

Usulan Peningkatan Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Berdasarkan Metode Regresi Linier Berganda di Putri *Snack Sale* Pisang

MUHAMAD FARID¹, YOANITA YUNIATI MUKTI²

^{1,2})Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Bandung, JL. PHH Mustafa No.23 Bandung, 40124, Indonesia
Email : muhamadfaridd66@gmail.com

Received DD MM YYYY | *Revised* DD MM YYYY | *Accepted* DD MM YYYY

ABSTRAK

Perusahaan Putri Snack Sale Pisang memiliki masalah turnover dan adanya hubungan tidak baik antar karyawan, hal ini diduga karena kurangnya tingkat kepuasan dan employee engagement. Penelitian ini bertujuan untuk usulan peningkatan kepuasan kerja dan employee engagement. Penelitian menggunakan teori Gallup untuk engagement, sedangkan teori Herzberg untuk kepuasan kerja. Pengukuran dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 31 karyawan produksi. Hasil pengukuran nilai indeks kepuasan kerja adalah 2,69 dan nilai indeks employee engagement adalah 2,84 dengan skala indeks tertinggi 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement identifikasi dari persamaan regresi linier berganda. Pengaruh kepuasan tertinggi terhadap peningkatan employee engagement adalah terkait dimensi job analysis dan dimensi penerimaan karyawan. Dimensi job analysis terkait kejelasan peraturan dan kejelasan tugas. Dimensi penerimaan karyawan terkait kualitas rekrutmen, kualitas seleksi, kejelasan peraturan pekerjaan, dan bimbingan karyawan. Usulan peningkatan kepuasan kerja dan employee engagement diantaranya harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan untuk peraturan perusahaan, memberi informasi secara realistis pada saat proses rekrutmen dan seleksi bahwa setelah diterima karyawan bekerja sesuai yang dibutuhkan.

Kata Kunci : Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Regresi Linier Berganda

ABSTRACT

Putri company banana snack sale has a turnover problem and there is a bad relationship between employees, this is thought to be due to a lack of satisfaction and employee engagement. This study aims to propose an increase in job satisfaction and employee engagement. The study uses Gallup's theory for engagement, while Herzberg's theory is used for job satisfaction. Measurements were made by distributing questionnaires to 31 production employees. The results of the measurement of the job satisfaction index value are 2.69 and the employee engagement index value is 2.84 with the highest index scale 4. The effect of job satisfaction on employee engagement is identified from the multiple linear regression equation. The highest influence of satisfaction on increasing employee engagement is related to the dimensions of job analysis and dimensions of employee acceptance. The job analysis dimension is related to regulatory clarity and task clarity. dimensions of employee acceptance related to recruitment quality, selection quality, clarity of job regulations, and employee guidance. Proposals to increase job satisfaction and employee engagement include taking into account the suggestions and considerations of employee representatives in the company for

company regulations, and providing realistic information during the recruitment and selection process that after being accepted, employees work as needed.

Keywords : *Employee Engagement, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja bisa dianggap sebagai penghargaan dalam sebuah pekerjaan, semakin banyak penghargaan yang didapat semakin puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* karena *engagement* tinggi dilihat dari tingkat kepuasan individunya. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *engagement* karyawan berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *engagement* karyawannya.

Putri *snack* sale pisang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan. Perusahaan ini memiliki kantor dan tempat pengolahan sale yang lokasinya di satu tempat di Jalan Cigending Kecamatan Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki 31 karyawan dan sudah berdiri dari tahun 2014. Perusahaan ini memiliki masalah yang dihadapi yaitu masalah *turnover* dan adanya hubungan tidak baik antar karyawan, hal ini diduga karena kurangnya tingkat kepuasan dan *employee engagement*. Metode untuk penyelesaian menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan teori Gallup untuk *employee engagement* sedangkan kepuasan kerja menggunakan teori *Herzberg*.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Penentuan Metodologi Penelitian

Frederick Herzberg (1959) menyatakan bahwa motivasi pegawai ditentukan oleh dua faktor, yakni motivator yaitu faktor motivasi yang bersifat menentukan kepuasan pegawai dan faktor hygiene yaitu faktor motivasi yang bersifat menentukan ketidakpuasan pegawai. Dalam pengertian lain, faktor motivator disebut dengan faktor intrinsik dan faktor hygiene disebut faktor ekstrinsik. Menurut Gallup ada 3 jenis karyawan dilihat dari tingkat keterikatannya terhadap perusahaan atau organisasi yaitu karyawan yang terlibat (*engagement*), karyawan yang tidak terlibat (*not engagement*), dan karyawan yang tidak aktif (*actively disengaged*).

