

Pengaruh Employee engagement, Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Surabaya

Oleh:

Siska Putri Utami

Dr, Kumara Adji Kusuma. S.Fil., CIFP
Herlinda Maya Kumala Sari, S.E., M.M
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari sebuah organisasi / perusahaan. Jika SDM tidak dikelola dengan baik, hasil dan pencapaian akan terpengaruh, termasuk kinerja karyawan, keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan. *Employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Surabaya. *Employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Rafian Joni (2020)[7] Setiap organisasi memiliki pemimpin dan seorang pemimpin harus mampu mengetahui serta memahami anggota tim mereka.

Lanjutan Pendahuluan

Adanya program kesejahteraan karyawan merupakan bukti bahwa organisasi berupaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada memberikan kesejahteraan kepada karyawan, seperti uang makan, bonus saat ulang tahun, BPJS dan lainnya. banyaknya posisi jabatan yang kosong dimana dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan seperti ketidakstabilan tim. Banyaknya posisi yang kosong dapat menciptakan ketidakstabilan tim, dengan pergantian staf yang lebih tinggi. Tetapi dapat dilihat dari tingkat *turnover* di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada dapat dilihat melalui tabel di disamping.

Tabel 1. Status Karyawan

| 2022 | | 2023 | |
|-------------------|--------|-------------------|--------|
| Status Karyawan | Jumlah | Status Karyawan | Jumlah |
| Mutasi | 2 | Mutasi | 1 |
| Mengundurkan diri | 0 | Mengundurkan diri | 2 |
| Pensiun | 0 | Pensiun | 1 |
| Pemecatan | 0 | Pemecatan | 0 |
| SP | 0 | SP | 0 |

Sumber: Kabag SDM RSGMP Nala Husada

Lanjutan Pendahuluan

Dilihat dari tabel tersebut bahwa tingkat turnover di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada begitu rendah dikarenakan kepemimpinan yang baik dan manajemen yang efektif dapat menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Namun dengan rendahnya turnover dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan kurangnya pegawai atau karyawan pada setiap job desk yang telah disediakan. Selain ketidakstabilan tim, adapun gangguan terhadap rencana pengembangan organisasi. Kurangnya staf atau karyawan dapat menghambat kemampuan organisasi untuk melaksanakan rencana pengembangan jangka panjang, menciptakan ketidakpastian dalam mencapai tujuan strategis.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah: 1) Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?, 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?, 3) Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada? 4) Bagaimana pengaruh employee engagement, kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?

Pertanyaan penelitian: Apakah *employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan(RSGMP)NalaHusada?

