

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bunga Karlina Yulia Yasmin, Nurali
STIE PGRI Dewantara Jombang, STIE PGRI Dewantara Jombang
Korespondensi*: noer.aly@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah 62 responden, dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah meliputi wawancara, survei, dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah validasi, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil survei ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerjai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan*

Abstrack

This study aims to determine the effect of job satisfaction and employee engagement on employee performance at the Nahdlatul Ulama Hospital Jombang nurses. The approach used in this research is a quantitative approach. The analysis used is multiple regression analysis. The sampling method used saturated sampling method with a total of 62 respondents, and the data collection methods used included interviews, surveys, and documentation. The methods used to process and analyze the data are validation, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of this survey indicate that job satisfaction has a significant effect on employee performance, and Employee Engagement has a significant effect on employee performance.

Keywords: *job satisfaction, employee engagement, and employee performance*

A. PENDAHULUAN

Pandemic covid-19 yang terjadi selama hampir 2 tahun menyebabkan banyak rumah sakit diseluruh dunia mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pasien melonjak dalam waktu yang singkat seperti menurut Ridlo dalam (Sonia 2021). Pandemi Covid-19 menjadi tantangan bagi rumah sakit dan pusat-pusat pelayanan kesehatan lainnya. Salah satu rumah sakit yang terdampak adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang.

Selama masa pandemi, Rumah Sakit Nahdlatul Ulama menjadi salah satu rumah sakit rujukan dalam penanganan pasien covid, sehingga tingkat hunian pasien menjadi sangat tinggi bahkan overload. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja rumah sakit untuk memberikan pelayanan secara maksimal. Pelayanan maksimal hanya bisa dicapai dengan cara meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit khususnya tenaga kesehatan sebagai garda terdepan dalam memberikan

pelayanan pasien bahkan menjadi profesi utama dalam penanganan wabah virus covid-19. Salah satu tenaga kesehatan yang sangat berperan dalam menghadapi situasi ini adalah perawat. Sebelum pandemic covid-19, profesi perawat di situasi normalpun merupakan profesi yang penuh dengan tekanan emosional. Namun saat ini pandemic ini berlangsung dapat membawa perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya sehingga pola kerja berubah, terjadi kecemasan yang berpengaruh pada kinerja karyawan khususnya perawat seperti menurut Saleha, Rina D, Nurlaili N, Fourni A, & Mercy N dalam (Sonia, 2021).

Menurut Dessler (2004), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan seperti menurut (Pratama, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan kepuasan kerja (Mahmudi, 2015). Tingginya tingkat kinerja karyawan dapat didorong melalui *employee engagement* (Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain *employee engagement*. Karyawan yang merasa puas akan lebih berkinerja secara baik (Pratama, 2015).

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) adalah sebagai hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan melihat pada perilaku positif karyawan pada pekerjaan seta semua hal yang ada di lingkungan kerjanya. Seseorang yang dominan bekerja dengan penuh antusias apabila mendapatkan kepuasan yang didapat dari pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut adalah kunci peningkatan moral, serta prestasi karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan baik dan lebih produktif, sehingga perusahaan akan dengan mudah memperoleh keunggulan bersaing. Seorang pekerja yang merasa senang dan puas adalah seorang pekerja yang produktif dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini tentu akan berpengaruh dalam mempertahankan karyawan dan membangun suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan satu hal yang penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Apabila kepuasan kerjanya rendah, maka karyawan akan menjadi tidak loyal dengan perusahaan dan bersikap enggan atau malas-malasan dalam bekerja. Perilaku yang semacam itu tentu akan menurunkan keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.

Faktor lain yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah *employee engagement*. (Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006) mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan. *Employee engagement* merupakan pengembangan dari konsep sebelumnya seperti *employee commitment* dan *organization citizenship behavior (OCB)*. Penelitian dari beberapa peneliti yang telah dilakukan menyebutkan terdapat hubungan positif *employee engagement* dengan kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan profitabilitas yang baik (choo et al., 2013). Untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana dan terikat di tempat kerja, diperlukan semangat kerja yang tinggi. Mengenai *employee engagement* atau keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya tingkat *Employee Engagement* pada suatu perusahaan merupakan cerminan bahwa suatu perusahaan telah mengalami sebuah permasalahan. Perusahaan perlu melakukan tindakan untuk meningkatkan *employee engagement*

