

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan maupun organisasi yang bersaing di era globalisasi saat ini, tak lepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pada pelaksanaannya, manusia menjadi elemen utama apabila dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Jackson dan Schuler (2005) dalam jurnalnya mengatakan, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa di manfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan atau mengeluarkan suatu produk sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia adalah sekumpulan orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasi sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa sekumpulan orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktifitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006).

Perusahaan PT. IKPP (*Indah Kiat Pulp and Paper*) adalah perusahaan ternama yang ada di Indonesia dalam bidang produksi kertas. Perusahaan ini

didirikan pada tahun 1976 oleh perusahaan Indonesia bernama CV. Berkat Indah Agung dan dibantu oleh dua perusahaan asal Taiwan. PT. IKPP merupakan salah satu penyumbang lapangan kerja yang berskala besar di Indonesia. Salah satu cabang perusahaan yang dimiliki PT. IKPP adalah PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* yang berlokasi di Perawang, Tualang, Kabupaten Siak, provinsi Riau dengan jumlah karyawan berkisar 6.000 orang. Perusahaan ini merupakan pabrik pengolahan kertas yang dimiliki PT. IKPP dengan jumlah produksi 1.9 juta MT pertahunnya. PT. IKPP Cab. Perawang memiliki beberapa sub bagian, salah satunya adalah sub CMP (*Chemical Making Product*) yang merupakan bagian penting dalam produksi kertas dimana sub bagian ini mengelola udara yang dipegang oleh sub bagian dari CMP yaitu CP (*Chemical Product*), zat kimia pemutih *Pulp* di bawah oleh sub bagian CM (*Chemical making*), serta zat kimia alkali oleh CA (*Chlor Alkali*) dan yang terakhir yaitu Air yang dipegang oleh sub bagian WT (*Water Treatment*). Pada sub bagian ini terdapat karyawan berjumlah 130 orang.

Persaingan yang semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk memilih karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata pada umumnya dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga, diharapkan karyawan tersebut mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dinaungi. Menurut Schiemann (2011), elemen utama dari *people equity* adalah *alignment* (keselarasan), *capability* (kapabilitas) dan *engagement* (engagement). Apabila ada salah satu komponen tersebut yang kurang, maka kinerja organisasi akan menjadi buruk. Keunggulan bersaing tergantung dari bagaimana suatu

perusahaan mengelola sumber daya manusia yang perusahaan miliki. (Bakker, 2011) mengatakan, perusahaan tidak lagi hanya sekedar mencari karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata, namun perusahaan juga harus mencari karyawan yang secara penuh mencurahkan semua kemampuan di dalam pekerjaannya, proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kerjanya. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang bersikap *energetic* dan berdedikasi, yaitu karyawan yang mempunyai *engagement* di dalam menjalankan setiap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Dalam hal ini, para karyawan yang menggeluti pekerjaannya dengan baik pasti mengerti dengan penuh mengenai tugas kerja masing-masing. Hal ini dapat disebabkan oleh *engaged* para karyawan terhadap pekerjaannya dan memahami dengan baik pekerjaan tersebut. Dengan begitu, para karyawan ini tidak perlu mendapat pengarahan lagi dari atasan untuk pekerjaan yang harus dilakukan dan para karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik juga lebih terbuka pada peluang dan dapat membangun relasi dengan baik (Gorgievski & Bakker, 2010).

Bakker (2011) mengatakan, *employee engagement* merupakan karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepenuhnya terhubung dengan peran pekerjaan dan tanggung jawab yang ditugaskan pada karyawan tersebut dan karyawan penuh dengan energi yang didedikasikan untuk pekerjaan bagi perusahaan sehingga dalam bekerja karyawan pun tenggelam dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan. Selanjutnya, Schaufeli dan Bakker (2003) merupakan salah satu peneliti yang meneruskan perkembangan teori mengenai *employee engagement*

yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* merupakan hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan resiliensi mental pada saat bekerja, sedangkan dedikasi mengacu pada ketahanan dalam bekerja meliputi sikap antusias dan menyukai tantangan. Kemudian penyerapan ditandai dengan sepenuhnya berkonsentrasi, bangga, dan bahagia dalam bekerja, seperti waktu yang berlalu dengan cepat.

Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja. Berdasarkan definisi ini, terdapat 3 aspek yang disampaikan oleh Schaufeli & Bakker (2004) dalam *employee engagement*, pertama adalah kekuatan (*vigor*) yang meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Kedua adalah pengabdian (*dedication*) yakni merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Ketiga adalah penghayatan (*absorption*) yakni meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Leiter dan Bakker (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menstimulasi pegawai agar bekerja dengan kapasitas penuh. Pentingnya *employee engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Employee engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Apa yang menyebabkan karyawan tidak bertahan di perusahaan? Branham pada bukunya yang berjudul “*The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It’s Too Late*” (2005) mengatakan bahwa lebih dari 85% manager meyakini bahwa karyawan meninggalkan perusahaan karena karyawan tertarik dengan gaji yang lebih besar atau kesempatan yang lebih baik. Namun, lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa faktor yang membuat karyawan keluar dari perusahaan karena didorong oleh hal yang berkaitan dengan buruknya praktik manajemen atau racun budaya (budaya perusahaan yang lemah) termasuk di dalamnya adalah peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai, norma, etika ke dalam perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tower Watson (dalam Kurniawati, 2014) survei bertajuk *Global Workforce Study* (GWS) untuk negara Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survei menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki *engagement* cenderung akan meninggalkan pekerjaan dalam

kurun waktu dua tahun. Dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *engagement* dengan perusahaan hanya sekitar 21%, yang ingin meninggalkan perusahaan dalam periode yang sama (Sabine, 2003). Halim (dalam Ayu, dkk. 2015) memaparkan bahwa kondisi para pekerja di Indonesia yakni hanya terdapat 36% karyawan seluruh Indonesia yang sangat *engaged*. Selebihnya, yakni 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak *engaged*. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Cholichul (2012) menunjukkan bahwa prosentase keyakinan untuk memperoleh kesempatan dalam memajukan karir dua kali lebih besar bagi karyawan yang memiliki *engagement* yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki *engagement*. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki *engagement* dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki *engagement* dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli, menunjukan bahwa *engagement* terhadap organisasi yang tidak tinggi memudahkan terjadinya *turn over*. Data responden menunjukkan bahwa *turn over* terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dalam satu tahun.

Didukung dengan hasil wawancara pada tanggal 11 Desember 2018 terhadap 6 karyawan PT. IKPP bagian CMP, bahwa 7 dari 8 subjek yang diwawancarai mengatakan bahwa karyawan tidak semangat dan kurang konsentrasi dalam bekerja. 6 dari 8 karyawan yang di wawancarai merasakan

waktu kerja yang lama yakni 8 jam perhari bahkan karyawan mendapatkan *shift* lembur saat *off* alat, mereka juga merasa terganggu dengan peraturan yang sangat ketat sehingga mereka berkerja di bawah tekanan akan PHK, serta jatah cuti yang kurang dalam setahun yakni 19 hari yang harus di habiskan dalam 3-6 bulan masa kerja setelah setahun apabila tidak di pakai maka akan hangus. 8 dari 8 karyawan mengatakan sering mencuri waktu untuk sekedar makan atau bercanda dengan teman disela pekerjaan dan menceritakan keluhannya dengan teman yang lain mengenai pekerjaan. 7 dari 8 karyawan mengatakan merasa tidak bangga menjadi karyawan IKPP serta mengatakan mereka tidak merekomendasikan pekerjaannya untuk anaknya maupun keluarga meski mereka merupakan karyawan tetap.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek (*vigor*) dalam kasus ini bermasalah yaitu kurang semangat dan konsentrasi dalam berkerja. Aspek (*dedication*) memiliki permasalahan, hal ini dapat terlihat dari perasaan tidak bangga akan pekerjaannya sebagai karyawan dan keluhan karyawan selama bekerja lebih dari 8 jam perhari yang dianggap sangat lama, serta masa *off* alat yang menguras tenaga dan pikiran mereka, ditambah lagi karyawan yang merasa terberatkan akan aturan perusahaan yang membuat mereka berkerja di bawah tekanan. Aspek (*absorption*) memiliki permasalahan, hal tersebut dapat diketahui dari karyawan yang tidak konsentrasi selama bekerja serta sering mencuri waktu disela-sela bekerja untuk sekedar makan atau bercanda dengan teman dan menceritakan keluhannya dengan teman yang lain saat jam kerja. Hal ini dilakukan untuk mengisi waktu luang selama bekerja karna jam kerja dirasa lama

berlalu. Masalah-masalah tersebut akan menyebabkan rendahnya *employee engagement*.

