

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PENGAJAR DAN KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN "X" BANDUNG

Pandu Djati Sentano, Sugih Arijanto, Yoanita Yuniati

Jurusan Teknik Industri
Institut Teknologi Nasional (Itenas) Bandung

Email: pandudjatisentano@gmail.com

ABSTRAK

Yayasan Pendidikan "X" Bandung adalah salah satu institusi dalam bidang pendidikan yang berada di kota Bandung. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan "X" perlu memiliki pengajar serta karyawan yang berkualitas. Engagement adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, rasa memiliki, loyalitas dan rasa bangga dengan pekerjaannya (Macey, 2009 dalam Widjaja, 2015). Pada saat ini kerekatan dan kepuasan pengajar serta karyawan di "X" belum optimal, dikarenakan masih terdapat turnover setiap tahunnya. Untuk bisa meningkatkan tingkat kepuasan dan engagement pengajar dan karyawan, diperlukan pengukuran employee engagement dan kepuasan dengan metode regresi dan korelasi untuk mengetahui elemen yang menjadi fokus perbaikan. Hasil dari pengukuran indeks kepuasan adalah 2,887 dan indeks engagement adalah 3,083. Hasil pengukuran indeks kepuasan harus ditingkatkan. Hal ini menjadi fokus perbaikan, salah satu contohnya kesesuaian dalam pemberian benefit.

Kata kunci: Kinerja, *Engagement*, Kepuasan

ABSTRACT

"X" Bandung Education Foundation is one of the institutions education in Bandung . To achieve the vision , mission and objectives of "X" need to have teachers as well as qualified employees . Engagement is a relationship , engagement , commitment , sense of belonging, loyalty and pride in his work (Macey 2009 in Widjaja , 2015) . At this time adhesion and satisfaction of faculty and employees at "X" is not optimal , because there is still a turnover each year . To be able to increase the level of satisfaction and engagement of teachers and employees , the necessary measure employee engagement and satisfaction with the method of regression and correlation to determine the elements that became the focus of improvement . Results of measurements of satisfaction index was 2.887 and engagement index is 3,083 . Satisfaction index measurement results must be improved . It is becoming the focus of improvement , one example of conformity in the provision of benefits.

Keywords: Performance, *Engagement*, Satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunagara, 2002 dalam Riadi, 2014).

Engagement adalah ekspresi yang diinginkan berdasarkan peran mereka dalam bekerja sehingga mereka dapat mencapai dan melewati ekspektasi tersebut. Faktor yang telah dibahasakan berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan saat bekerja. Karyawan yang mengalami kepuasan dengan pekerjaannya akan menimbulkan performansi dari karyawan yang baik dan hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan tujuan institusi atau organisasi.

Yayasan pendidikan "X" adalah salah satu institusi dalam bidang pendidikan yang berada di kota Bandung. "X" berdiri untuk bisa mencetak atau membentuk generasi bangsa yang berpendidikan untuk menjadi generasi yang cerdas dan bisa membangun bangsa yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut "X" membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

"X" sudah memiliki kerekatan antara karyawannya, namun kerekatan tersebut dipengaruhi oleh faktor secara tidak langsung yang muncul secara turun temurun akibat motto yayasan "X" yaitu menjunjung tinggi nilai kekeluargaan (Fajarwati, 2015). Tetapi jumlah *turnover* pekerja "X" setiap tahunnya tidak konsisten. Untuk menjaga kesetiaan pekerja di "X" maka perlu diketahui elemen-elemen kerekatan dan kepuasan. Cara ini digunakan agar institusi mengetahui elemen yang bisa dipertahankan dan dievaluasi untuk menjadi lebih baik

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan dan pengajar yang diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterlibatan, komitmen yang nantinya menimbulkan rasa untuk saling percaya antar sesama karyawan dalam berkerja. Pengukuran *employee engagement* ini dilakukan untuk membuat karyawan dan pengajar menjadi lebih baik, serta memberikan usulan perbaikan untuk sistem di "X". Konsep *employee engagement* yang dipakai dalam penelitian ini yaitu Gallup dan *Development Dimensions International* (DDI).

Pengukuran kepuasan dilakukan kepada pengajar dan karyawan "X" dengan aktivitas mengenai kepuasan kerja, dengan menggunakan penilaian orang terhadap pekerjaannya dan dari hasil evaluasi kerja dapat diketahui bagaimana tingkat kepuasan pengajar dan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh "X". Konsep kepuasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor Herzberg dan NIST (*National Institute of Standards dan Technology*). Pengukuran kepuasan pengajar dan karyawan ini dilakukan untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pengajar dan karyawan yang bisa menjaga kestabilitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Cara pengambilan data penelitian *employee engagement* dan kepuasan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pengajar dan karyawan "X". Perhitungan regresi dan

korelasi digunakan pada penelitian ini, perhitungan tersebut digunakan sebagai usulan perbaikan untuk meningkatkan tingkat *engagement* dengan memperbaiki item kepuasan.

