

Pengaruh pola mutasi kerja, promosi jabatan, dan person-job fit terhadap employee engagement melalui job satisfaction sebagai variabel intervening = The effect of job mutation patterns, job promotion, and person-job fit on employee engagement through job satisfaction as an intervening variable.

Eko Prasetyo Agustian, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20522143&lokasi=lokal>

Abstrak

Engagement merupakan salah satu poin krusial di dalam mengoptimalkan peran SDM melalui kinerja masing-masing individu untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang tertuang di dalam visi dan misinya. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan merupakan sarana di dalam menumbuhkan rasa engaged karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara praktik manajemen SDM yang telah diterapkan seperti pola mutasi kerja, promosi jabatan, dan person-job fit yang berpengaruh terhadap employee engagement (EE) melalui job satisfaction (JS) sebagai variabel intervening. Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada karyawan organisasi publik di kantor pelayanan pajak pratama Parepare, Maros, and Bantaeng dengan data primer diperoleh menggunakan kuesioner terstruktur yang dikumpulkan dari 208 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan Path Analysis untuk menguji data penelitian. SPSS, Structural Equation Model dan LISREL digunakan untuk analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara JS dengan EE. Namun pengaruh yang tidak signifikan ditemukan antara Mutasi Kerja, Person-Job Fit dengan EE. Bahkan, terdapat hubungan negatif signifikan antara Promosi Jabatan dengan EE. Hasilnya juga menunjukkan bahwa JS dapat memediasi pengaruh antara Promosi Jabatan dengan EE dan Person-Job Fit dengan EE.

.....Engagement is one of the crucial points in optimizing the role of HR through the performance of each individual to realize the goals of the organization as stated in its vision and mission. The applied human resource management practices are a means of fostering an engaged employee's sense of the organization. This study examines the relationship between HR management practices implemented, such as job mutation patterns, job promotions, and person-job fit, which affect employee engagement (EE) through job satisfaction (JS) as an intervening variable. Data analysis in this research is using explanatory research with a quantitative approach. This study focuses on employees of public organizations in the tax service offices of Pratama Parepare, Maros, and Bantaeng, with primary data obtained using a structured questionnaire collected from 208 respondents. Sampling using a purposive sampling technique. This study uses Path Analysis to test the research data. SPSS, Structural Equation Model, and LISREL were used for statistical analysis. The results showed that there was a significant influence between JS and EE. However, an insignificant effect was found between Job Mutations, Person-Job Fit and EE. There is a significant negative relationship between Job Promotion and EE. The results also show that JS can mediate the influence between Job Promotion with EE and Person-Job Fit with EE.