

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat tidak hanya menuntut perusahaan agar dapat bersaing, tetapi perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten serta mampu memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Eva, 2018:1). *Human Resources Management* dirasa menjadi faktor yang memiliki peran penting dalam menunjang kinerja perusahaan. Tujuan perusahaan dirasa tidak dapat tercapai jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik (Hadi Senen et al., 2018)

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan berbagai upaya untuk menghasilkan pegawai yang sepenuhnya terlibat dalam aktivitas perusahaan dan memiliki antusias terhadap pekerjaan mereka atau yang biasa disebut dengan *engaged* (Marinda, 2018). *Employee engagement* merupakan suatu komitmen pegawai kepada perusahaannya yang didasari oleh sifat emosional seperti antusiasme, mengarahkan usaha yang bebas dan rela memberikan usaha lebih besar untuk pekerjaannya (Humairoh & Wardoyo, 2017). Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Tims, 2011).

*Employee engagement* menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusia yang paling dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir (Saks, 2006). Pada tahun 2016 perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja Gallup melakukan pengukuran *Employee Engagement Index* di berbagai negara, termasuk Indonesia melalui survey nya yang berjudul *Gallup's Global Workplace Analytics*. Berikut adalah hasil lengkap angka *employee engagement* di Asia Tenggara.

**TABEL 1.1**  
**EMPLOYEE ENGAGEMENT DI ASIA TENGGARA**

Country	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

(Sumber: <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>)

Dilihat dari Tabel 1.1 diantara negara-negara Asia Tenggara, Filipina menjadi negara yang memiliki tingkat *employee engagement* tertinggi yaitu mencapai 29%. Sedangkan di Indonesia hanya 8% pegawai yang merasa *engaged* kepada perusahaan, dimana pegawai ini loyal dan secara psikologis berkomitmen kepada perusahaan. Mereka lebih produktif dan cenderung akan tetap berada di perusahaan selama setidaknya satu tahun. Sedangkan 77% pegawai tidak memiliki rasa *engaged* dimana pegawai ini mungkin produktif, tetapi secara psikologis tidak terhubung dengan perusahaan, mereka hanya datang ke perusahaan untuk menggugurkan kewajibannya sebagai pegawai. 15% *actively disengaged* pegawai ini hadir secara fisik tetapi secara psikologis tidak ada. Mereka tidak senang dengan situasi kerja mereka dan rentan untuk pergi dari perusahaan.

Melihat dari data tersebut, sudah seharusnya menjadi kekhawatiran bagi perusahaan khususnya di Indonesia, karena tingkat *engaged* pegawainya hanya 8%, terbilang sangat rendah mengingat peranan sumber daya manusia disuatu perusahaan sangatlah penting karena mampu menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan (Hadi Senen et al., 2016).

Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa persoalan *employee engagement* dapat terjadi di seluruh bidang perusahaan, dan dampaknya akan sangat besar, terutama bagi perusahaan yang erat kaitannya dengan modal manusia. Dapat dikatakan, rendahnya tingkat *engagement* pegawai tidak hanya terjadi di perusahaan yang berfokus kepada penyedia jasa saja, tetapi di perusahaan manufaktur pun bisa timbul masalah serupa (Puspawati & Suharnomo, 2016)

Penelitian mengenai *employee engagement* pun telah dilakukan di sektor jasa seperti industri rumah sakit (Yudha & Fikri, 2015), hotel (Puspawati & Suharnomo, 2016), perbankan (Pamungkas, 2018), telekomunikasi (Ramadhan & Sembiring, 2017), travel dan lainnya (Siswono, 2016) serta pada sektor manufaktur seperti industri senapan angin (Lewiuci & Mustamu, 2016), tekstil dan lainnya (Akbar, 2013).