2.2. Perancangan Alat Ukur

Pada tahap ini perancangan alat ukur dengan mengacu pada Teori Dua Faktor Herzberg ini untuk kepuasan tenaga kerja sedangkan *employee engagement* mengacu pada Teori Gallup. Item pertanyaan berdasarkan Teori Gallup berikut ini peneliti mengubah beberapa item pertanyaan sesuai keadaan di perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Item Pertanyaan Berdasarkan Gallup

No.	Element <i>Engagement</i>
1	Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya pada pekerjaan
2	Saya memiliki peralatan yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik
3	Dalam bekerja saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan apa yang saya kerjakan secara baik setiap hari

4	Dalam tujuh hari terakhir, saya menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan saya dengan baik
5	Supervisor saya, atau seorang dalam lingkungan kerja, terlihat peduli dengan saya sebagai individu
6	Ada orang dalam lingkungan kerja yang mendorong perkembangan saya
7	Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja
8	Misi dan tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting
9	Rekan sejawat atau rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas
10	Saya memiliki teman baik di lingkungan kerja
11	Dalam enam bulan terakhir, seseorang menanyakan atau membicarakan tentang perkembangan saya
12	Dalam setahun terakhir saya miliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja saya

Item pertanyaan berdasarkan Teori Herzberg dalam Soelastri (2014). Peneliti mengubah beberapa item pertanyaan sesuai dengan keadaan di perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Item Pertanyaan berdasarkan Teori Herzberg (Lanjutan)

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Definisi Sub Dimensi	Elemen	Item Pertanyaan
1	Analisis Pekerjaan (<i>Job Analysis</i>)	Analisis Pekerjaan	Analisis pekerjaan adalah proses yang sistematis untuk menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi	Kejelasan peraturan	1. Kejelasan instruksi, peraturan dan tata tertib perusahaan
		Deskripsi pekerjaan	Deskripsi pekerjaan adalah suatu dokumen yang memberikan informasi mengenai tugas-tugas penting serta tanggung jawab pekerjaan	Kejelasan deskripsi pekerjaan (tugas)	2. Kejelasan deskripsi pekerjaan mengenai tugas-tugas penting serta tanggung jawab yang diberikan
2	Perencanaan Sumber Daya Manusia (<i>HR Planning</i>) Perencanaan Sumber Daya Manusia (<i>HR Planning</i>)	Jam Kerja (<i>Hours Of Work</i>)	Jumlah waktu yang sudah ditetapkan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya	Lamanya Jam kerja	3. Penetapan jam kerja yang berlaku saat ini di perusahaan
		Jam Kerja (<i>Hours Of Work</i>)		Putaran jam kerja	4. Kesesuaian peraturan mengenai lamanya beban kerja karyawan
		Keseimbangan kerja dan hidup (<i>Work and Life Balance</i>)	Pembagian waktu kerja	Pembagian level jabatan	5. Kesesuaian beban kerja dengan posisi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
				Peraturan hak cuti	6. Kesesuaian peraturan mengenai hak cuti serta kecukupan waktu cuti
			Keseimbangan antara waktu kerja dengan kegiatan diluar pekerjaan (<i>Life</i>)	7. Keseimbangan antara waktu kerja dengan kegiatan diluar pekerjaan	

Tabel 2. Item Pertanyaan berdasarkan Teori Herzberg (Lanjutan)