Seharusnya setiap perusahaan memiliki *employee engagement* yang tinggi karena mampu memberikan perubahan pada individu, tim, dan organisasi untuk menjadi lebih baik demi tercapainya visi dan misi perusahaan (Permana, 2010). Dilanjutkan oleh Gallup (2004) bahwa sanya karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana karyawan bekerja, karyawan mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi.

Employee engagement yang dimiliki oleh para karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan *employee engagement* yang baik akan dampak positif bagi perusahaan. Seorang pekerja yang *engaged* memiliki banyak harapan yang positif, salah satunya yaitu kinerja karyawan yang baik. Pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Perusahaan memilih karyawan yang lebih berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya karena dengan karyawan bekerja secara penuh, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang positif, maksimal dan mampu bersaing.

Rendahnya *employee engagement* dapat merugikan perusahaan karena dapat menurunkan kualitas pekerja maupun produksi di perusahaan tersebut. Seorang pekerja yang *engaged* memiliki banyak harapan yang positif, salah satunya yaitu kinerja karyawan yang baik. Pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap

informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Ditambah dengan survei yang dilakukan oleh (Fermin, 2014) menunjukkan bahwa terdapat 13 dampak dari *employee engagement* yang kurang baik, diantaranya adalah karyawan yang tidak memiliki *employee engagement* berpotensi menghabiskan lebih dari 500 juta US Dollar dalam setahun di Amerika. Perusahaan lebih memilih karyawan yang berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya karena dengan karyawan bekerja secara penuh, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang positif bagi perusahaan serta mampu bersaing di era globalisasi ini.

Harapan bagi setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya, dan memiliki komitmen kuat dengan perusahaan. Karyawan sebagai aset utama bagi perusahaan karena setiap kemajuan dalam persaingan bagi setiap perusahaan faktor utamanya adalah karyawan itu sendiri, akibat kinerja karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan. Bakker & Bal (2010) mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dengan berbagai hal yang berkaitan dengan perusahaan dan karyawan. Selanjutnya, ditambah oleh Marciano (2010) bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, serta efisiensi, menurunkan *turn over* karyawan, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, serta keluhan karyawan. *Employee engagement* dapat menjadi prediktor bagi *job resources* dan komitmen terhadap perusahaan, selain itu juga *employee engagement* juga memiliki efek yang positif

terhadap keuntungan perusahaan karena karyawan yang memberikan perilaku yang proaktif dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berbagai penelitian menunjukkan faktor-faktor yang menjadi pendorong *employee engagement*. Saks (2006) mengatakan ada 5 faktor *employee engagement* yaitu karakteristik pekerjaan, penghargaan atau pengakuan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pengawas atau pimpinan, procedural dan keadilan distributif. Amstrong (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, persepsi gaya kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi. Wyman (dalam Anggraini, Astuti & Prasetya, 2016) juga menyebutkan terdapat enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta *reward and recognition*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Lockwood (2007) adalah persepsi gaya kepemimpinan karyawan terhadap atasannya.

Gaya kepemimpinan transformasional akan lebih mampu mendorong karyawan menuju ke arah perubahan yang lebih baik dan lebih cocok untuk meningkatkan dan menumbuhkan *employee engagement* (Anggraini, Astuti & Prasetya, 2016). Dilanjutkan oleh penelitian Christin et al (2001) mengatakan *employee engagement* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini diyakini mampu meningkatkan motivasi, intelektual dan hal lain yang menunjang tingginya *employee engagement* dalam suatu perusahaan.

Bass (dalam Wibowo, 2013) mengatakan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yaitu *charisma* (charisma), *inspirational motivation* (inspiratif), *intellectual stimulation* (memotivasi) dan *individualized consideration* (menghargai pendapat atau perbedaan orang lain).

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan pada tanggal 11 Desember 2018 terhadap karyawan ditemukan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional atasan memiliki permasalahan, hal ini dapat dilihat dari aspek kharismatik dimana para karyawan tidak merasakan adanya kesenangan ataupun kesadaran untuk mengerjakan perintah dari atasan secara langsung, pergaulan atasan dengan karyawan juga minim sekali. Melalui aspek inspiratif para karyawan mengatakan bahwa karyawan tidak begitu memperhatikan visi dan misi dari perusahaan. Melalui aspek motivasi karyawan mengatakan bahwa atasan tidak memberikan motivasi dalam bekerja seperti kurang memberikan saran maupun tanggapan atas pekerjaan para karyawan selama bekerja. Selanjutnya aspek menghargai perbedaan orang lain para karyawan merasa bahwa atasan membanding-bandingkan kemampuan para karyawan, serta karyawan merasa bekerja dibawah tekanan atasan karena peraturan serta perbedaan yang dimiliki oleh karyawan.