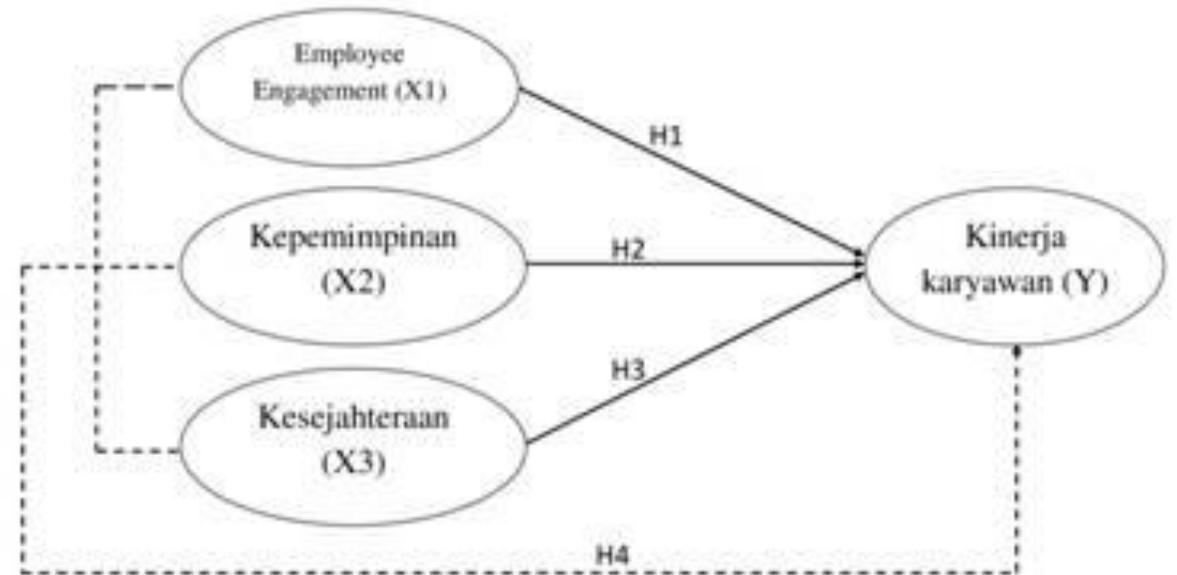
Kerangka Konseptual

H1 : *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H2 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H3 : Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H4 : *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada



Metode

Jenis Dan Teknik Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda

Populasi, Sampel dan Jenis Sumber Data

Populasi 55 orang karyawan dengan metode total sampling dan Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Melakukan pembagian Kuesioner

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dari 55 responden, sehingga jika merujuk pada nilai r_{tabel} sebesar 0,224. Berdasarkan tabel disamping menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel yang menjadi bahan penelitian yaitu *Employee Engagement*, *Kepemimpinan*, *Kesejahteraan* dan *Kinerja*. Total dari keseluruhan item pernyataan dari keempat variabel tersebut sebanyak 20 indikator. Dari masing-masing indikator pernyataan baik dari variabel independen maupun variabel dependen didapatkan hasil bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data kuesioner yang didapatkan dinyatakan valid.

| NO | Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| 1. | Employee Engagement | X1.1 | 0,823 | 0,224 | Valid |
| | | X1.2 | 0,882 | 0,224 | Valid |
| | | X1.3 | 0,847 | 0,224 | Valid |
| 2. | Kepemimpinan | X2.1 | 0,889 | 0,224 | Valid |
| | | X2.2 | 0,889 | 0,224 | Valid |
| | | X2.3 | 0,841 | 0,224 | Valid |
| | | X2.4 | 0,909 | 0,224 | Valid |
| | | X2.5 | 0,851 | 0,224 | Valid |
| 3. | Kesejahteraan | X3.1 | 0,810 | 0,224 | Valid |
| | | X3.2 | 0,830 | 0,224 | Valid |
| | | X3.3 | 0,845 | 0,224 | Valid |
| | | X3.4 | 0,616 | 0,224 | Valid |
| | | X3.5 | 0,720 | 0,224 | Valid |
| | | X3.6 | 0,670 | 0,224 | Valid |
| | | X3.7 | 0,808 | 0,224 | Valid |
| | | X3.8 | 0,786 | 0,224 | Valid |
| 4. | Kinerja | Y1 | 0,772 | 0,224 | Valid |
| | | Y2 | 0,749 | 0,224 | Valid |
| | | Y3 | 0,777 | 0,224 | Valid |
| | | Y4 | 0,779 | 0,224 | Valid |

Hasil

Uji Reliabilitas

Instrumen diuji reliabilitasnya satu kali, setelah itu dianalisis menggunakan pendekatan *Cronbach's alpha*. Jika koefisien reliabilitas suatu kuesioner lebih dari 0,6 dan bernilai positif, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Dari gambar dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner setiap variabel yang sedang diteliti sebesar 0,949 dimana $> 0,6$ hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .949 | 20 |

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel independen suatu model regresi sama-sama berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah model yang residualnya berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 3 hasil *Kolmogorov-Smirnov test* dengan melihat *monte carlo* menunjukkan nilai 0,305 dimana nilai tersebut $> 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 55 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | .12122006 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 | |
| | Positive | .076 | |
| | Negative | -.127 | |
| Test Statistic | | .127 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .026 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .305 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .293 |
| | | Upper Bound | .317 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Hasil

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dibawah diketahui bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,10 yaitu variabel *Employee Engagement* 0,473; variabel Kepemimpinan 0,542 dan variabel Kesejahteraan 0,365. Nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10 yaitu sebesar 2,114 untuk variabel *Employee Engagement*; 1,845 untuk variabel Kepemimpinan dan 2,737 untuk variabel Kesejahteraan. Oleh karena itu, tidak mungkin terjadi masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.034 | .332 | | -.102 | .919 | | |
| | Employee Engagement | .265 | .161 | .216 | 1.642 | .107 | .473 | 2.114 |
| | Kepemimpinan | .036 | .097 | .046 | .373 | .710 | .542 | 1.845 |
| | Kesejahteraan | .588 | .157 | .560 | 3.743 | .000 | .365 | 2.737 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dari grafik hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena sebaran datanya tidak mengikuti pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 55 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | .12122006 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 | |
| | Positive | .076 | |
| | Negative | -.127 | |
| Test Statistic | | .127 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .026 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .305 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .293 |
| | | Upper Bound | .317 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Hasil

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar di bawah ini dapat dibuat persamaan regresi untuk variabel *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3) terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada adalah sebagai berikut : $Y = -0,034 + 0,265 X1 + 0,036 X2 + 0,588 X3$.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.034 | .332 | | -.102 | .919 | | |
| | Employee Engagement | .265 | .161 | .216 | 1.642 | .107 | .473 | 2.114 |
| | Kepemimpinan | .036 | .097 | .046 | .373 | .710 | .542 | 1.845 |
| | Kesejahteraan | .588 | .157 | .560 | 3.743 | .000 | .365 | 2.737 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.034 | .332 | | -.102 | .919 | | |
| | Employee Engagement | .265 | .161 | .216 | 1.642 | .107 | .473 | 2.114 |
| | Kepemimpinan | .036 | .097 | .046 | .373 | .710 | .542 | 1.845 |
| | Kesejahteraan | .588 | .157 | .560 | 3.743 | .000 | .365 | 2.737 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan variabel *Employee Engagement* (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $1,642 > 0,224$ dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu $0,107 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Hasil

Dari hasil perhitungan variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $0,373 > 0,224$ dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu $0,710 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Hasil perhitungan variabel Kesejahteraan (X3) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $3,743 > 0,224$ dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Hasil

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.108 | 3 | .369 | 23.733 | .000 ^b |
| | Residual | .793 | 51 | .016 | | |
| | Total | 1.901 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan gambar diatas diperoleh Fhitung sebesar 23,733 dengan Ftabel yaitu 2,79 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel yaitu $23,733 > 2,79$ dan nilai signifikan < tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Hasil

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .763 ^a | .583 | .558 | .12473 | 2.235 |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Kolerasi

Koefisien Kolerasi (R) model hubungan antara *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,763 seperti terlihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, terhadap hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan faktor *employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan.

Hasil

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .763 ^a | .583 | .558 | .12473 | 2.235 |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

R-Square pada gambar di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara bersamaan dengan variasi sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-1 penelitian ini bahwa “Secara parsial *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” terbukti benar karena hasil perhitungan variabel *Employee Engagement* (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $1,642 > 0,224$ dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu $0,107 > 0,05$. Dengan kata lain, ketika *Employee Engagement* di Rumah sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada meningkat kinerja karyawan tidak selalu naik.

Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-2 penelitian ini bahwa “Secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” hasil perhitungan variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $0,373 > 0,224$ dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu $0,710 > 0,05$. Dengan kata lain, semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka tidak selalu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-3 penelitian ini yang bahwa “Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada“ terbukti benar karena hasil perhitungan variabel Kesejahteraan (X3) diperoleh nilai thitung $>$ ttabel yaitu $3,743 > 0,224$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, kesejahteraan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-4 bahwa “*Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” terbukti benar karena hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan berpengaruh sebesar 0,583 terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan Fhitung sebesar 23,733 $>$ dari ttabel sebesar 2,79 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, ketika *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan meningkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada akan meningkat semakin tinggi.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang bertujuan mengetahui “Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan meningkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada”. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil dan pembahasan dengan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
3. Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
4. *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