No	Dimensi	Sub Dimensi	Definisi Sub Dimensi	Elemen	Item Pertanyaan
3	Penerimaan Karyawan	Rekrutmen	Rekrutmen adalah suatu usaha yang dilakukan untuk melakukan penentuan karyawan yang diperlukan perusahaan (Bowin dan Hurvey)	Kualitas rekrutmen	8. Jaminan kualitas proses rekrutmen sehingga calon karyawan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan
		Seleksi (Selection)	Seleksi adalah suatu proses penyaringan untuk menentukan karyawan yang akan diterima bekerja (Hampton)	Kualitas seleksi	9. Proses seleksi dilakukan secara teratur, adil dan objektif
		Orientasi (<i>Orientation</i>)	Orientasi adalah suatu program yang dilakukan untuk membantu karyawan baru untuk mempelajari lebih lanjut mengenai perusahaan (hampton)	Kejelasan peraturan pekerjaan	10. Kejelasan informasi mengenai peraturan pekerjaan, hubungan antar karyawan, peraturan perusahaan.
Bimbingan karyawan	11. Bimbingan atasan terhadap produktivitas kerja karyawan				
4	Pelatihan dan Pengembangan (<i>Training and Development</i>)	Pelatihan (<i>Training</i>)	Pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya	Pelatihan Karyawan	12. Kualitas dan kesesuaian pelatihan/ <i>training</i> yang diberikan kepada karyawan
		Pengembangan (<i>Development</i>)	Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (Bowin dan Harvey)	Pengembangan Karir	13. Kesempatan kenaikan tingkat (fungsional)/jabatan (struktural) di perusahaan
				Peluang kenaikan jabatan	14. Karyawan yang lebih kompeten memiliki peluang yang lebih besar untuk menduduki jabatan yang tinggi
5	Penghargaan (<i>Performance Appraisal</i>)	Penghargaan (<i>Performance Appraisal</i>)	Penghargaan adalah salah satu usaha yang dilakukan kepada karyawan sebagai balasan atas penyelesaian tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan	Penghargaan dan pengakuan atau kinerja karyawan	15. Penghargaan perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja (karyawan terbaik)
6	Kompensasi (<i>compensation</i>)	Kompensasi (<i>compensation</i>)	Kompensasi adalah salah satu usaha yang dilakukan kepada karyawan atas dedikasi menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	Proses pemberian gaji	16. Kemudahan proses untuk mendapatkan gaji
				Dana pensiun	17. Tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan pada saat pensiun
				Dana pemutusan hubungan kerja	18. Pengaturan sistem dana kompensasi PHK karyawan
		Insentif (<i>Incentive</i>)	Insentif adalah penghargaan yang diterima karyawan atas hasil kerja yang baik (Hampton)	Pemberian insentif	19. Kemudahan pemberian insentif atas penghargaan karyawan
				Tunjangan Kesehatan	20. Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan (rumah sakit, melahirkan, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dsb)
				Jumlah jenis tunjangan	21. Kecukupan jumlah jenis tunjangan karyawan
Benefit (<i>Benefits</i>)	Benefit adalah komponen dari kompensasi yang diterima karyawan diantaranya asuransi kesehatan, uang pensiun dan rekreasi (Hampton)	Kecukupan tunjangan	22. Kecukupan nilai untuk setiap tunjangan		
		Pemberian Benefit (santunan)	23. Santunan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (pernikahan, uang duka, beasiswa anak berprestasi, kelahiran dan santunan lainnya)		
7	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain (<i>employee and labor relations</i>)	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain (<i>employee and labor relations</i>)	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain adalah suatu usaha yang diciptakan dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mempermudah karyawan untuk dipertimbangkan dalam promosi, mutasi maupun demosi dalam perbandingan bakat antar karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	Hubungan dengan karyawan lain	24. Kelancaran, kenyamanan dan kemudahan dalam berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, Hubungan baik dan kerjasama antar unit kerja di perusahaan
				Hubungan dengan pimpinan perusahaan	25. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dan Kesiapan atasan langsung saya dalam memberikan bantuan saat saya mendapat kesulitan mengerjakan tugas

Tabel 2. Item Pertanyaan berdasarkan Teori Herzberg (Lanjutan)

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Definisi Sub Dimensi	Elemen	Item Pertanyaan
-----	---------	-------------	----------------------	--------	-----------------

