

ABSTRAK

NIRA ZAKIYA NURRAHMAN (1209240156) PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB ROTATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT AGRONESIA DIVISI ES BATU SARIPETOJO BANDUNG).

Modal perusahaan sangat mempengaruhi bagaimana laju perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat menentukan arah dan keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan. Namun, di PT. Agronesia divisi es batu saripetojo Bandung, manajemen sumber daya manusia dalam hal ini *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Job Rotation* pada perusahaan tidak seimbang. Sehingga menurunkan kepuasan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *work-life balance*, dan *job rotation* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan sarupetojo Bandung.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Non Probability Sampling. Data penelitian diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait *employee engagement*, *work-life balance*, dan *job rotation* kepada 43 responden. Analisa data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji asumsi klasik, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji Koefisien Determinasi. Setelah peneliti melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melakukan analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan $Y =$

$2,267 + 0,338X_1 + 0,240X_2 + (-0,053X_3)$ Dari persamaan tersebut dapat terlihat Nilai konstanta (a) bernilai positif yang memiliki arti Ketika employee engagement (X_1), work-life balance (X_2) dan Job Rotation (X_3) bernilai Nol (0) maka hasil perhitungan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan persamaan di atas nilainya adalah 2,267. Nilai koefisien regresi (b_1) dari variabel employee engagement (X_1) adalah 0,338, work-life balance (X_2) adalah sebesar 0,240 dan job rotation adalah 0,053 yang berarti positif. Maka dari itu, Ketika terjadi kenaikan jumlah employee engagement sebanyak 1 poin, maka dapat di prediksi bahwa kepuasan kerja akan naik sebesar 0,338 atau 33,8% dengan syarat variabel lainnya memiliki nilai tetap. Nilai koefisien variabel work-life balance (X_2) adalah 0,240 yang berarti positif, maka ketika terjadi kenaikan 1 poin maka dapat di prediksi bahwa kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,240 atau 24% dengan syarat variabel lainnya memiliki nilai yang tetap. Nilai koefisien dari variabel job rotation. (X_3) adalah sebesar 0,053 yang berarti negatif. Maka dari itu, Ketika terjadi kenaikan jumlah job rotation (X_3) sebanyak 1 (satu) poin, maka dapat diprediksi kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,053 atau 5,3 % dengan syarat variabel lainnya memiliki nilai yang tetap. Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , menghasilkan kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,363 > 2,85$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Employee Engagement (X_1), Work-life balance (X_2) dan Job Rotation (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dilihat dari nilai signifikansi artinya Employee Engagement (X_1), Work-life balance (X_2) dan Job Rotation (X_3) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kesimpulan ialah Employee

Engagement (X1), Work-life balance (X2) dan Job Rotation (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : *Employee Engagement, Work-Life Balance, Job Rotatin*, Kepuasan Kerja