agar karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan berkeinginan tinggi untuk berurusan dengan perusahaan. *Employee engagement* merupakan suatu keterlibatan karyawan dengan perusahaan yang ditandai dengan keterikatan emosi yang positif terhadap tujuan perusahaan yang mampu untuk memperlakukan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif serta emosional. *Employee engagement* adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang mana dengan adanya keterlibatan kerja yang baik maka akan memicu karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang dimiliki. Jika keterikatan emosional karyawan rendah, maka hal itu akan berdampak pada fungsi perusahaan menjadi tidak optimal sehingga perusahaan akan kehilangan karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah bahwa peneliti ingin mengetahui kinerja perawat setelah melewati masa pandemi atau setelah terjadi covid-19. diharapkan perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama dapat memberikan perawatan yang maksimal terhadap pasien covid-19 dan angka kesembuhan dari covid-19 meningkat.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kinerja (X1), *Employee Engagement* (X2), Kinerja Karyawan (Y). Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, Rosita, and Widiastuti 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syawal, n.d.) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya mengenai penelitian *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Anitha (2014) dalam (Winonwoda 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, Taroreh, and Lumintang 2019) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya fenomena dan hasil penelitian yang tidak konsisten pada pengaruh kepuasan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menjadi alasan peneliti untuk menganalisis hubungan variabel kepuasan kinerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan mengambil judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**".

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) dalam (Yusuf, Taroreh, and Lumintang 2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif pada pekerjaan yang diperoleh dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Artinya, apabila seorang karyawan telah mempunyai level kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dimilikinya, maka ia juga akan bersikap positif juga terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut cenderung akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Nelson & Quick (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif dan menyenangkan atas hasil setelah melakukan suatu

pekerjaan seseorang atau pengalaman seseorang yang dapat dipengaruhi oleh 5 hal dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaannya sendiri, promosi, supervise, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menggembirakan dan menyukai pekerjaannya.

Penelitian ini berfokus pada aspek-aspek yang terdapat dalam *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss et al., 1967) dalam (Khusnah 2019) yang mana terdapat tiga aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja umum
- b. Kepuasan intrinsik
- c. Kepuasan ekstrinsik

Dari ketiga faktor diatas, terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. *Ability Utilization* atau Keadaan dimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya
2. *Achievement* atau suatu pencapaian atas prestasi yang telah didapatkan
3. *Activity* atau suatu kondisi yang menyibukkan diri dalam sehari-hari
4. *Advancement* atau kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan
5. *Authority* atau kesempatan dalam memanfaatkan wewenang yang dimiliki terhadap teman kerja
6. *Company Policies* atau peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan
7. *Compensation* atau upah yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan
8. *Co-workers* atau hubungan untuk berinteraksi dengan sesama
9. *Creativity* atau kesempatan untuk dapat menjadi kreatif
10. *Independence* atau kesempatan untuk berusaha sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
11. *Security* atau keamanan yang stabil
12. *Social Service* atau memberikan serta berbuat sesuatu terhadap orang lain
13. *Social Status* atau kesempatan dalam meraih status sosial
14. *Moral values* atau melakukan pekerjaan yang sesuai dengan norma
15. *Recognition* atau pujian yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan
16. *Responsibility* atau bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki
17. *Supervision-Human Relations* atau suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari bawahan
18. *Variety* atau tindakan yang dilakukan selain dalam hal pekerjaan pada waktu luang
19. *Working Condition* atau kondisi yang ada dalam lingkungan kerja seperti kesediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

2. *Employee Engagement*

(Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006) mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dikarakteristikan dengan vigor (tingkatan energi yang tinggi, keinginan berusaha yang kuat), dedication (antusias terhadap pekerjaan, pengabdian pada cita-cita), dan absorption (konsentrasi yang penuh pada pekerjaan).

Menurut Hughes dan Rog (2008), *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Employee engagement dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa employee

engagement merupakan perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Menurut Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006) *Employee engagement* mencerminkan perilaku antara lain :

- a. Semangat (*Vigor*)
- b. Dedikasi (*Dedication*)
- c. Keterlarutan atau penyerapan (*Absorption*)

3. Kinerja Karyawan

Menurut Henry (Desster 2004) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya (*dalam Usman, 2008*).

Kinerja karyawan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang actual atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan menurut (Bernardin, J. & Russel. J.E.A. 1993) dalam (Decky Archiles 2018) adalah sebagai berikut:

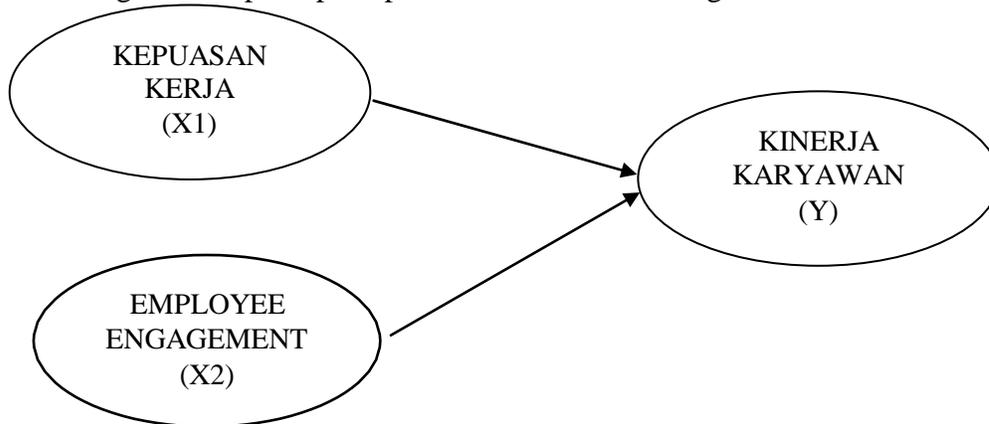
- a. *Quality*
Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.
- b. *Quantity*
Hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.
- c. *Timeliness*
Kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standard waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.
- d. *Cost Effectiveness*
Penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum.
- e. *Need for Supervision*
Kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan

dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

f. *InterpersonalImpact*

Karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah disampaikan di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Model Kerangka Konseptual

H1 : Diduga *kepuasan kerja* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerjakaryawan*.

H2 : Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerjakaryawan*.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2015), dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis data menggunakan statistik.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2016), penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory reseach*. Menurut Sugiyono (2011), penelitian eksplanasi (*explanatory reseach*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Dengan menggunakan skala likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 62 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1	Laki-Laki	21	33,9%
2	Perempuan	41	66,1%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 41 orang atau 66,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah Responden	Prosentase
1	< 20 tahun	3	4,8%
2	20-25 tahun	45	72,6%
3	25-30 tahun	11	17,7%
4	>30 tahun	3	4,8%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 25-25 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 72,6% dari total keseluruhan responden.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase
1	D3/D4	8	12,9%
2	S1	45	72,6%
3	Lainnya	9	14,5%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 45 orang atau 72,6%.

2. Deskriptif Data Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item (Angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	6	9,7%	14	22,6%	32	51,6%	10	16,1%	3.74
X1.2	0	0%	3	4,8%	17	27,4%	25	40,3%	16	25,8%	3.89
X1.3	0	0%	7	11,3%	20	32,3%	26	41,9%	9	14,5%	3.60
X1.4	0	0%	3	4,8%	24	38,7%	24	38,7%	11	17,7%	3.69
X1.5	3	4,8%	8	12,9%	22	35,5%	24	38,7%	5	8,1%	3.32
X1.6	0	0%	4	6,5%	20	32,3%	29	46,8%	9	14,5%	3.69
X1.7	0	0%	4	6,5%	25	40,3%	26	41,9%	7	11,3%	3.58
X1.8	0	0%	7	11,7%	17	27,4%	24	38,7%	14	22,6%	3.73

Lanjutan Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

X1.9	0	0%	6	9,7%	24	38,7%	21	33,9%	11	17,7%	3.60
------	---	----	---	------	----	-------	----	-------	----	-------	------

X1.10	1	1,6%	7	11,3%	14	22,6%	32	51,6%	8	12,9%	3.63
X1.11	1	1,6%	5	8,1%	22	35,5%	24	38,7%	10	16,1%	3.60
X1.12	0	0%	5	8,1%	21	33,9%	27	43,5%	9	14,5%	3.65
X1.13	1	1,6%	4	6,5%	19	30,6%	30	48,4%	8	12,9%	3.65
X1.14	1	1,6%	2	3,2%	14	22,6%	30	48,4%	15	24,2%	3.90
X1.15	1	1,6%	7	11,3%	21	33,9%	26	41,9%	7	11,3%	3.50
X1.16	0	0%	1	1,6%	15	24,2%	27	43,5%	19	30,6%	4.03
X1.17	0	0%	1	1,6%	25	40,3%	26	41,9%	10	16,1%	3.73
X1.18	0	0%	4	6,5%	23	37,1%	26	41,9%	9	14,5%	3.65
X1.19	0	0%	2	3,2%	17	27,4%	32	51,6%	11	17,7%	3.84
Rata-rata											3.685

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata sebesar 3.685 yang berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan mempresepsikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini tercermin dari pernyataan bahwa, karyawan sudah memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar operasional, karyawan juga mematuhi peraturan yang berlaku, karyawan bersedia mendamaikan rekan kerja apabila terjadi konflik, dapat membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan, bersikap sopan kepada pasien dalam kondisi apapun, dapat berpartisipasi dalam pekerjaan secara bertanggung jawab dan amanah.