Prosiding Diseminasi FTI Genap 2021/2022

7	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain (<i>employee and labor relations</i>)	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain (<i>employee and labor relations</i>)	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain adalah suatu usaha yang diciptakan dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mempermudah karyawan untuk dipertimbangkan dalam promosi, mutasi maupun demosi dalam perbandingan bakat antar karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	Hubungan dengan karyawan lain	26. Kelancaran, kenyamanan dan kemudahan dalam berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, Hubungan baik dan kerjasama antar unit kerja di perusahaan
	Hubungan dengan karyawan dan tenaga kerja lain (<i>employee and labor relations</i>)	Kesempatan menyampaikan pendapat (<i>opportunity to use initiative</i>)	Kesempatan menyampaikan pendapat (ward dan Sloane)	Hubungan dengan pimpinan perusahaan	27. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dan Kesiapan atasan langsung saya dalam memberikan bantuan saat saya mendapat kesulitan mengerjakan tugas
9	Pertimbangan Hukum (<i>legal Considerations</i>)	Persamaan hukum dan sanksi	Pemerataan hukum adalah suatu proses yang menjamin karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang sama terhadap semua peraturan dan kebijakan perusahaan	Pengawasan pimpinan	28. Kemampuan pimpinan dalam memberikan penugasan, informasi dan menerima laporan kepada karyawan dan karyawan lain serta kemampuan pimpinan dalam mengatur penyelesaian tugas secara tepat waktu dan dengan cara yang efisien
				Kebebasan penyaluran pendapat kepada perusahaan	29. kebebasan untuk menyampaikan pendapat kepada atasan langsung
10	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	Keamanan dan Kesehatan adalah kondisi lingkungan yang harus dipelihara dengan baik dan tidak berbahaya	Persamaan peraturan	30. Persamaan perlakuan kepada seluruh karyawan atas pelaksanaan peraturan dan kebijakan perusahaan
				Persamaan sanksi	31. Ketegasan penerapan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perusahaan
11	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	Keamanan dan Kesehatan adalah kondisi lingkungan yang harus dipelihara dengan baik dan tidak berbahaya	Kenyamanan lingkungan kerja	32. Kenyamanan dan kebersihan lingkungan tempat kerja
				Keamanan lingkungan kerja	33. Keamanan lingkungan perusahaan
12	Perubahan Kesuksesan (<i>Changing Success</i>)	Perubahan Kesuksesan (<i>Changing for Success</i>)	Perubahan Kesuksesan adalah suatu manajemen perubahan untuk mengakomodasi berbagai perubahan yang tidak pasti sehingga perusahaan dapat tetap berjalan dan mengalami kemajuan (Lingga Yanti)	Kebebasan untuk memilih, menentukan, dan menggunakan cara dalam menyelesaikan pekerjaan	34. Kebebasan untuk memilih, menentukan, dan menggunakan cara dalam menyelesaikan pekerjaan
13	Perubahan Kesuksesan (<i>Changing Success</i>)	Perubahan Kesuksesan (<i>Changing for Success</i>)	Perubahan Kesuksesan adalah suatu manajemen perubahan untuk mengakomodasi berbagai perubahan yang tidak pasti sehingga perusahaan dapat tetap berjalan dan mengalami kemajuan (Lingga Yanti)	Inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan	35. Penerapan inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan
13	Kesempatan Kerja yang sama dan Penerapan Hukum (<i>Equal Employment and the Law</i>)	Kesempatan Kerja yang sama dan Penerapan Hukum (<i>Equal Employment and the Law</i>)	Kesempatan Kerja yang sama adalah proses yang menjamin setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi karyawan di perusahaan (Sulistiyani dan Rosidah)	Kesamaan kesempatan kerja	36. Kesamaan kesempatan kepada seluruh gender, agama dan suku bangsa untuk menjadi karyawan

Tabel 2. Item Pertanyaan berdasarkan Teori Herzberg (Lanjutan)

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Definisi Sub Dimensi	Elemen	Item Pertanyaan
-----	---------	-------------	----------------------	--------	-----------------

14	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	Keamanan dan Kesehatan (<i>Safety and Health</i>)	K3 adalah suatu sistem keselamatan dan kesatuan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Sulistiyani dan Rosidah)	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja	37. Ketersediaan peralatan keselamatan kerja, seperti alat pemadam kebakaran, kotak P3K, dan klinik pengobatan
----	---	---	--	--	--

2.3 Pengujian Alat Ukur

Pengujian alat ukur ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dibantu oleh *software* SPSS versi 17.00 *for windows*, yaitu dengan menggunakan person. Berikut ini adalah penjelasan beberapa uji yang akan digunakan untuk penelitian yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat konsep yang akan diukur. Jika alat ukur yang digunakan peneliti adalah kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus menggambarkan topik yang akan diteliti Singarimbun dan Effendi (1987).

Cara yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan. Dalam hal ini korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson yaitu:

$$(3.1) \text{ Keterangan : } \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- n = Jumlah responden
- X = Nilai setiap pertanyaan (skor)
- Y = Total skor dari setiap item

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk. Sujarweni & Endrayanto (2012). Dalam penelitian ini, untuk meneliti reliabilitas, penulis menggunakan formula *Alpha* dari *Crombach*. Penulis menggunakan formula ini karena menurut Azwar (2013) data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden. Dan hal ini tentu saja akan sangat membantu peneliti untuk menghemat waktu dan biaya yang diperlukan. Rumus *alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{s - \sum si}{s} \right) \tag{3.2}$$

- Keterangan : α = Koefisien reliabilitas / keandalan *alpha cronbach*
- n = Jumlah item dalam tes
- S = Varians skor keseluruhan
- Si = Varians masing – masing item

2.4 Perhitungan Regresi dan Korelasi

Koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi dalam rentang -1 dan +1 atau $-1 < r < 1$. Nilai koefisien bertanda + menunjukkan bahwa memiliki hubungan sejajar semakin meningkatnya nilai X maka akan diikuti

dengan nilai Y yang meningkat. Intinya jika nilai hubungan mendekati -1 dan +1 maka hubungan antar variabel itu sangat kuat, apabila mendekati nilai hubungannya 0 maka tidak memiliki hubungan antara variabel. Regresi korelasi yang digunakan yaitu koefisien korelasi berganda dan regresi linear berganda. Berikut ini rumus yang digunakan pada persamaan 3.3.

$$Y=a+b_1 X_1+\dots+b_i X_i \quad (3.3)$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yang diprediksikan

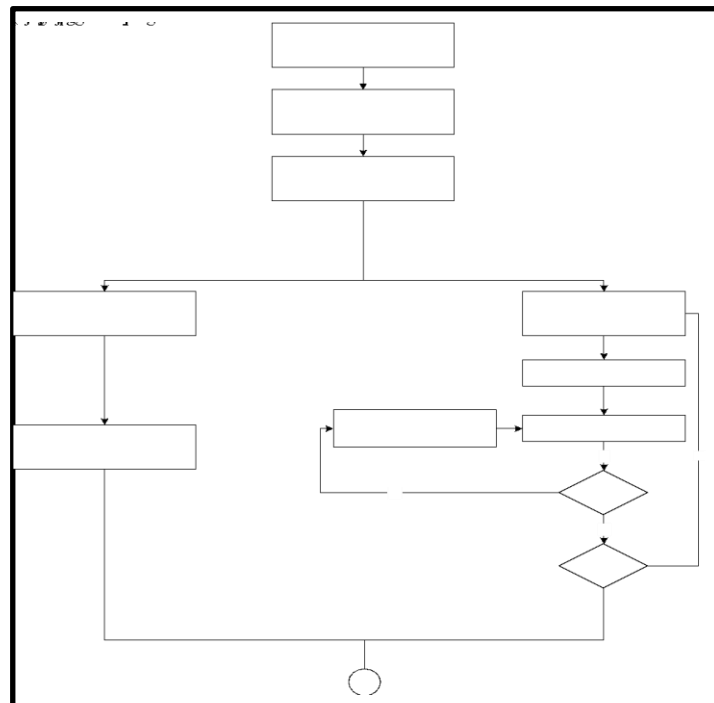
a = parameter intercept

b = parameter koefisien regresi variabel bebas

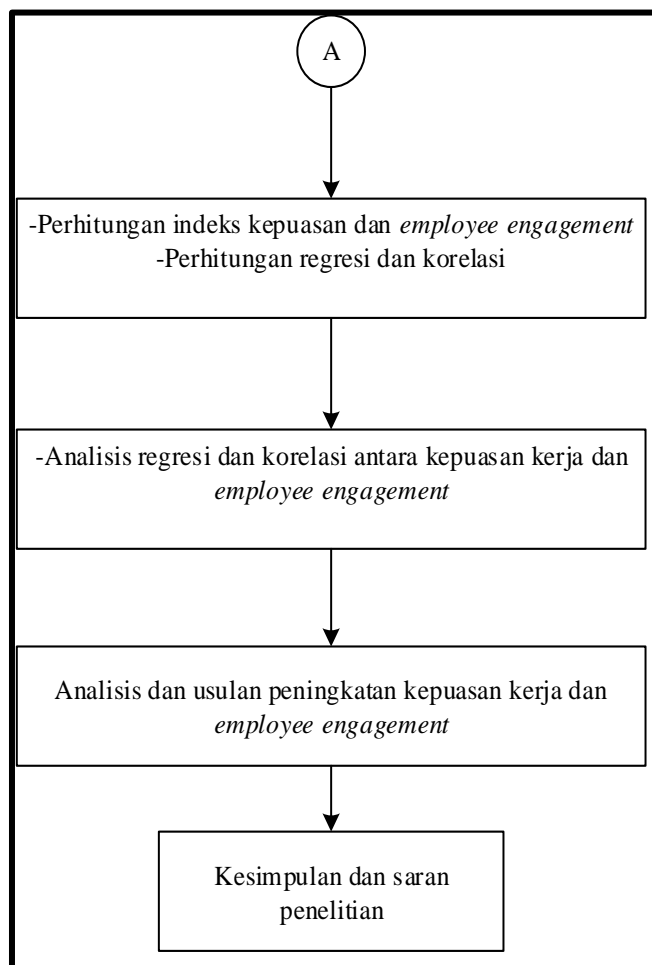
x = variabel independen yang memiliki nilai tertentu