2. STUDI LITERATUR

2.1 *Employee Engagement*

Gallup mendefinisikan *employee engagement* sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan (Dernovsek, 2008 dalam Rachmawati, 2010). DDI (*Development Demension Internasional*) (2005) dalam Mujiasih (2012) mendefinisikan *engagement*, terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan suatu sikap positif karyawan dengan organisasi mereka karena seorang karyawan senang dan antusias melakukan pekerjaan mereka, mendapatkan kepercayaan dari atasan dan merasa dihargai kontribusi mereka dalam organisasi, keterkaitan itu diwujudkan dengan kontribusi yang melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi terhadap mereka dan menghasilkan karyawan yang bisa berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg penelitian yang dilakukannya menghasilkan penelitian terhadap sejumlah responden akuntan dan insinyur diperoleh hipotesis asli yang dirangkum menjadi teori dua faktor kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua faktor. Dua faktor yang menentukan rasa puas dan tidak puas seseorang adalah faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivational factors*). Nama lain dari faktor pemeliharaan adalah *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, dan *extrinsic factors*, sedangkan faktor motivasi mempunyai nama lain *satisfiers*, *motivator*, *job content*, dan *intrrinsic factors*. *Hygine* faktor dapat mencegah ketidakpuasan dan kinerja yang buruk, tetapi faktor motivasi dapat meningkatkan produktifitas yang dicari perusahaan (Herzberg, 1959)

2.3 Skala Pengukuran

Dalam penyusunan instrumen, peneliti harus mengetahui dan paham tentang memberikan nilai yang tepat untuk konsep yang diamatinya adalah mengenai tingkat pengukuran. Dalam mengambil keputusan nilai pada penelitian yang diamati, ada 4 macam skala pengukuran (tingkat pengukuran) data, yaitu:

1. Ukuran Nominal, yaitu skala yang paling sederhana disusun menurut jenis (katagorinya) atau fungsi bilangan hanya sebagai simbol untuk membedakan sebuah karakteristik dengan karakteristik lainnya.
2. Skala Ordinal, yaitu skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian social terutama untuk mengukur kepentingan, sikap atau persepsi.
3. Skala Interval, yaitu skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama, namun nilai titik nol-nya relatif.
4. Skala Ratio, yaitu skala pengukuran yang mempunyai nilai nol mutlak dan mempunyai jarak yang sama. Interval yang mempunyai titik NOL absolut.

2.4 Skala Sikap

Skala dapat mengurutkan hasil data dari reponden-responden ke dalam sebuah urutan. Skala sikap adalah salah satu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur perilaku

susila dan kepribadian. Ada lima teknik penyusunan skala yang sering digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. *Likert Scale*

Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen ini kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

2. *Bogardus Scale*

Skala ini digunakan untuk mengukur hubungan antara beberapa variabel yang diteliti, seperti: antar-ras, hubungan orang tua dengan anaknya, antar negara.

3. *Thurstone Scale*

Suatu skala bertujuan untuk mengurutkan responden berdasarkan suatu kriteria tertentu. Skala yang disusun menurut metode Thurstone disusun sedemikian rupa sehingga interval antar-urutan dalam skala mendekati interval yang sama besarnya.

4. *Guttman Scale*

Guttman scale didasarkan pada kenyataan bahwa revelansi tiap-tiap indicator terhadap variabel adalah berbeda, suatu indicator mungkin lebih dapat mengukur variabel tersebut dengan lebih cepat.

5. *Semantic Diferensial*

Skala perbedaan *semantic* berusaha mengukur arti objek atau konsep bagi seorang responden. Responden diminta untuk menilai suatu objek atau konsep pada suatu skala yang mempunyai dua ajektif yang bertentangan (bagus-buruk, jujur-tidak jujur, bersih-kotor, besar-kecil, kuat-lemah, cepat-lambat, panas-dingin).

2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu untuk mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner penelitain yang disusunnya harus mengukur apa yang mau diukur. Cara pengujiannya adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan menggunakan bantuan paket program komputer (*software*) *Statistical Product and Service Solution* (SPSS 17.0) persamaan teknik korelasi 'product moment' adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i \cdot \sum Y_i)}{\sqrt{[N \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}} \quad (1)$$

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Setiap hasil pengukuran merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya ditambah dengan kesalahan pengukuran. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukuran, sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel.

