

**PENGARUH *PERSON JOB FIT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT BANK
NAGARI CABANG PASAR RAYA KOTA PADANG DIMEDIASI OLEH *JOB*
*SATISFCATION***

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Departemen Manajemen Universitas Negeri Padang*



**OLEH:
MUHAMMAD RAHMAN GAZA
2020/20059154**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

BALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH *PERSON JOB FIT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI PT BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA KOTA PADANG
DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION***

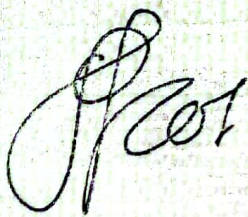
Nama : Muhammad Rahman Gaza
NIM/TM : 20059154/2020
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Januari 2025

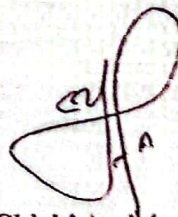
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing.



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Chichi Andriani, S.E, M.M
NIP. 198401072009122003

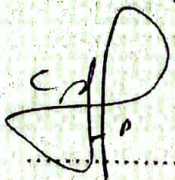
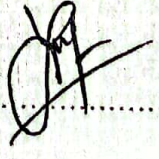
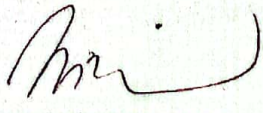
HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *PERSON JOB FIT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA KOTA PADANG DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION*

Nama : Muhammad Rahman Gaza
NIM/TM : 20059154/2020
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan lulus setelah diuji didepan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Chichi Andriani, S.E, M.M	(Ketua)	
Yuki Fitria, S.E, M.M	(Penguji)	
Nia Ariyani Erlin, S.E, M.Sc	(Penguji)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rahman Gaza
NIM/TM : 20059154/2020
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/8 April 2002
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : JL. DR.SUTOMO
Judul Skripsi : Pengaruh Person Job Fit Terhadap Employee Engagement di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang Dimediasi Oleh Job Satisfaction

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Januari 2025

Penulis,



Muhammad Rahman Gaza
NIM. 20059154

ABSTRAK

Muhammad Rahman Gaza : Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Employee Engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Dimediasi *Job Satisfaction*.
2020/20059154

Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji: (1) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (2) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (3) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (4) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling dengan 43 responden dijadikan sampel untuk penelitian ini. Penyebaran kuesioner secara langsung digunakan untuk mengumpulkan data, dan perangkat PLS digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (2) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (3) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, (4) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Person Job Fit, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan-Nya sehingga penulis tepat waktu dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Employee Engagment* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*”. Shalawat dan salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Ibuk Chichi Andriani, SE, MM. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku penguji I dan Ibu Nia Ariyani Erlin, S.E, M.Sc selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md. selaku staf administrasi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
8. Kedua orang tua yang telah merawat, mengasuh dan membimbing dengan penuh cinta dan kasih sayang. Berkat doa yang tak pernah putus dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2020 terkhusus konsentrasi sumber daya manusia yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal baik dan mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari betul bahwa masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang.

Wassalamu‘alaikum Wr.Wb.

Padang, Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Teori Kognitif Sosial (<i>Social Cognitive Theory</i>)	12
2. <i>Emplooyee Engagement</i>	13
3. <i>Person Job Fit</i>	17
4. <i>Job satisfaction</i>	19
B. Pengaruh Antar Variabel	23
C. Penelitian Terdahulu	25
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	33
1. Data Primer.....	33
2. Data Sekunder.....	34