3. ISI

3.1 Tahap Penelitian



Gambar 1. Tahap Penelitian



Gambar 1. Tahap Penelitian (Lanjutan)

Tahapan diatas menjelaskan alur dalam proses pembuatan usulan peningkatan kepuasan kerja dan *employee engagement*. Proses alur dimulai dari pencarian rumusan masalah dan tujuan penelitian, penentuan metode yang digunakan, proses perancangan alat ukur (kuesioner), penyebaran kuesioner, pengujian alat ukur, perhitungan indeks dan regresi korelasi, analisis dan usulan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier berganda, dan terakhir memberikan kesimpulan dan saran kepada perusahaan.

3.2 Perhitungan Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data dari pengujian menggunakan uji asumsi klasik yang didalamnya ada uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas hingga uji koefisien regresi linier berganda. Dari hasil dua pengujian didapatkan nilai persamaan regresi linier berganda yang nilai tersebut akan digunakan untuk menganalisis hasil dari pengolahan data. Nilai persamaan regresi linier berganda yang diolah di SPSS bisa dilihat pada Gambar 4.1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	0.754	0.505		1.492	0.155
	Job Analisis	1.645	1.248	2.205	1.318	0.206
	Perencanaan SDM	0.816	1.095	0.920	0.745	0.467
	Penerimaan Kar	1.615	1.653	1.837	0.977	0.343
	Pelatihan Pengem	0.362	0.659	0.359	0.549	0.591
	Penghargaan	0.115	0.420	0.176	0.274	0.787
	Kompensasi	0.001	0.964	0.001	0.001	0.999
	Hubungan Kar	-0.147	1.262	-0.173	-0.117	0.909
	Tim Analisis Peker	-3.242	2.720	-3.385	-1.192	0.251
	Pertumbuhan Hukum	-0.375	0.595	-0.490	-0.630	0.538
	Keselamatan Kesehatan	-0.132	0.540	-0.146	-0.244	0.811
	Produktivitas	-0.509	0.402	-0.789	-1.268	0.223
	Perubahan Kesuksesan	-0.130	0.311	-0.214	-0.420	0.680
	Kesempatan Kerja	0.820	0.633	1.007	1.296	0.213
	Keselamatan Kesehatan	-0.121	0.208	-0.206	-0.583	0.568

Tabel 3. Hasil Perhitungan SPSS

3.3 Analisis

Analisis ini berisikan hasil dari pengolahan data yang sudah di buat dan di dapat untuk kepuasan kerja dan *employee engagement* di Putri *snack sale* pisang.

3.3.1 Analisis Regresi Dan Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan *Employee Engagement*

Pada penelitian ini ingin mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* dan seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* di perusahaan. Cara untuk mengetahui ada tidak hubungan dan seberapa besar hubungan dengan cara menggunakan uji regresi dan korelasi. Hasil dari SPSS untuk regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,754 + 1,645X_1 + 0,816X_2 + 1,615X_3 + 0,362X_4 + 0,115X_5 + 0,001X_6 - 0,147X_7 - 3,242X_8 - 0,375X_9 - 0,132X_{10} - 0,509X_{11} - 0,130X_{12} + 0,820X_{13} - 0,121X_{14}$$

Hasil dari persamaan diatas untuk melihat seberapa pengaruhnya antara variabel x dan variabel y dilihat dari tanda positif dan negatif. Dilihat dari hasil perhitungan SPSS nilai b yang memiliki nilai positif artinya bila variabel x bertambah maka nilai y akan bertambah yang menjadi korelasi positif sedangkan nilai negatif artinya jika variabel x bertambah maka variabel y akan berkurang yang menjadi korelasi negatif. Jadi apabila nilai dari b yang bertanda negatif maka variabel x berpengaruh negatif terhadap variabel y.