Robbins (2008) mengatakan persepsi merupakan salah satu hal yang penting dalam studi mengenai perilaku organisasi, hal ini karena perilaku manusia didasarkan pada persepsi karyawan mengenai realitas yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri. Dilanjutkan oleh Ivancervich, dkk. (2007) bahwa persepsi didefinisikan sebagai proses kognitif dimana seorang individu memilih,

mengorganisasikan dan memberi arti pada stimulus lingkungan, melalui persepsi individu berusaha untuk merasionalisasikan lingkungan dan objek, orang, dan peristiwa di dalamnya.

Mengenai gaya kepemimpinan transformasional, Bass (1998) (dalam Swandari, 2003) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam wujud seorang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu seperti bawahan merasa dipercaya, dihargai, memiliki loyal dan respek kepada pimpinannya. Sehingga pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Selanjutnya oleh Mcshane dan Gilnow (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan komunikasi, dan pemodelan visi organisasi berdasarkan karyawan sehingga karyawan menjadi terinspirasi untuk memperjuangkan visi organisasi tersebut. Dimensi gaya kepemimpinan transformasional adalah kharisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian individu (Avolio dan Bass, 2002). Kharismatik adalah suatu kualitas individu yang membuat orang lain hormat dan kagum, sehingga orang lain bersedia mengikuti semua perintahnya dengan senang hati. Pemimpin transformasional juga mampu menginspirasi karyawannya untuk mencapai visi dan misi organisasi. Proses pencapaian visi dan misi organisasi tersebut mampu dilakukan karyawan dengan kreatif dan inovatif, berkat tuntunan pemimpin transformasional. Dalam pencapaian tujuan organisasi, ternyata kemampuan karyawan berbeda-beda, sehingga hasilnya sering berbeda juga.

Ketika menghadapi perbedaan kemampuan karyawan, pemimpin transformasional dapat memakluminya. Bahkan pemimpin tersebut dapat menggali potensi tersembunyi karyawan, sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih lancar.

Hasil penelitian Segers, De Prins dan Brouwers (2010) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional selain memiliki efek positif pada *engagement*, pemimpin juga dapat menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan *engagement* bawahannya secara langsung maupun tidak langsung. Bakker dan Demerouti (dalam Wright, 2009) mengungkapkan terdapat empat alasan tentang karyawan dengan *employee engagement* tinggi memiliki performa yang lebih baik daripada karyawan yang tidak *employee engagement*, yaitu *employee engagement* dapat menimbulkan emosi positif, *employee engagement* dapat mempengaruhi kesehatan menjadi lebih baik, *employee engagement* dapat menciptakan energy atau sumber kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan *employee engagement* dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Sebuah studi dari DDI menemukan bahwasanya karyawan dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan lebih terikat (*engaged*) terhadap perusahaan, puas dan loyal dibandingkan dengan karyawan dengan pemimpin yang lemah (Gaddi, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu aset dalam tercapainya visi suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini adalah PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* (IKPP) Perawang, Tualang, Kab. Siak, Prov. Riau. Namun, realitanya *employee engagement* pada karyawan tersebut cenderung menurun, serta karyawan tidak

mempersiapkan gaya kepemimpinan transformasional atasan secara positif hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara. Menurunnya tingkat *employee engagement* merupakan hasil interaksi yang kompleks antara beberapa faktor yang mempengaruhinya. Persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan. Semakin positif persepsi gaya kepemimpinan transformasional atasan maka, semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki para karyawannya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi gaya kepemimpinan transformasional atasan maka, semakin rendah *employee engagement* para karyawan.

Melihat dari penjelasan yang disampaikan di atas, rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada Karyawan PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* bagian CMP (*Chemical Making Product*) Cab. Perawang, Tualang, Kab. Siak, Prov. Riau ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada Karyawan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* bagian CMP (*Chemical Making Product*) Cab. Perawang, Tualang, Kab. Siak, Prov. Riau. Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap disiplin ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Psikologi Industry & Organisasi terutama dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* dengan memberikan bukti empiris terkait hubungan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap mampu memberi pemahaman bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement* khususnya pada Karyawan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* bagian CMP (*Chemical Making Product*) Cab. Perawang, Tualang, Kab. Siak, Prov. Riau melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada atasan dalam perusahaan.