Permasalahan mengenai rendahnya tingkat *engagement* pegawai di perusahaan manufaktur pun terjadi di PT Sanbe Farma Cimahi yang berdiri pada tahun 1996. PT Sanbe Farma Cimahi adalah salah satu perusahaan farmasi yang

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memproduksi obat antibiotik. Terdapat enam divisi, yaitu pengawasan mutu, produksi, pengemasan, gudang bahan baku dan kemas, teknik dan HVAC serta kepegawaian/personalia. Penelitian ini difokuskan pada divisi produksi karena di divisi ini suatu produk dihasilkan. Salah satu faktor yang memengaruhi mutu suatu produk adalah faktor sumber dayanya, karena secanggih apapun teknologi yang dimiliki perusahaan, jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka tidak akan menghasilkan produk yang bermutu tinggi. Produk yang dihasilkan oleh PT Sanbe Farma Cimahi adalah obat antibiotik sediaan tablet, kapsul, sirup kering, kaplet dan injeksi kering.

Berikut ini disajikan Tabel target dan realisasi produksi pada tahun 2017 - 2019.

**TABEL 1.2**  
**TARGET DAN REALISASI PRODUKSI TAHUN 2017-2019**

<u>Sediaan</u> <u>Obat</u>	<u>2017</u>			<u>2018</u>			<u>2019</u>		
	<u>Target</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Realisasi</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Presentase</u> <u>(dalam</u> <u>persen)</u>	<u>Target</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Realisasi</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Presentase</u> <u>(dalam</u> <u>persen)</u>	<u>Target</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Realisasi</u> <u>(dalam</u> <u>batch)</u>	<u>Presentase</u> <u>(dalam</u> <u>persen)</u>
<u>Kapsul</u>	<u>280</u>	<u>265</u>	<u>94,65</u>	<u>255</u>	<u>251</u>	<u>98,43</u>	<u>250</u>	<u>240</u>	<u>96</u>
<u>Kaplet</u>	<u>129</u>	<u>120</u>	<u>93</u>	<u>160</u>	<u>138</u>	<u>86,25</u>	<u>205</u>	<u>200</u>	<u>97,56</u>
<u>Tablet</u>	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>100</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>100</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>100</u>
<u>Sirup kering</u>	<u>680</u>	<u>640</u>	<u>94,12</u>	<u>700</u>	<u>655</u>	<u>93,57</u>	<u>580</u>	<u>575</u>	<u>99,13</u>
<u>Injeksi kering</u>	<u>145</u>	<u>130</u>	<u>89,65</u>	<u>155</u>	<u>148</u>	<u>95,48</u>	<u>140</u>	<u>134</u>	<u>95,71</u>

Sumber: Laporan Data Produksi PT Sanbe Farma Cimahi Tahun 2017 -2019

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat produksi yang dicapai oleh divisi produksi pada tahun 2017 – 2019 rata – rata kurang dari 100%, kecuali pada proses pembuatan tablet, tidak tercapainya target produksi dapat disebabkan karena berbagai faktor, salah satunya pegawai yang tidak memiliki target pencapaian dan kurangnya motivasi kerja. Kinerja pegawai yang menurun ini terlihat dari target perusahaan yang tidak tercapai, hal ini jelas merugikan perusahaan (Akbar, 2013)

Salah satu indikator untuk melihat permasalahan *employee engagement* yaitu dengan melihat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai (O. D. Setiawan & Widjaja, 2017). Bisa dipastikan, ketika individu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan akan berhasil dalam pekerjaannya dan pasti merasa nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan (O. D. Setiawan & Widjaja, 2017). Jadi, ketika rata-rata hasil yang

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

**Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu**

ditargetkan tidak tercapai, dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut tidak merasa *engaged* kepada perusahaannya. Salah satu indikator lain yang dapat menunjukkan permasalahan *employee engagement* dapat dilihat dari ketepatan waktu (Handoyo, 2017)

Berikut ini disajikan Tabel data keterlambatan pegawai pada tahun 2017 - 2019:

