement</i>	60
4.8.2	Pengaruh <i>Job Enrichment Terhadap Employee Engagement</i>	61
4.8.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	62

BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Implikasi.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	65
5.4	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey.....	5
Tabel 4.1	Prosedur Pengambilan Sampel.....	41
Tabel 4.2	Demografis Responden.....	42
Tabel 4.3	Deskriptif Variabel.....	44
Tabel 4.4	Deskriptif Variabel <i>Role Of Person Job Fit</i>	45
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel <i>Job Enrichment</i>	46
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Enggemen</i>	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Role Of Person Job Fit</i>	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Role Of Person Job Fit</i>	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Enrichment</i>	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.16	Pembentukan Model Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.18	Hasil Uji T-Statistik.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	70
Lampiran 2	Tabulasi Data	75
Lampiran 3	Uji Instrumen Validitas Variabel Employee Engagement	81
Lampiran 4	Uji Instrumen Reliabilitas Variabel Employee Engagement .	82
Lampiran 5	Uji Instrumen Validitas Variabel Role of Person Job Fit	83
Lampiran 6	Uji Instrumen Validitas Variabel Role of Person Job Fit Perbaikan	84
Lampiran 7	Uji Instrumen Reliabilitas Variabel Role of Person Job Fit...	85
Lampiran 8	Uji Instrumen Reliabilitas Variabel Job Enrichment	86
Lampiran 9	Uji Instrumen Reliabilitas Variabel Role of Person Job Fit...	87
Lampiran 10	Uji Instrumen Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	88
Lampiran 11	Uji Instrumen Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	89
Lampiran 12	Hasil Pengujian Normalitas	90
Lampiran 13	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	91
Lampiran 14	Hasil Pengujian Hipotesis	92
Lampiran 15	Demografis Responden	94
Lampiran 16	Deskriptif Variabel Employee Engagement	96
Lampiran 17	Deskriptif Variabel Role of Person Job Fit	99
Lampiran 18	Deskriptif Variabel Role of Person Job Enrichment	102
Lampiran 19	Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh sebab itu upaya untuk mendorong terbentuknya keterikatan kerja (*employee engagement*) sangat penting. Menurut Xu Huang (2018) *employee engagement* merupakan hal yang sangat penting yang harus dikembangkan pimpinan perusahaan untuk mendorong terjaganya eksistensi usaha. Untuk membentuk *employee engagement* dibutuhkan proses yang panjang. Jika diamati perkembangan sejumlah perusahaan di Indonesia pada umumnya dan Sumatera Barat pada khususnya, cenderung dihadapi pada ketidakpastian kondisi ekonomi.

PT Sawita Pasaman Jaya merupakan perusahaan berskala menengah yang bergerak dibidang perkebunan. Produk utama yang dikembangkan oleh PT SawitaPasaman Jaya adalah kelapa sawit. Perusahaan tersebut telah beroperasi semenjak tahun 1998 dan masih berlanjut hingga saat ini. Walaupun demikian dalam beberapa tahun terakhir perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja operasional. Penurunan kinerja salah satunya disebabkan rendahnya *employee engagement* yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Luthans (2017) mengungkapkan *employee engagement* merupakan psikologis karyawan untuk merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi dimana mereka bekerja. *Employee engagement* akan mendorong karyawan mendahulukan kepentingan organisasi diatas kepentingan.

pribadi, serta akan konsisten melakukan tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi. *Employee engagement* akan membuat kinerja organisasi akan semakin baik, sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan, ketika pencapaian kinerja dapat diwujudkan secara konsisten tentu keberlanjutan usaha dalam jangka panjang akan terwujud.

Menurut James et al., (2015) terbentuknya *employee engagement* dapat di dorong oleh sejumlah variabel diantaranya *role of person job fit*, *job enrichment* dan gaya kepemimpinan. Ketika seseorang karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya maka keterikatan diri yang kuat pada pekerjaan tersebut akan semakintinggi, sedangkan *job enrichment* dan pemilihan gaya kepemimpinan transformasional akan tepat untu mendorong meningkatnya *employee engagement*. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Barkhowa dan Istiyani (2022) menyatakan *job enrichment* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Luthans (2017) mengungkapkan *role of person job fit* menunjukkan perasaan nyaman yang terjadinya akibat kesesuaian antara bidang pekerjaan dengan keilmuan atau kompetensi yang dimiliki pegawai. Ketika seseorang merasa cocok dengan bidang pekerjaan yang dijalannya, maka individu tersebut akan menyukai pekerjaannya, sehingga akan menciptakan keterikatan yang kuat dalam diri individu tersebut, dalam bentuk komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin. Dari uraian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *role of person job fit* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian Fatkhi (2017) menemukan *role of person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat kecocokan individu pada pekerjaannya maka akan meningkatkan *employee engagement*. Hasil penelitian Yandri (2018) menemukan *role of person job fit* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Selanjutnya hasil penelitian Saputra dan Djastuti (2021) menemukan *role of person job fit* yang semakin kuat akan mendorong meningkatnya *employee engagement*.

Upaya untuk mendorong meningkatnya *employee engagement* dilakukan dengan mengembangkan konsep *job enrichment*. Menurut Judge (2016) *job enrichment* merupakan sebuah tindakan untuk merancang atau mendesain pekerjaan. *Job enrichment* pada umumnya dilakukan dengan melakukan variasi pekerjaan, mulai dari tingkatan kesulitan yang paling rendah, menuju pekerjaan yang dianggap sulit. *Job enrichment* akan menciptakan tantangan dalam bekerja serta menghilangkan kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton. Selain itu *job enrichment* juga akan mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Sungkit dan Meiyanto (2015) menemukan *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Konsistensi temuan penelitian juga diperoleh oleh Wahyono (2022) menyatakan *job enrichment* yang dirancang pimpinan pada setiap bawahannya mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Harbani et al., (2022) menyatakan karyawan

menjadi lebih bersemangat setelah dilakukan *job enrichment*, selain itu *job enrichment* dapat mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keterikatan kerja (*employee engagement*) merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu manajemen perusahaan senantiasa melakukan berbagai cara untuk mewujudkan hal tersebut. Menurut Rivai (2016) mengungkapkan salah satu upaya yang dilakukan manajemen untuk mendorong *employee engagement* adalah dengan melakukan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut dilakukan dengan cara menjadikan pimpinan sebagai orang yang menginspirasi bawahan, sehingga bawahan menjadi termotivasi dan mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam bekerja.

Hasil penelitian Sari dan Daniel (2017) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Ketika pimpinan mampu menjadikan dirinya sebagai tokoh yang menginspirasi bawahannya maka *employee engagement* akan terbentuk. Selain itu hasil penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Jena et al., (2018) menemukan implementasi gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam bekerja. Selanjutnya temuan yang sama juga diperoleh oleh Garvin dan Winata (2017) mempertegas teori yang menyatakan semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong meningkatnya *employee engagement* dalam bekerja.

Employee engagement merupakan hal yang sangat penting,, dan harus terus ditingkatkan mengingat dalam beberapa tahun terakhir PT Sawita Pasaman Jaya mengalami penurunan kinerja usaha. Oleh sebab itu untuk mengetahui sejauhmana *employee engagement* yang dimiliki karyawan di lingkungan PT Sawita Pasaman Jaya maka dilakukan pra survei kepada 15 orang karyawan yang dipilih secara acak. Hasil pra survei yang dilakukan terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Untuk Mengetahui *Employee engagement*, *Role of person jobfit*, *Job Enrichment* dan *Kepemimpinan Transformasional* Pada Karyawan PT Sawita Jaya Pasaman Kabupaten Pasaman Barat Pada Bulan Agustus