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \quad (2)$$

2.6 Regresi Korelasi

Para ilmuan, ekonom, psikolog dan sosiolog selalu berkepentingan dengan masalah peramalan. Persamaan matematik yang memungkinkan kita meramalkan nilai-nilai suatu

peubah takbebas dari nilai-nilai satu atau lebih peubah bebas disebut persamaan regresi. Dalam hal ini kita akan berbicara tentang pendugaan atau peramalan nilai peubah takbebas (Y) berdasarkan nilai peubah bebas (X) yang telah diketahui nilainya.

Korelasi, koefisien korelasi adalah nilai yang menyatakan kuat atau lemahnya hubungan antar variabel peubah takbebas dan peubah bebas. Nilai koefisien korelasi berkisar -1 sampai dengan +1. Jika nilai yang dihasilkan perhitungan mendekati -1 atau +1 artinya mempunyai hubungan antara variabelnya kuat dan jika hasil perhitungan mendekati 0 artinya hubungan antara variabelnya lemah. Dalam regresi korelasi terdapat beberapa jenis regresi korelasi, berikut jenis-jenis regresi korelasi.

1. Regresi Linier

Regresi linier adalah hasil dari pengimputan data yang dipisahkan variabel peubah takbebas dan variabel peubah bebas, yang hasilnya berupa koordinat-koordinat yang mengikuti suatu garis lurus dan menunjukkan bahwa kedua peubah tersebut saling berhubungan secara linier. Berikut persamaan dari regresi linier:

$$Y=a+bX \quad (3)$$

2. Regresi Berganda

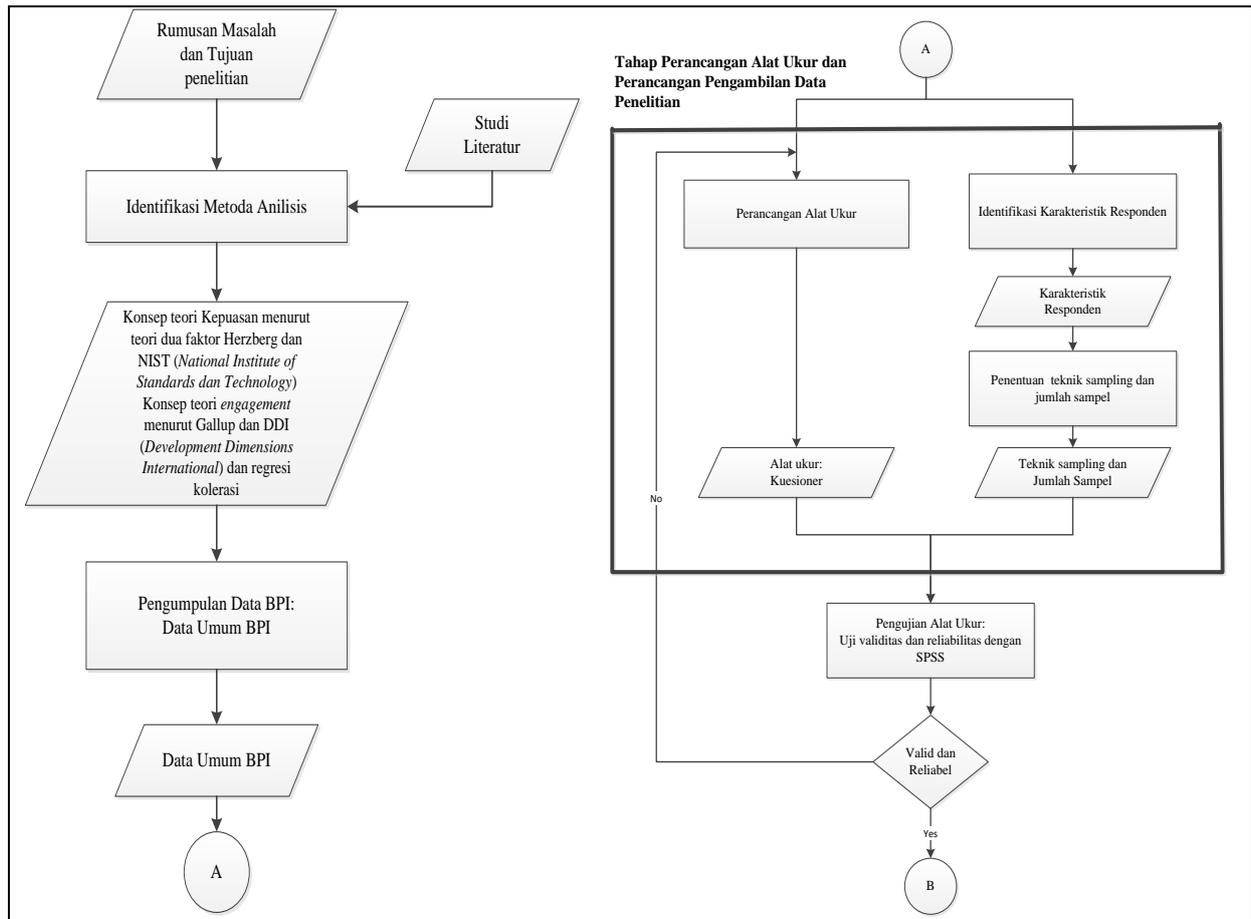
Regresi berganda hampir sama dengan regresi linier namun memiliki variabel peubah bebas yang banyak dan beragam. Walaupun variabel peubah bebasnya banyak, namun masih memiliki hubungan dengan variabel peubah takbebas dari data yang ada. Berikut persamaan dari regresi berganda:

$$Y=a+b_1 X_1+\dots+b_i X_i \quad (4)$$

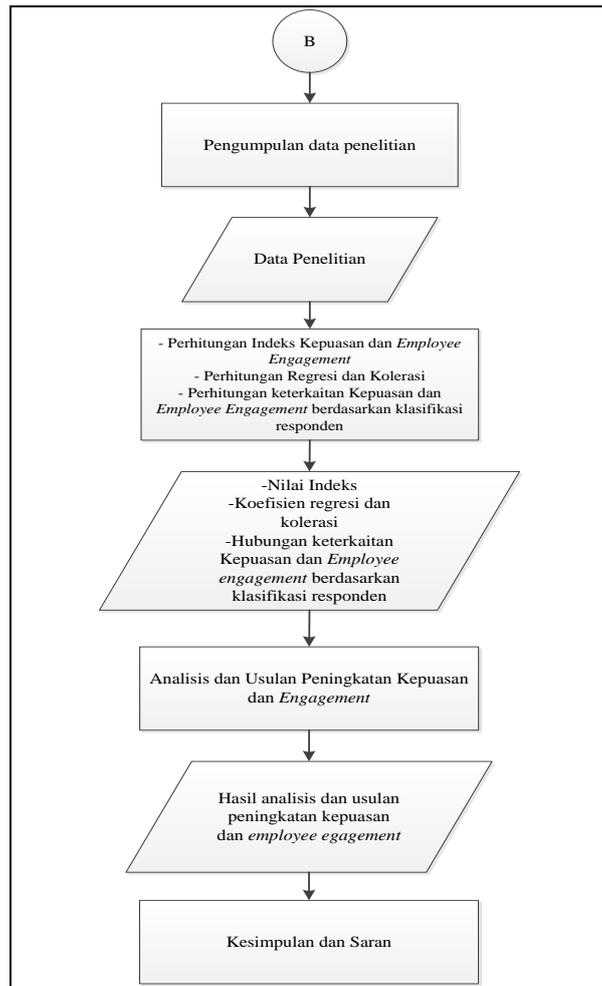
3.METODOLOGI PENELITIAN

Berikut ini adalah metologi penelitian yang digunakan, dapat dilihat pada Gambar 1.

*Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement Pengajar Dan Karyawan
Yayasan Pendidikan "X" Bandung*



Gambar 1. Metodologi Penelitian



Gambar 1. Metodologi Penelitian (Lanjutan)

4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

1. Jumlah Responden, Jumlah responden pada penelitian ini diperoleh dari jumlah sampel yang diambil dari populasi penelitian. Pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin.

Tabel 1. Jumlah responden Penelitian

Unit	Populasi	Sampel
Pengajar Taman Kanak-kanak (TK)	10	10.0
Pengajar Sekolah Dasar (SD)	42	30.0
Pengajar Sekolah Menengah Pertama (SMP)	36	27.0
Pengajar Sekolah Menengah Atas (SMA)	113	54.0
Pengajar Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	32	25.0
Karyawan	85	46.0

2. Item pertanyaan untuk penelitian didapatkan dari proses penggabungan. Proses penggabungan dari konsep teori dua faktor Herzberg sebagai dasar, digabungkan dengan Gallup dan NIST agar menghasilkan item pertanyaan yang lebih lengkap. Untuk *employee engagement* dari konsep Gallup yang sebagai dasar pertanyaan *engagement* yang digabungkan dengan konsep DDI sehingga menghasilkan pertanyaan *engagement*.

