

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Role of person job fit* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.
2. *Job enrichment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Pasaman Jaya.

5.1 Implikasi

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dapat dibuat beberapa implikasi penting yang berguna bagi:

1. PT Sawita Pasaman Jaya, disarankan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, serta memberikan pelatihan kepada setiap karyawan. Pelatihan yang diberikan berkaitan dengan prosedur kerja di lapangan, seperti cara yang efektif dalam mengelola tanaman sawit, perawatan hingga cara pemerikan buah. Melalui pelatihan mendorong karyawan mampu melakukan perencanaan kerja dan merancang schedule kerja dengan tepat, sehingga dapat membantu penyelesaian pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab, keberhasilan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mendorong meningkatnya job engagemen yang dimiliki karyawan.

2. PT Sawita Pasaman Jaya, disarankan untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana dalam pengembangan pimpinan harus dapat menjadi tokoh yang inspiratif dekat dengan bawahannya, selalu memberikan nasehat dan motivasi kepada bawahan dan mengembangkan nilai kekeluargaan yang tinggi dengan bawahan, sehingga dapat mendorong keterikatan yang lebih kuat antara karyawan dengan pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Secara umum keterbatasan yang peneliti rasakan dalam pembuatan penelitian ini adalah:

4. Jumlah atau ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga mempengaruhi ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.
5. Karakteristik usia responden yang digunakan relatif beragam sehingga mengakibatkan adanya data outlier yang mempengaruhi akurasi hasil penelitian yang diperoleh.

5.1 Saran

Sesuai dengan keterbatasan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saranyang dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi PT Sawita Pasaman Jaya diharapkan terus mendorong penempatan bagi karyawan sesuai dengan bidang kompetensi. Hal tersebut dilakukan dengan mengamati *job spesification* yang dimiliki karyawan, sebelum melakukan penempatan karyawan di sebuah posisi yang ideal. Saran tersebut penting karena semakin sesuai *role of person job fit* yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
2. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengalaman mereka dalam bekerja, dan mendorong semakin kuatnya nilai *job enrichment* dalam diri karyawan. Pelatihan yang diberikan berkaitan dengan prosedur dan cara pemeliharaan tanaman sawit, melalui pelatihan tersebut diharapkan dapat mendorong meningkatnya hasil panen sekaligus mendorong menguatnya nilai *employee engagement* dalam diri karyawan.
3. Pimpinan organisasi diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu mendorong motivasi dan dukungan pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan nilai keterikatan kerja dalam diri karyawan, sekaligus dapat mendorong terjaga eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.
4. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah atau ukuran sampel yang digunakan, dengan meningkatnya ukuran sampel diharapkan dapat meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.

5. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan karakteristik sampel yang sama agar ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh menjadi lebih baik.
6. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambahkan minimal satu variabel baru yang akan digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut meliputi kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi dan sebagainya. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatnyaketepatan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Barkhowa, M. K., & Istiyani, A. (2022). Improving Work Engageent of Lecture in Salatiga City Through Psychological Meaningfulness, Job Crafting and Job Enrichment: Policy Implementation Merdeka Belajar-Kampus Merdeka. *International Conference of Humanities and Social Science, 1*(1), 283–295.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management, 77*(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Divya, S Pujar, & S. (2016). Job Enrichment and Its Impact on Employee Performance in It Industry. *Asia Pacific Journal of Research ISSN, 1*(Xliv), 2347–4793. Retrieved from www.apjor.com
- Fatkhi, K. (2017). Peran Person Job Fit Terhadap Employee Engagement Melalui Mediasi Meaningful Work. *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, 2nd Edition, 2*(2), 2017. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n406>
- Garvin, G., & Winata, W. B. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X). *Psibernetika, 9*(1). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v9i1.476>
- Ghozali, I. (2016). *Dasar Dasar Statistik dalam Aplikasi SPSS 19.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2006). *Basic Econometrics*. Irwin: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Harbani, I., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Job Enrichment , Job Enlargement , Job Rotation , Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM), 1*(1), 243–250.
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and

- transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>
- Judge, S. P. R. & T. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts* (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization FIT Dan Person Job FIT Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara). *Journal of Management ISSN (Online): 2337- 3792, 10(3)*, 1–14.
- Sari, T. Y., & Daniel A. W. Pattipawae, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya terhadap OCB. *Jurnal SWOT, VII(3)*, 523–541.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology Januari, 1(2015)*, 61–73. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh%20Job%20Enrichment%20terhadap%20Employee%20Engagement%20melalui%20Psychological%20Meaningfulness%20sebagai%20Mediator)
- Wahyono, T. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward Dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service, 6(1)*, 18. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Xu Huang., J. I. (2018). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Marriage and Family, 60(1)*, 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Yandri, R. (2018). Pengaruh Role of Person Job Fit, Job Enrichment dan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee engagement* Pada Pegawai Bagian Pelayanan PT PLN Wilayah Sumatera Barat. *Jurnal Mnajemen*, 2(2).