**TABEL 1.3**  
**JUMLAH KETERLAMBATAN PEGAWAI TAHUN 2017 – 2019**

<u>2017</u>		<u>2018</u>		<u>2019</u>	
<u>Bulan</u>	<u>Jumlah Keterlambatan Pegawai</u>	<u>Bulan</u>	<u>Jumlah Keterlambatan Pegawai</u>	<u>Bulan</u>	<u>Jumlah Keterlambatan Pegawai</u>
<u>Januari</u>	<u>24</u>	<u>Januari</u>	<u>30</u>	<u>Januari</u>	<u>15</u>
<u>Februari</u>	<u>29</u>	<u>Februari</u>	<u>32</u>	<u>Februari</u>	<u>19</u>
<u>Maret</u>	<u>28</u>	<u>Maret</u>	<u>40</u>	<u>Maret</u>	<u>21</u>
<u>April</u>	<u>39</u>	<u>April</u>	<u>36</u>	<u>April</u>	<u>14</u>
<u>Mei</u>	<u>28</u>	<u>Mei</u>	<u>38</u>	<u>Mei</u>	<u>16</u>
<u>Juni</u>	<u>21</u>	<u>Juni</u>	<u>31</u>	<u>Juni</u>	<u>10</u>
<u>Juli</u>	<u>36</u>	<u>Juli</u>	<u>30</u>	<u>Juli</u>	<u>11</u>
<u>Agustus</u>	<u>31</u>	<u>Agustus</u>	<u>21</u>	<u>Agustus</u>	<u>13</u>
<u>September</u>	<u>18</u>	<u>September</u>	<u>29</u>	<u>September</u>	<u>10</u>
<u>Oktober</u>	<u>18</u>	<u>Oktober</u>	<u>36</u>	<u>Oktober</u>	<u>9</u>
<u>November</u>	<u>15</u>	<u>November</u>	<u>39</u>	<u>November</u>	<u>5</u>
<u>Desember</u>	<u>16</u>	<u>Desember</u>	<u>44</u>	<u>Desember</u>	<u>8</u>

Sumber: Data Keterlambatan Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi Tahun 2017 - 2019

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat pada tahun 2017 - 2019 terlihat cukup tinggi. Pada tahun 2017, di bulan April menjadi bulan yang paling tinggi tingkat keterlambatannya dengan jumlah 39 pegawai, sedangkan bulan November menjadi bulan yang paling rendah tingkat keterlambatannya dengan jumlah 15 orang. Pada tahun 2018, di bulan Desember menjadi bulan yang paling tinggi tingkat keterlambatannya dengan jumlah 44 orang, sedangkan bulan Agustus menjadi bulan yang paling rendah tingkat keterlambatannya dengan jumlah 21 orang. Pada tahun 2019, di bulan Maret menjadi bulan yang paling tinggi tingkat keterlambatannya dengan jumlah 21 orang, sedangkan bulan November menjadi bulan yang paling rendah tingkat keterlambatannya dengan jumlah 5 orang.

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain dari jumlah keterlambatan pegawai, salah satu cara menilai tingkat *engaged* pegawai bisa dilihat dari jumlah kehadiran pegawai, semakin sedikit jumlah ketidakhadiran seorang pegawai, maka semakin tinggi tingkat *engaged* nya. Sebaliknya, pegawai yang jarang masuk kerja dan malas-malasan ketika bekerja, sudah dipastikan mereka tidak memiliki rasa *engaged* kepada perusahaan (Handoyo, 2017).

Berikut disajikan data absensi pegawai di divisi produksi tahun 2017 - 2019.