Hasil persamaan diatas nilai yang memiliki pengaruh terbesar yaitu X1 dengan nilai sebesar 1,645 dan bertanda positif, sehingga dapat dikatakan apabila *job analysis* (X1) memiliki nilai yang tinggi atau meningkat maka dapat berpengaruh positif terhadap *engagement* karyawan.

3.3.2 Analisis Dan Usulan Peningkatan Kepuasan Kerja Dan *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil dari kedua nilai positif paling besar yang mempengaruhi paling besar terhadap *employee engagement*, maka dilihat dari permasalahan yang ada di perusahaan yaitu adanya *turnover* karyawan yang sering dan hubungan karyawan yang tidak baik. Hasil dari nilai positif yang paling besar yaitu dimensi *job analysis* dan penerimaan karyawan merupakan faktor penting untuk mengurangi atau menghilangkan masalah yang terjadi di perusahaan Putri *snack sale* pisang.

Berikut ini merupakan poin hasil usulan yang didapatkan dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda. Usulan yang diambil dilihat dari nilai positif paling besar yang didapatkan dari hasil SPSS regresi berganda.

1. Usulan peningkatan untuk perusahaan yaitu Perusahaan harus mengevaluasi atau mengkoreksi masalah *job analysis* seperti kejelasan peraturan dan kejelasan tugas dengan cara memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan.
2. usulan peningkatan atau memperbaiki dengan cara perusahaan harus mengevaluasi atau mengkoreksi masalah penerimaan karyawan seperti kualitas rekrutmen, kualitas seleksi, kejelasan peraturan pekerjaan, dan bimbingan karyawan dengan cara peninjauan secara realistis pada saat proses rekrutmen dan seleksi bahwa setelah diterima karyawan bekerja sesuai yang dibutuhkan.

4. KESIMPULAN

perusahaan harus mengevaluasi peraturan dan kejelasan tugas dengan cara memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan dan masalah penerimaan karyawan seperti kualitas rekrutmen, kualitas seleksi, kejelasan peraturan pekerjaan, dan bimbingan karyawan dengan cara peninjauan secara realistis pada saat proses rekrutmen dan seleksi bahwa setelah diterima karyawan bekerja sesuai yang dibutuhkan. Dengan hasil usulan tersebut bahwa dimensi *job analysis* dan penerimaan karyawan sangat penting karena sebelum kita memulai sesuatu terhadap berjalannya perusahaan atau pelaku usaha yang besar harus memperjelas peraturan agar karyawan mengikuti aturan perusahaan dan harus tegas dalam proses penerimaan supaya karyawan bekerja sesuai yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arka's. (2018), The Effect Of Motivator Factors And Hygiene Factors On Employee Work Motivation, Munich Personal RePEc Archive, STIE IBEK Pangkalpinang.
- Andirani & Widiati. (2017), Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, Jurnal Administrasi Kantor, No 86.
- Chandra, Cindy & Remiasa Marcus. (2018), '*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intiland Grande*, Agora, No.1.
- Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Purwanto. (2019). Analisis Korelasi Dan Regresi Linier Dengan Spss 21, StaiaPress.
- Rachmawati, Meida. (2013). *Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Journal of Business and Management*, Among Makarti, No. 12.
- Said, Megawati, Rumawas, Wihelmina & Asaloei Sandra, (2012). '*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado*, Jurnal Universitas Manado.
- Sentano, P.D. (2016), Usulan Peningkatan Kepuasan dan Employee Engagement Pengajar dan Karyawan di Yayasan X Bandung, Jurnal Itenas, No 1.
- Soelastri. (2014). Rancangan Sistem Pengukuran Kepuasan Dosen Dan Karyawan Terhadap Sistem Manajemen Sumber Daya ITENAS. Laporan Tugas Akhir. Institut Teknologi Nasional, Bandung.
- Wahyudi, Riki. (2012). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Pendekatan Konsistensi Internal Kuesioner Pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu, Jurnal Universitas Bengkulu.