No	Pernyataan	2022				N
		Fi	%	Fi	%	
<i>Employee engagement</i>						
1	Saya tidak suka melakukan pekerjaan lebih banyak dari yang seharusnya	19	63.33	11	36.67	30
2	Bagi saya bekerja di instansi hanya untuk mendapatkan gaji dan reward	15	50.00	15	50.00	30
3	Saya lebih suka mendahulukan kepentingan pribadi di bandingkan kepentingan pekerjaan	20	66.67	10	33.33	30
4	Bagi saya lembur bukanlah hal yang diprioritaskan dalam upaya penyelesaian Pekerjaan	22	73.33	8	26.67	30
<i>Role of person job fit</i>						
1	Saya merasa sangat cocok dengan pekerjaan ini	13	43.33	17	56.67	30
2	Saya merasa bidang kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ini	22	73.33	8	26.67	30
3	Saya merasa begitu nyaman dengan pekerjaan Ini	8	26.67	22	73.33	30
<i>Job Enrichment</i>						
1	Saya selalu mengurutkan tingkat kesulitan bidang pekerjaan, sebelum melaksanakannya	23	76.67	7	23.33	30
2	Saya tidak mampu mendesain dengan baik pekerjaan saya	11	36.67	19	63.33	30
3	Saya kebingungan untuk memulai pekerjaan mana yang harus dilakukan terlebih dahulu	23	76.67	7	23.33	30

No	Pernyataan	S		TS		N
		Fi	%	Fi	%	
Kepemimpinan Transformasional						
1	Pimpinan saya mampu menginspirasi saya untuk lebih baik dalam bekerja	9	30.00	21	70.00	30
2	Pimpinan selalu memotivasi saya dengan kata-kata yang menginspirasi	12	40.00	18	60.00	30
3	Menurut saya pimpinan di instansi ini memiliki kharisma yang tinggi	24	80.00	6	20.00	30

Sumber: Hasil Pra Survei (2022)

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan diketahui 60% responden mengakui tidak suka melakukan pekerjaan lebih banyak dari yang seharusnya, selain itu 73.33% responden mengakui motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja hanyalah untuk mendapatkan gaji dan reward, dalam hasil observasi juga diketahui 80% responden tidak menyukai lembur dan menganggap lembur tersebut tidak penting. Dari hasil observasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Sawita Pasaman Jaya memiliki *employee engagement* yang rendah, jika hal tersebut dibiarkan tentu akan mempengaruhi kinerja, reputasi dan eksistensi instansi dimasa mendatang. Oleh sebab itu hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengamati sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* di lingkungan PT Sawita Pasaman Jaya di Kabupaten Pasaman Barat,

Belum optimalnya *employee engagement* yang dimiliki PT Sawita Pasaman Jaya diduga disebabkan karena rendahnya *role of person job fit* yang dirasakan karyawan, hal tersebut sesuai dari hasil pra survei dimana 56.67% responden merasa kurang cocok dengan pekerjaan yang di lakukannya, selain 73.33% responden tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Ketika seseorang tidak merasakan kesesuaian dengan pekerjaan

yang dilakukannya saat ini maka *employee engagement* yang dirasakan karyawan akan relatif menurun.

Fenomena rendahnya *employee engagement* juga diduga disebabkan karena rendahnya kemampuan karyawan untuk melakukan job enrichment dimana 76.67% responden mengakui sangat sulit untuk mendesain pekerjaannya serta kebigunaan pekerjaan mana yang harus di desain terlebih dahulu, fenomena lainnya yang diduga mempengaruhi *employee engagement* PT Sawita Pasaman Jaya berkaitan dengan implementasi gaya kepemimpinan transformasional dimana dari hasil pra survei 70% responden mengakui pimpinan belum mampu menginspirasi mereka untuk lebih bersemangat dalam bekerja, keadaan tersebut tentu akan mengurangi *employee engagement* yang dimiliki karyawan. Oleh sebab itu untuk mendorong meningkatnya *employee engagement* penting bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di PT Sawita Pasaman Jaya Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan uraian fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk kembali mencoba melakukan penelitian yang membahas sejumlah faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Yandri (2018). Perbedaan antara penelitian ini dengan sebelumnya adalah waktu dan tempat penelitian Karakteristik penelitian ini adalah empiris yang berjudul: **Pengaruh *Role of Person Job Fit, Job Enrichment* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah maka diajukan beberapaperumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *role of person job fit* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya?
2. Apakah *job enrichment* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah, maka tujuan dilakukannyapenelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *role of person job fit* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *job enrichment* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasioalterhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian maka diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi;

1. Perusahaan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang tentunya bermanfaat bagi pimpinan khususnya di PT Sawita Pasaman dalam mengambil kebijakan untuk mendorong meningkatnya *employeeengagement* dalam bekerja.

2. Akademisi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau replikasi bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.