E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	34
a. <i>Employee Engagement (Y)</i>	35
a. <i>Person Job Fit (X)</i>	35
c. <i>Job Satisfaction (Z)</i>	36
G. Instrumen Penelitian	37
H. Teknik Analisis Data	37
1. Analisis Deskriptif	38
2. Analisis Statistik Inferensial	40
I. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
B. Hasil Penelitian.....	48
C. Analisis Data	59
D. Uji Hipotesis.....	66
E. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pra Survey Variabel <i>Employee Engagement</i>	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. Struktur Organisasi Karyawan.....	33
Tabel 4. Skala Likert	37
Tabel 5. Kriteria Interpretasi.....	40
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Posisi	50
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	51
Tabel 11. TCR Variabel <i>Person Job Fit</i>	52
Tabel 12. TCR Variabel <i>Job Satisfaction</i>	53
Tabel 13. TCR Variabel <i>Employee Engagement</i>	57
Tabel 14. <i>Output Outer Loading</i> Awal.....	60
Tabel 15. <i>Output Outer Loading</i> Akhir	61
Tabel 16. Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	63
Tabel 17. <i>Cross Loading Factor</i>	63
Tabel 18. <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 19. Hasil Nilai <i>R Square (R2)</i>	65
Tabel 20. <i>Path Coefficient</i>	66
Tabel 21. <i>Indirect Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 2. Model Akhir Output PLS	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fit et al (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting bagi organisasi serta perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Kemajuan teknologi dan informasi di zaman Globalisasi ini memunculkan persaingan ketat, yang mengharuskan perusahaan untuk secara aktif mengelola sumber daya manusianya dengan keterampilan, kualitas, dan kemampuan tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu unsur penting dan merupakan suatu aset dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya partisipasi dari karyawan, maka perusahaan tidak akan bisa melakukan aktivitas dengan maksimal. Dengan demikian, maka dibutuhkan adanya *employee engagement* dalam diri karyawan. Karyawan yang terlibat, terikat secara emosional dengan organisasinya, dan memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya, memiliki antusiasme yang besar untuk meraih kesuksesan.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap yang kooperatif terhadap organisasi akan berdampak positif pada kemajuan kerja dan kemampuan mereka dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan tekun cenderung memiliki motivasi internal, menerima tantangan, dan merasakan nilai dalam pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi secara positif terhadap kinerja, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi (Dunan & Arisma, 2023). Karyawan sebagai aset

yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa, sehingga diperlukan perhatian khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.

Employee engagement merupakan karakter yang dianggap dapat memengaruhi keterlibatan individu dalam suatu perusahaan. *Employee engagement* merupakan faktor penentu utama komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aidina & Prihatsanti (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat meramalkan hasil kerja karyawan, kesuksesan organisasi, dan kinerja keuangan, misalnya total pengembalian kepada para pemegang saham.

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Nabila Fitriani Derajat¹, Mahrawi², 2022). *Employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Employee engagement sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan peningkatan profitabilitas dalam industri yang semakin kompetitif. Dalam beberapa tahun terakhir, persaingan industri yang semakin ketat mengakibatkan banyak perusahaan perlu melakukan penataan ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam menjalankan fungsi perusahaan saja, namun juga menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan. Untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan maka aset berharga perusahaan yaitu

karyawan diperlukan adanya keterlibatan penuh dalam perusahaan (Glava & Glava, 2015).

Perusahaan juga harus mendorong terciptanya *employee engagement* dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan dengan engagement yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif selama bekerja sehingga tujuan dan kesuksesan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang terlibat, terikat secara emosional dengan organisasinya, dan memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya, memiliki antusiasme yang besar untuk meraih kesuksesan (Fit et al., 2021). Beberapa penelitian tentang keterlibatan karyawan dalam konteks tinggi telah dilakukan, tetapi penelitian yang menganalisis pengaruh kecocokan orang-pekerjaan terhadap *employee engagement* terbatas. Selain itu, *employee engagement* juga dapat dianggap sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen terhadap keberhasilan suatu organisasi (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022).