**TABEL 1.4**  
**DATA ABSENSI PEGAWAI TAHUN 2017 – 2019**

Bulan	2017				2018				2019			
	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah
Januari	48	18	22	88	40	15	20	75	28	10	15	53
Februari	36	16	13	65	31	14	11	56	30	19	10	49
Maret	30	21	19	70	21	19	13	53	17	21	19	57
April	33	23	25	81	38	20	20	78	21	24	24	69
Mei	19	25	23	67	21	21	21	63	24	27	27	78
Juni	21	39	24	84	15	30	18	63	11	19	21	51
Juli	36	20	22	78	19	24	19	62	27	30	19	76
Agustus	29	17	18	64	27	19	15	61	30	36	14	80
September	36	19	10	65	30	23	18	71	39	28	9	76
Oktober	40	26	17	83	32	25	15	72	40	18	17	75
November	41	19	12	72	38	17	19	74	39	25	21	85
Desember	39	24	11	74	50	20	21	91	31	29	16	76

Sumber: Data Absensi Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi Tahun 2017 - 2019

Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai dari tahun 2017 – 2019 terbilang cukup tinggi setiap bulannya. Pada tahun 2017, bulan Januari menjadi bulan paling tinggi tingkat ketidakhadiran pegawainya hingga mencapai 88 orang, sedangkan bulan Agustus menjadi bulan paling sedikit tingkat ketidakhadiran pegawainya, yaitu 64 orang. Pada tahun 2018, bulan Desember menjadi bulan paling tinggi tingkat ketidakhadiran pegawainya hingga mencapai 91 orang, sedangkan bulan Maret menjadi bulan paling sedikit tingkat ketidakhadiran pegawainya, yaitu 53 orang. Pada tahun 2019, bulan November menjadi bulan paling tinggi tingkat ketidakhadiran pegawainya hingga mencapai 85 orang, sedangkan bulan Februari menjadi bulan paling sedikit tingkat ketidakhadiran pegawainya, yaitu 49 orang.

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikut ini tingkat ketidakhadiran pegawai akan dijelaskan lebih rinci

**TABEL 1.5**  
**RINCIAN DATA ABSENSI PEGAWAI TAHUN 2017 – 2019**

Bulan	2017		2018				2019					
	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perbulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perhari	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perbulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perhari	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perbulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Perbulan
Januari	71	21	88	4 – 5	73	22	75	3 – 4	75	22	53	2 – 3
Februari	71	20	65	3 – 4	73	19	56	2 – 3	75	19	49	2 – 3
Maret	71	22	70	3 – 4	73	21	53	2 – 3	76	20	57	2 – 3
April	71	18	81	4 – 5	73	20	78	3 – 4	76	18	69	3 – 4
Mei	72	20	67	3 – 4	74	20	63	3 – 4	76	21	78	3 – 4
Juni	72	16	84	5 – 6	74	19	63	3 – 4	74	18	51	2 – 3
Juli	73	21	78	3 – 4	75	22	62	2 – 3	74	23	76	3 – 4
Agustus	73	22	64	2 – 3	75	21	61	2 – 3	74	22	80	3 – 4
September	73	19	65	3 – 4	75	19	71	3 – 4	74	21	76	3 – 4
Oktober	73	22	83	3 – 4	76	23	72	3 – 4	73	23	75	3 – 4
November	73	22	72	3 – 4	76	21	74	3 – 4	73	21	85	4 – 5
Desember	73	19	73	3 – 4	75	20	91	4 – 5	73	21	76	3 – 4
Jumlah		242	891	44,68		247	819	39,86		247	819	39,56
Rata – rata				3 – 4				3 – 4				3 – 4

Sumber: Diolah oleh penulis

$$\text{Jumlah ketidakhadiran pegawai perhari} = \frac{\text{Jumlah ketidakhadiran (perbulan)}}{\text{Jumlah hari kerja dalam sebulan}}$$

Berdasarkan data pada Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi cenderung berfluktuasi, rata-rata tingkat absensi pegawai sekitar 3-4 pegawai dalam sehari. Persentase ini dinilai cukup tinggi, mengingat standar absensi di divisi produksi yaitu 3,00% atau 2-3 pegawai perhari. Maka daripada itu, perusahaan sebaiknya mencari faktor-faktor apa saja yang dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawai dan meningkatkan rasa *engaged* pegawai.

Ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan rasa *engaged* pegawai, salah satunya yang menyangkut budaya organisasi, visi dan misi yang dianut, motivasi kerja yang diberikan perusahaan, *working life* yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial serta manajemen dan kepemimpinan (McBain, 2007). Seorang pemimpin yang memiliki beberapa keterampilan, seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik, dan penilaian kinerja, serta memberikan pengakuan atas hasil kinerja diharapkan dapat menciptakan *employee engagement* (McBain, 2007) Hal tersebut berarti bahwa pencetus *employee engagement* tidak terlepas dari peran pemimpin organisasi perusahaan. Pemimpin perusahaan harus turut berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat pegawai merasa terikat secara emosional, fisik, dan kognitif (Puguh et al., 2007).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai divisi produksi PT Sanbe Farma Cimahi pada tanggal 4 Januari 2020 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* sedikitnya mampu meningkatkan tingkat *engaged* pegawai, meskipun gaya kepemimpinan ini menjadi gaya kepemimpinan yang baru saja diterapkan di perusahaan, tetapi sedikitnya mampu meningkatkan tingkat *engaged* pegawai di PT Sanbe Farma Cimahi khususnya di divisi produksi, ini terjadi karena gaya kepemimpinan *transformasional* lebih terbuka dengan masukan-masukan yang diberikan oleh pegawai, sehingga berdampak pada berbagai pengambilan keputusan. Selain itu, gaya kepemimpinan *transformasional* mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan bisa lebih cepat tercapai.



Faktor lain yang mempengaruhi tingkat *engaged* pegawai adalah motivasi kerja perusahaan itu sendiri (McBain, 2007). Seperti yang sudah diteliti oleh Malayu S.P Hasibuan (2014) tentang teori motivasi kerja, yaitu manusia itu memiliki tiga tingkatan kebutuhan dalam hidupnya. Tingkatan yang pertama adalah kebutuhan akan prestasi, yaitu mengembangkan kreativitas dan antusias dalam beprestasi. Kedua, kebutuhan akan afiliasi, yaitu kebutuhan akan rasa diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal serta kebutuhan akan ikut serta. Ketiga, kebutuhan akan rasa kebutuhan dan kekuasaan, yaitu kebutuhan memiliki kedudukan yang terbaik disuatu perusahaan. Perusahaan yang mampu memberikan motivasi kerja yang baik kepada pegawainya diharapkan mampu memberikan dorongan sehingga kinerja pegawai meningkat serta diharapkan mampu meningkatkan tingkat *engaged* pegawai di suatu perusahaan (Holid & Meilani, 2018).

Sejalan dengan teori motivasi kerja yang sudah diteliti oleh Malayu S.P Hasibuan (2014), PT Sanbe Farma Cimahi sudah berupaya untuk meningkatkan rasa *engaged* pegawainya dengan cara memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawainya dengan cara memberikan alat pelindung diri (APD) yang memadai, menjamin kesehatan dari setiap pegawainya, mengikutsertakan setiap pegawai kedalam keputusan yang akan diambil serta kebebasan berbicara dan berpendapat. Upaya – upaya tersebut adalah cara yang dilakukan oleh PT Sanbe Farma Cimahi guna meningkatkan rasa *engaged* pegawai kepada perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan *transformasional* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi?
- 2) Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi?
- 3) Bagaimana tingkat *employee engagement* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi?
- 4) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap motivasi kerja di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi?

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 5) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi, yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan *transformatif* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi.
- 2) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi produksi.
- 3) Untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi.
- 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi.
- 5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pegawai di PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dapat menyokong teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement*.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu untuk perusahaan-perusahaan manufaktur untuk memperhatikan tingkat *engaged* pegawai.

- 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan sebagai bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement*