

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

Oleh

Ayatollah Imam Madani & Dahliana Kamener
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung

E-Mail: ayatsm98@gmail.com, dahlianakamener@bunghatta.ac.id

A PENDAHULUAN

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. 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,

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 di atas kepentingan pribadi, serta akan konsisten melakukan tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi. *Employee engagement* akan membuat kinerja organisasi semakin baik, sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

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 semakin tinggi, sedangkan *job enrichment* dan pemilihan gaya kepemimpinan transformasional akan tepat untuk 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*.

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT Sawita Pasaman Jaya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan meliputi *employee engagement, role person job fit, job enrichment* dan gaya kepemimpinan transformasional.

Metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah regresi berganda, akan tetapi sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah prosedur tersebut dilakukan maka pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas harus dilakukan. Setelah seluruh variabel terbebas dari penyimpangan asumsi klasik maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik

C. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji t-statistik

Tabel 1 Pembentukan Model Regresi Linear Berganda

Keterangan	Koefisien Regresi	t-hit	Sig	Hasil
<i>Role of person job fit</i>	0.50	0.021	0.000	H ₁ Diterima
<i>Job enrichment</i>	0.72	0.000	0.000	H ₂ Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0.23	0.576	0.576	H ₃ Ditolak

Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan *role of person job fit* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* ($\text{sig} < 0.05$), hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian Fazriati (2017), Hong dan Bui (2017) yang menemukan bahwa *role of person job fit* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua ditemukan *job enrichment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* ($\text{sig} < 0.05$). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sungkit dan Meiyanto (2015), Wahyono (2022) menyatakan *job enrichment* serta hasil penelitian Harbani et al., (2022) yang menyatakan semakin tinggi *job enrichment* akan meningkatkan *employee engagement*. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian hipotesis tersebut ditolak

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan *role of person job fit* dan *job enrichment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* karyawan PT Sawita Pasaman Jaya, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Sawita Jaya Pasaman. Peneliti ini memiliki keterbatasan yang berkaitan dengan ukuran sampel yang kecil sehingga bagi peneliti dimasa mendatang disarankan menambah jumlah dan karakteristik sampel dimasa mendatang serta mencari variabel lainnya yang juga

mempengaruhi *employee engagement* yang belum digunakan dalam penelitian ini, seperti *organizational citizenship behavior (OCB)*, motivasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Barkhowa, M. K., & Istiyani, A. (2022). Improving Work Engageent of Lecture in Salatiga City Through Psychological Meaningfulness, Job Crafting and Job Entrichment: Policy Implementation *International Conference of Humanities and Social Science*, 1(1), 283–295.
- [2] 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.
- [3] James L Gibson, Johm M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- [4] Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- [5] Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Jurnal Riset Vol 2 Nomor 2*
- [6] 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. //doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805