Kegagalan perusahaan terlihat dari menurunnya *employee engagement* yang terlihat dari rendahnya perilaku karyawan dalam suatu perusahaan seperti malas bekerja, sering terlambat masuk kerja, tidak menaati peraturan perusahaan, mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan dan kurang peduli terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz (2022) yang mengemukakan bahwa pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, yaitu hanya

menjalankan pekerjaan sesuai perintah, tidak fokus pada pekerjaan, bersantai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan, sehingga berujung pada penurunan produktivitas karyawan dan penurunan pendapatan perusahaan. Menurut organisasi Dunan & Arisma (2023), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *person job fit*, *job satisfaction*, lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan kerja. Dalam penelitian ini salah satu faktor yang diambil dapat memengaruhi *employee engagement* menurut Osayande & Okolie (2019) adalah *person job fit*. *Person job fit* merupakan kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya kesesuaian, maka diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa kendala yang berarti.

Bank Nagari atau PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat merupakan salah satu dari bank umum nasional dalam konteks bank pembangunan daerah yang kepemilikannya mayoritas Pemda, Propinsi, Pemda Kota dan Kabupaten. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan, maka PT Bank Nagari membutuhkan karyawan yang memiliki *engaged* yang tinggi antara dirinya dengan perusahaan agar terjaminnya keberlangsungan hidup perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang. Penulis melakukan pra survey kepada 10 orang karyawan untuk melihat fenomena *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survey Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Tujuan organisasi juga menjadi tujuan bagi saya	5	50	5	50
2	Saya berusaha memberikan yang terbaik	7	70	3	30
3	Saya bersedia untuk kerja lembur	3	30	7	70
4	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya	3	30	7	70
5	Saya bersedia membantu rekan kerja	4	40	6	60
6	Saya selalu memberikan keterampilan	5	50	5	50
7	Saya merasa tertantang mengerjakan pekerjaan yang mengeksplorasi	4	40	6	60
8	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat	6	60	4	40
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan	6	60	4	40

Sumber: Karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang

Berdasarkan hasil pra survey di atas dapat terlihat bahwa tingkat *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang cukup rendah. Hal ini dapat terlihat karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang diantaranya belum merasakan bahwasanya tujuan organisasi juga menjadi tujuan bagi mereka, karyawan masih kurang bersemangat jika disuruh untuk kerja lembur, karyawan masih kurang bersedia melakukan

pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka, dan karyawan masih kurang tertantang mengerjakan pekerjaan yang mengeksplorasi. Disamping melakukan pra survey, untuk memperkuat argumen tentang bagaimana tingkat *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya, penulis juga melakukan wawancara dengan koordinator sumber daya manusia yaitu Ibu Fifi Afriani. Menurut hasil wawancara didapatkan hasil bahwa beberapa karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya masih kurang terikat dengan perusahaan. Sebagai contoh terdapat beberapa karyawan yang kurang setuju terhadap adanya kebijakan lembur dan masih rendahnya kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang mengeksplorasi dan kurangnya rasa simpatik antar karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Osayande & Okolie (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor dari *employee engagement* adalah *person job fit*. Menurut teori kecocokan orang dengan pekerjaan, kesesuaian antara karakteristik pekerjaan/tugas dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas akan memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya (Fit et al., 2021). Dengan demikian semakin besar kesesuaian pekerjaan yang dirasakan, maka semakin besar pula kemungkinan seseorang tersebut lebih terlibat dengan pekerjaannya dan sebaliknya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Monje-Amor et al (2021) kecocokan orang dengan pekerjaannya berhubungan positif dengan keterlibatan karyawan. Hal ini didasarkan pada saat karyawan ditempatkan

sesuai dengan keahlian dan passionnya maka rasa keterikatan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi, namun sebaliknya pada saat karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan passionnya maka rasa keterikatan yang dimiliki karyawan akan semakin rendah. Efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh seberapa baik organisasi tersebut meletakkan posisi karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Agustian & Rachmawati (2021) yang menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh yang positif dengan *employee engagement*. Dengan demikian, pada saat melakukan intervensi untuk meningkatkan keterlibatan kerja, perusahaan harus mempertimbangkan kesesuaian karyawan dengan keahliannya. Di samping perusahaan harus memperhatikan *employee engagement* dan *person job fit* untuk menciptakan keterlibatan karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan *job satisfaction*.

Sikap karyawan terhadap pekerjaannya merupakan indikator kepuasan kerja yang baik. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya, bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Fit et al., 2021). Karyawan yang dilibatkan dan mampu berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan akan merasakan kepuasan tersendiri dalam dirinya, karena merasa keberadaannya penting bagi perusahaan tersebut. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif jika karyawan merasa puas dan karyawan akan menunjukan sikap yang negatif jika karyawan merasa tidak puas (Agustian & Rachmawati, 2021). Dalam hal ini suatu organisasi atau

perusahaan harus menumbuhkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan keterlibatan dan meningkatkan kinerja agar perusahaan dapat terus beroperasi.

Job satisfaction juga mampu menjadi mediasi antara *person job fit* dengan *employee engagement* (Fit et al., 2021). *Person-job fit* dikatakan bahwa apabila kepribadian dan pekerjaan sesuai maka akan menimbulkan peningkatan rasa kepuasan pada karyawan yang akan meningkatkan rasa keterlibatan terhadap perusahaan. Agustian & Rachmawati (2021) berpendapat bahwa rasa aman dalam bekerja, penghargaan, dan antusiasme memotivasi kepuasan dan keterlibatan karyawan. Hal ini mencakup kepuasan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan *employee engagement* pada institusi. Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan penulis mengenai tingkat *employee engagement*, penulis juga melakukan wawancara dengan koordinator sumber daya manusia yaitu Ibuk Fifi Afriani mengenai bagaimana tingkat *person job fit* di PT Bank Nagari. Hasil wawancara menjelaskan bahwa keterampilan atau kemampuan karyawan memiliki tingkat kesesuaian yang rendah dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga ini menunjukkan tingkat *person job fit* karyawan PT Bank Nagari rendah. Disamping itu, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang senang terhadap rekan kerja, atasan, serta masih terdapat karyawan yang komplek atas gaji yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang **“Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Employee***

Engagement di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang Dimediasi Oleh Job Satisfaction”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Masih rendahnya *employee engagment* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
2. Masih rendahnya *person job fit* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
3. Masih rendahnya *job satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Employee Engagment* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* di

PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang?

3. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *job satisfaction* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *job satisfaction* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* di PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai sebuah sarana dalam menerapkan

ilmu yang telah penulis dapatkan selama berada di bangku perkuliahan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambah pengetahuan serta literatur dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *employee engagement*, *person job fit*, dan *job satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang untuk dijadikan pedoman untuk kedepannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan pembandingan penelitian sejenis.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh:

1. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit*, maka semakin meningkat *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction*, maka semakin meningkat *Employee Engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
3. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit*, maka semakin tinggi *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.
4. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu, seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan *job*

satisfaction karena melalui *job satisfaction* karyawan akan merasa puas dan lebih terikat dengan perusahaan. Selanjutnya seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan *person job fit* karena melalui *person job fit* karyawan akan memberikan keterlibatan yang tinggi pada saat adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Selanjutnya untuk *job satisfaction* terbukti tidak berpengaruh terhadap hubungan antara *person job fit* dengan *employee engagement*. Diharapkan pada penelitian yang akan dilakukan setelahnya dapat menambah cakupan responden penelitian ini. Sebab, dalam penelitian ini jumlah responden hanya 43 dan tergolong masih relatif kecil, karena hanya mencakup satu cabang PT Bank Nagari yaitu PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E. P., & Rachmawati, R. (2021). The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement: The Mediation Role of the Job Satisfaction. *Proceedings of the 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021)*, 180(Insyma), 265–270. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210628.044>
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2022). The Roles of Person-Job Fit and Job Satisfaction on Work Engagement in Employees of Company X Semarang. *Management Analysis Journal*, 12(3), 214–218. <http://maj.unnes.ac.id>
- Apriano Rinaldo Putra, Syofian, & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Instrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 446–451. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Cryptocurrency, B., Hartono, P., Perdagangan, K., Ekonomi, A., Permintaan, D., Kerja, T., Empiris, B., Indonesia, D., Cahyadin, M., Teknis, E., Swadaya, P., Di, S., Varina, F., Hartoyo, S., Kusnadi, N., Rifin, A., Sasmito, Y., Orang, A., Lebih, K., ... Mimba, S. H. (2021). Machine Translated by Google لاو فيصوة اصخلاو صرلاو طت دب هلالا ليبلاب ويچ ارميلوب ت أ اسد اعسد لا لاريدي رMachine Translated by Google. 47(1), 24683–24692.
- Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>
- Fatimah, A., Bethabara, M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Joob Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping di Co-Living Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 174–189.
- Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>