Tabel 2. Item Gallup dan DDI

No	Gallup	DDI
1	Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya pada pekerjaan	Ide-ide dan pendapat saya dihargai dalam kelompok kerja saya
2	Saya memiliki peralatan dan materi-materi yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	Sikap saling percaya dalam kelompok kerja saya
3	Dalam bekerja saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan apa yang saya kerjakan secara baik setiap hari	Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
4	Dalam tujuh hari terakhir, saya menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	Kelompok kerja saya memberikan tugas agar mereka menggunakan keterampilan terbaiknya
5	Supervisor saya, atau seseorang dalam lingkungan kerja, terlihat peduli dengan saya sebagai individu	Kelompok kerja saya membuat efisiensi penggunaan sumber daya waktu dan anggaran
6	Ada orang dalam lingkungan kerja yang mendorong perkembangan saya	Saya mendapatkan umpan balik yang memadai tentang seberapa baik yang saya lakukan
7	Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja	Orang dalam kelompok kerja saya bertanggung jawab atas kinerja yang rendah
8	Misi dan tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting	Keseluruhan pemahaman yang saya miliki tentang apa yang seharusnya baik saya lakukan dalam pekerjaan saya
9	Rekan sejawat atau rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas	Dalam pekerjaan saya orang yang cepat menyelesaikan konflik yang mempengaruhi kelompok kerja saya
10	Saya mempunyai teman baik di lingkungan kerja	Informasi yang saya dapat tentang perubahan dalam organisasi yang mempengaruhi kelompok kerja saya
11	Dalam enam bulan terakhir, seseorang menanyakan/ membicarakan tentang perkembangan saya	Di dalam sekelompok organisasi yang berbeda menjangkau untuk membantu dan mendukung satu sama lain
12	Dalam setahun terakhir saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja saya	Orang dalam kelompok kerja saya memahami dan menghormati hal-hal yang berbeda dari diri saya
13		Di dalam sebuah pertemuan kelompok kerja saya harus fokus dan efisien
14		Sekelompok orang yang bekerja harus bekerjasama satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan
15		Saya menemukan makna pribadi dan kepuasan dalam pekerjaan saya
16		Saya dapat membuat keputusan yang berarti tentang bagaimana saya melakukan pekerjaan saya
17		Orang yang berada dalam kelompok kerja saya mencoba untuk belajar keterampilan dan menambah pengetahuan baru
18		Saya puas dengan pekerjaan saya
19		Saya akan merekomendasikan pekerjaan saya di organisasi untuk teman-teman atau keluarga
20		Saya merasa loyal di perusahaan ini

Tabel 3. Item Pertanyaan Kepuasan dan Engagement

No	Item Pertanyaan Kepuasan	Item Pertanyaan Engagement
1	Kejelasan dan kesistematiskan deksripsi pekerjaan mengenai tugas-tugas, tanggung jawab, peraturan pekerjaan dan institusi, kode etik dan kejelasan informasi	Saya tau dan paham apa yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.
2	Kecukupan, kesesuaian serta keadilan pembagian beban kerja dan hak cuti.	Saya belajar dari pengetahuan baru dan menggunakan keterampilan terbaik saya untuk mengerjakan pekerjaan saya.
3	Pelayanan bimbingan, pelatihan dan program pengembangan membantu untuk meningkatkan potensi dari pengajar	Pimpinan dan orang di dalam lingkungan kerja saya, peduli dengan saya sebagai individu dengan memahami dan menghormati hal-hal yang berbeda dari diri saya.
4	Pengajar memiliki peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan berdasarkan kompetensi	Orang di lingkungan kerja saya saling membantu dan mendukung untuk mendorong perkembangan saya.

Tabel 3. Item Pertanyaan Kepuasan dan *Engagement*(Lanjutan)

No	Item Pertanyaan Kepuasan	Item Pertanyaan <i>Engagement</i>
5	Penghargaan dan pengakuan atas kinerja pengajar	Visi, misi dan tujuan "X" membuat saya merasa pekerjaan saya penting.
6	Kesesuaian, kecukupan dan kemudahan proses dalam pemberian benefit seperti asuransi kesehatan, pensiun, tunjangan dan rekreasi.	Orang di lingkungan kerja saya berkomitmen untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan konflik sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
7	Kemudahan pemberian insentif, penghargaan dan kecukupan jumlah jenis tunjangan.	Orang di lingkungan kerja saya menanyakan atau membicarakan tentang perkembangan saya.
8	Kelancaran, kenyamanan, kemudahan berkomunikasi antar pengajar dan pihak institusi serta kemampuan pemimpin memberikan penugasan dan umpan balik dari pendapat yang telah diberikan	Adanya sikap saling percaya dalam kelompok kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
9	Sistem monitoring untuk pencapaian kinerja dan evaluasi serta tindak lanjut dari hasil pekerjaan	Saya mempunyai kebebasan dalam membuat keputusan dan dapat menggunakan inovasi serta kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
10	Persamaan perlakuan kepada seluruh pengajar atas pelaksanaan peraturan dan kebijakan "X".	Saya merasa loyal di "X".
11	Kenyamanan, kebersihan dan keamanan dilingkungan "X"	Orang dalam lingkungan kerja saya bertanggung jawab atas kinerja yang rendah serta diadakannya evaluasi.
12	Ketersediaan peralatan dan materi yang dibutuhkan untuk mengerjakan, pekerjaan dengan baik	Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja saya.
13	Pemberdayaan karyawan untuk melakukan pekerjaan	Saya memiliki patner yang baik dalam lingkungan kerja saya.
14	Saya menjaga informasi dengan baik tentang perubahan dalam organisasi yang mempengaruhi kelompok kerja saya	

4.2 Pengolahan Data

- Perhitungan Indeks, perhitungan indeks untuk mengetahui tingkat kepuasan dan *engagement* pengajar dan karyawan "X". Indeks yang diperoleh untuk nantinya dihubungkan dengan nilai indeks kepuasan yang diperoleh.

Tabel 3. Contoh Perhitungan Indeks Berdasarkan Responden Kepuasan

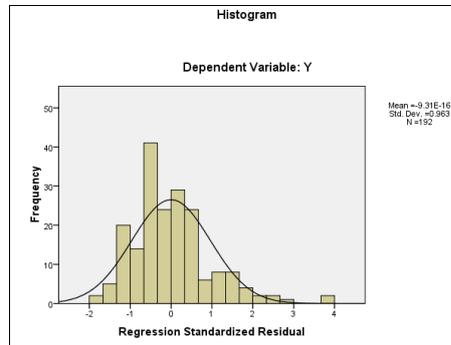
Responden	Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor
1	SS	1	4	4
	S	13	3	39
	TS	0	2	0
	STS	0	1	0
Total		14	10	43
Indeks		3.071		
Keterangan		Tinggi		

Tabel 4. Contoh Perhitungan Indeks Berdasarkan Responden *Engagement*

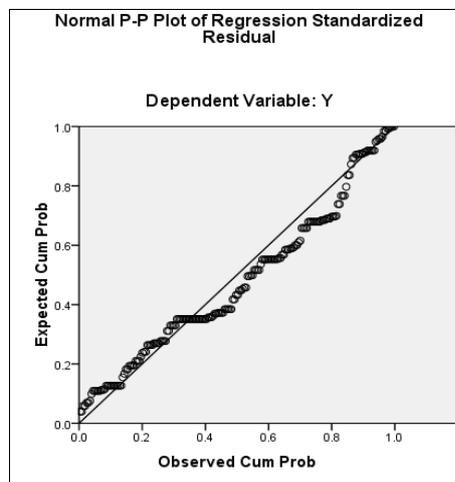
Responden	Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor
1	SS	1	4	4
	S	11	3	33
	TS	1	2	2
	STS	0	1	0
Total		13	10	39
Indeks		3.00		
Keterangan		Tinggi		

- Regresi dan Korelasi, perhitungan untuk mengetahui hubungan dari tingkat *engagement* dengan kepuasan kerja. Diperoleh nilai sebesar $R = 0,491$ ini berarti bahwa korelasi antara variabel X1 s/d X14 secara bersamaan dengan Y adalah 0,491. Untuk melihat signifikansi persamaan regresi dapat dilihat dari nilai F. Pada penelitian ini nilai F hit = 4,006 dan jika dibandingkan dengan F tabel = 1,54, maka $F_{hit} > F_{tabel}$ artinya persamaan garis dapat digunakan. Selain melihat nilai F yang ada dapat juga melihat Sig. dari perhitungan diatas Sig. yang dihasilkan adalah 0 artinya hasil tersebut apabila nilai

Sig. < 0,05 maka ada korelasi yang signifikan (H_a diterima). Diperoleh persamaan regresi korelasi $Y = 28,315 - 4,579X_1 + 0,761X_2 - 0,559X_3 + 1,184X_4 - 0,565X_5 + 0,348X_6 - 1,106X_7 + 0,912X_8 + 1,832X_9 + 4,352X_{10} - 0,008X_{11} + 3,351X_{12} - 4,403X_{13} + 2,342X_{14}$.



Gambar 1. Histogram (Grafik Hubungan Antara Engagement dan Kepuasan)



Gambar 2. Grafik Arah dan Kekuatan Hubungan Engagement dan Kepuasan

5. ANALISIS DAN USULAN PENINGKATAN KEPUASAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

5.1 Analisis

1. Analisis Tingkat Kepuasan, Tingkat kepuasan yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 2,887. Pada hasil tersebut jika diubah pada rentang tingkat kepuasan memiliki keterangan "Sedang". Hasil 2,887 termasuk tingkat kepuasan yang sedang, dari hasil tersebut diharuskan adanya perbaikan untuk meningkatkan tingkat kepuasan agar menghasilkan nilai kepuasan yang tinggi. Kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang baik.
2. Analisis Tingkat Engagement, Tingkat engagement yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki nilai indeks sebesar 3,083. Pada hasil tersebut jika dikonfersikan pada rentang tingkat engagement memiliki keterangan "Tinggi". Hasil 3,083 termasuk tingkat engagement yang tinggi, namun dari hasil tersebut masih bisa menjadi sedang tingkatannya jika perusahaan atau organisasi tidak bisa menjaga dan memperbaiki kesalahan yang telah ada pada saat ini.
3. Hasil penelitian item pertanyaan kepuasan yang menghasilkan nilai indeks paling terendah: Kesesuaian, kecukupan dan kemudahan proses dalam pemberian benefit seperti asuransi kesehatan, pensiun, tunjangan dan rekreasi, dengan nilai indeks 2,396 dan Penghargaan dan pengakuan atas kinerja pengajar dan karyawan, dengan nilai indeks

2,443.

4. Hasil penelitian ini item pertanyaan *employee engagement* yang menghasilkan nilai indeks paling rendah: Orang di lingkungan kerja saya menanyakan atau membicarakan tentang perkembangan saya, dengan nilai indeks 2,609 dan Pimpinan dan orang di dalam lingkungan kerja saya, peduli dengan saya sebagai individu dengan memahami dan menghormati tentang perkembangan saya, dengan nilai indeks 2,833.
5. Dari nilai a dan b diperoleh persamaan regresi korelasi $Y = 28,315 - 4,579X_1 + 0,761X_2 - 0,559X_3 + 1,184X_4 - 0,565X_5 + 0,348X_6 - 1,106X_7 + 0,912X_8 + 1,832X_9 + 4,352X_{10} - 0,008X_{11} + 3,351X_{12} - 4,403X_{13} + 2,342X_{14}$

Dari nilai koefisien yang dihasilkan, nilai koefisien yang paling positif dijadikan usulan untuk peningkatan engagement karena nilai positif pada persamaan ini mempengaruhi tingkat engagement, ini disebabkan karena hubungan antara nilai koefisien dengan engagement adalah hubungan lurus. Jika memperbaiki atau meningkatkan nilai yang memiliki nilai koefisien yang paling positif maka engagement juga akan tinggi begitu juga sebaliknya.

Perhitungan regresi kolerasi menghasilkan nilai negatif pada penelitian ini diusulkan dikurangi atau dibatasi. Karena semakin kecil nilai negatifnya maka akan semakin tinggi untuk nilai *engagement*. Untuk penelitian ini unsur yang menghasilkan nilai negatif tidak dilakukan untuk usulan perbaikan. Karena nilai negatif pada penelitian ini disarankan untuk dianalisis lebih jauh untuk menjadi sebuah usulan perbaikan.

5.2 Usulan Peningkatan

1. Usulan peningkatan untuk kepuasan diambil dari indeks item terendah. Berikut indeks yang memiliki nilai terendah dalam penelitian dengan memperhatikan nilai regresi yang diperoleh.

Tabel 5. Usulan Peningkatan Kepuasan

No Item Pertanyaan	Item yang diperbaiki	Nilai Indeks	Regresi	Keterangan	Usulan
6	Kesesuaian, kecukupan dan kemudahan proses dalam pemberian benefit seperti asuransi kesehatan, pensiun, tunjangan dan rekreasi.	2.396	0.348	-	Penambahan jam waktu kerja untuk ketersediaan pekerja yang ahli dalam bidang kesehatan
5	Penghargaan dan pengakuan atas kinerja pengajar	2.443	-0.565	Tidak adanya pengambilan usulan karena terdapat keanehan untuk item ini	Mengurangi atau mempertahankan penghargaan yang diberikan

2. Usulan peningkatan untuk *employee engagement* diambil dari indeks item terendah.

Tabel 6. Usulan Peningkatan *Employee Engagement*

Nilai Indeks	No Item Pertanyaan	Item yang diperbaiki	Usulan
2.609	7	Orang di lingkungan kerja saya menanyakan atau membicarakan tentang perkembangan saya.	"X" mengadakan pertemuan secara rutin tiap unitnya dan menempelkan pekerja terbaik tiap bulan pada tiap unitnya Yang menyelenggarakan bagian sumber daya manusia
2.833	3	Pimpinan dan orang di dalam lingkungan kerja saya, peduli dengan saya sebagai individu dengan memahami dan menghormati hal-hal yang berbeda dari diri saya.	Adanya pertemuan sebagai sarana berkomunikasi untuk saling mengenal satu dengan lainnya Yang menyelenggarakan bagian sumber daya manusia

3. Usulan peningkatan dari hasil perhitungan regresi korelasi dilihat dari nilai koefisien positif yang ditingkatkan dan yang negatif dikurangi agar menghasilkan nilai *engagement* yang tinggi. Namun pada penelitian ini nilai negatif yang diperoleh tidak diajukan sebagai usulan peningkatan karena dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

Tabel 7. Usulan Peningkatan Regresi Korelasi

Hasil Nilai Regresi Korelasi	Item yang diperbaiki	Solusi
3.351	Ketersediaan peralatan dan materi yang dibutuhkan untuk mengerjakan, pekerjaan dengan baik	Mengadakan pengecekan secara berkala untuk ketersediaan materi dan peralatan yang bisa membantu pekerjaan
4.352	Persamaan perlakuan kepada seluruh pengajar atas pelaksanaan peraturan dan kebijakan "X".	Meningkatkan sikap berlaku sama untuk semua unit kerja dan berlaku sama terhadap semua pihak yang terlibat

6.KESIMPULAN

1. Hasil tingkat kepuasan yang diperoleh memiliki nilai sebesar 2,887. Dalam penelitian nilai rata-rata tersebut terdapat dalam rentang sedang.
2. Hasil tingkat *employee engagement* yang diperoleh memiliki nilai 3,083. Dalam penelitian nilai tersebut terdapat dalam rentang yang tinggi.
3. Tingkat *employee engagement* dengan tingkat kepuasan terdapat hubungan antara keduanya. Dengan melihat nilai $R = 0,491$ ini berarti adanya korelasi antara *engagement* dan kepuasan. Semakin tinggi kepuasan pekerja maka semakin tinggi juga *engagement* pekerjanya.
4. Persamaan garis pada perhitungan regresi korelasi untuk tingkat kepuasan (X) dan *engagement* (Y) adalah $Y = 28,315 - 4,579X_1 + 0,761X_2 - 0,559X_3 + 1,184X_4 - 0,565X_5 + 0,348X_6 - 1,106X_7 + 0,912X_8 + 1,832X_9 + 4,352X_{10} - 0,008X_{11} + 3,351X_{12} - 4,403X_{13} + 2,342X_{14}$.
5. Usulan peningkatan yang dilakukan untuk penelitian ini adalah meningkatkan item kepuasan dan *engagement* yang memiliki nilai indeks rendah. Untuk kepuasan dilakukan peningkatan pada item "Kesesuaian, kecukupan dan kemudahan proses dalam pemberian benefit seperti asuransi kesehatan, pensiun, tunjangan dan rekreasi.
6. Untuk *engagement* dilakukan peningkatan pada item "Orang di lingkungan kerja saya menanyakan atau membicarakan tentang perkembangan saya" dan "Pimpinan dan orang di dalam lingkungan kerja saya, peduli dengan saya sebagai individu dengan memahami dan menghormati hal-hal yang berbeda dari diri saya"
7. Dari persamaan garis pada perhitungan regresi korelasi mengartikan bahwa semakin tinggi kepuasan dari pekerja maka nilai *engagement* pekerja semakin tinggi. Hasil tersebut terlihat dari arah hubungan antara *engagement* dan kepuasan, yang menghasilkan nilai (+). Jika ingin ada perbaikan disarankan untuk memperbaiki dari nilai koefisien b yang paling besar. Karena jika semakin besar maka nilai variabel Y pun menjadi besar.
8. Usulan perbaikan dari hasil regresi korelasi adalah untuk koefisien X_{10} dan X_{12} . Yaitu meningkatkan atau mempertahankan untuk item kepuasan "Ketersediaan peralatan dan materi yang dibutuhkan untuk mengerjakan, pekerjaan dengan baik" dan "Persamaan perlakuan kepada seluruh pengajar atas pelaksanaan peraturan dan kebijakan "X"."

REFERENSI

Fajarwati, Andini Indah., 2016. "Pengukuran Performansi Berdasarkan MBCfPE pada Katagori Hasil Fokus Tenaga Kerja Serta Kategori Hasil Fokus Tenaga Kerja di Yayasan "X"" .Tugas Akhir Institut Teknologi Nasional Bandung.

Kaswan., 2015. "Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti". Bandung.

Mujasih, Endah., 2012. "Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi".<http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf>. Diakses 31 Mei 2015.

Nusatria, Sandi., 2011. "*Employee engagement:Anteseden dan Konsekuensi*". Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.

Riadi, Muchlisin., 2014. "Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: PENGERTIAN KINERJA" <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.Diakses 18 Desember 2015.

Rachmawati, Meida., 2010. "Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan".<http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/88/71>. Diakses 25 Oktober 2015.

Setiawan, Nugraha., 2007. "Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya". Fakultas Peternakan Universitas Padjajaran.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofisn., 1989. "Metode Penelitian Survai". Jakarta.

Soelastri., 2014. "Rancangan Sistem Pengukuran Kepuasan Dosen dan Karyawan Terhadap Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Itenas".Tugas Akhir Institut Teknologi Nasional Bandung.

Walpole, Ronald E., 1995. "Pengantar Statistika Edisi Ke-3". Jakarta

Widjaja, Deborah. C., 2015."Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn Over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya". <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/download/2836/2543>. Diakses 19 November 2015.