- Fit, O., Komitmen, T., & Denpasar, K. B. (2021). *Kepuasan kerja memediasi pengaruh*. 10(3), 250–269.
- Glava, C. C., & Glava, A. E. (2015). “Moment of Truth” in Educational Marketing. Factors That Contribute to the Decision Making on the Educational Market in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180(November 2014), 170–175. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.101>
- Hargono, E. (2013). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Mitra Wibowo. *FAkultas Ekonomi Dan Bisnis : UNIKA Soegijapranata Semarang*, 3.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.
- Kartika, M. (n.d.). *Artikel-Miicema-Update-Juni-2019*.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Latifah, Y., & Muafi, M. (2021). Examining the effect of internal branding on employee performance: Job satisfaction and employee engagement as mediation variables. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(4), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i4.278>
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271>
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nabila Fitriani Derajat¹, Mahrawi², U. (2022). 3 1,2,3. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains Vol. 3 No. 1, April 2022 : 18-23*, 3(1), 18–23.
- Osoyande, F., & Okolie, U. C. (2019). Person-Job Fit and Employee Engagement in Edo State Secretariat, Benin City. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(4), 43–56. <https://doi.org/10.26458/1933>

- Penelitian, M. (n.d.). *PENGARUH ROLE OF PERSON JOB FIT , JOB ENRICHMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP* Oleh Ayatollah Imam Madani & Dahliana Kamener Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung PENDAHULUAN Sesuai dengan hasil observasi yang telah.
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Rizky, A. O., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Leader-Member Exchange, Communication Satisfaction, Job Satisfaction, Employee Engagement Dan Employee Performance. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 667. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.891>
- Rogelberg, S. G. (2017). Person–Job Fit. *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd Edition, 2017. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n406>
- Rohmani, N. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Industri Tekstil. *Naskah Publikasi Jurnal Psikologi Universitas Islam Neheri Raden Mas Said*, 1(1), 1–138.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Siswanti, Y., Puspitasari, F. S., & Pratiwi, K. W. (2023). The Effect of Work Environment and Person-Job Fit on Job Satisfaction with Work Stress as an Intervening Variable in Employees of Dazzle Cell Phones Retail Company in Yogyakarta. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(3), 134–141. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I3P119>
- Siswono, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016a). *Aspek Vigor, Dedication, Absorption*. 4(2).

- Siswono, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016b). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RODEX TRAVEL SURABAYA*. 4(2), 458–466.
- Tolstoy, D., Nordman, E. R., & Vu, U. (2022). The indirect effect of online marketing capabilities on the international performance of e-commerce SMEs. *International Business Review*, 31(3), 101946. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101946>
- Ummah, M. S. (2019). No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada kesehatan subjektif. Judul. *Sustainability (Swiss)*, 11(1), 1–14.1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng_8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT-STRATEGI_MELESTARI
- Utari, K., Setyadi, B., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Job satisfaction Terhadap Employee Engagament di PT Semen Baturaja Palembang. *Mbia*, 22(2), 205–215. <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i2.2552>
- Viryananta, D. I. S., & Prawitowati, T. (2024). Pengaruh Person - Job Fit Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan. *Jurnal Distribusi*, Vol. 12(1), 77–92.
- Widyantari, N. N. S. A., & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3), 410–428. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/103695>
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932–947. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Metode Penelitian. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.