b. Employee Engagement

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

Item (Angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	1	1,6%	13	21,0%	33	53,2%	15	24,2%	4.00
X2.2	0	0%	1	1,6%	9	14,5%	30	48,4%	22	35,5%	4.18
X1.3	0	0%	4	7,9%	19	14%	24	56%	15	30%	3.95
X2.4	0	0%	1	1,6%	12	19,4%	30	48,4%	19	30,6%	4.08
X2.5	0	0%	1	1,6%	7	11,3%	37	59,7%	17	27,4%	4.13
X2.6	0	0%	1	1,6%	6	9,7%	31	50,0%	24	38,7%	4.26
X2.7	0	0%	4	6,5%	16	25,8%	28	45,2%	14	22,6%	3.84
X2.8	0	0%	3	4,8%	24	38,7%	28	45,2%	7	11,3%	3.63
X2.9	0	0%	2	3,2%	9	14,5%	32	51,6%	19	30,6%	4.10
Rata-rata											4.019

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 5 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Employee Engagement* di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata sebesar 4.019 yang berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap Rumah Nahdlatul Ulama Jombang termasuk dalam kategori yang tinggi.

Hal ini tercermin dari pernyataan bahwa, karyawan harus memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap pasien, mampu mengontrol emosi saat menghadapi resiko, karya bekerja dalam kelompok, karyawan diharapkan bersikap agresif dalam bekerja, dan karyawan diharapkan cepat melakukan pekerjaan dan stabil dalam

mengontrol emosi.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Item (Angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	1	1,6%	15	24,2%	29	46,8%	17	27,4%	4.00
Y.2	0	0%	0	0%	15	24,2%	36	58,1%	11	17,7%	3.94
Y.3	0	0%	0	0%	14	22,6%	36	58,1%	12	19,4%	3.97
Y.4	0	0%	2	3,2%	17	27,4%	28	45,2%	15	24,2%	3.90
Y.5	0	0%	0	0%	14	22,6%	34	54,8%	14	22,6%	4.00
Y.6	0	0%	1	1,6%	11	17,7%	28	45,2%	22	35,5%	4.15
Rata-rata											3.993

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 6 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata sebesar 3.993 yang berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan mempresepsikan bahwa Kinerja Pegawai dalam Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang termasuk dalam kategori yang tinggi.

Hal ini tercermin bahwa, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana dan dapat menyelesaikan dengan standart waktu yang di tetapkan, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan optimal, hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan, karyawan mampu memisahkan permasalahan pribadi dengan permasalahan kantor, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan bekerja tepat waktu saat bekerja.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.31455082
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.844

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji Kolmogorov-smirnov, ternyata ketiga variabel tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp Sig 0,844 lebih besar dari signifikan yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

- Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

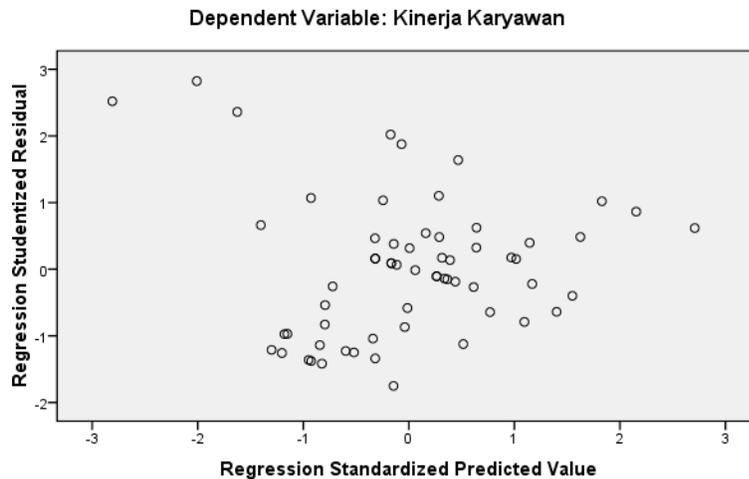
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.993	4.299		2.092	.041		
	Kepuasan Kerja	.115	.045	.303	2.532	.014	.981	1.019
	Employee Engagement	.191	.092	.248	2.074	.042	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi seluruh variabel bebas lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi antara variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas antarvariabel bebas dalam model regresi.

- Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 2 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak digunakan. Hal ini terjadi karena tidak terjadi pola yang jelas, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.417 ^a	.174	.145	3.370	2.061

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai perhitungan Durbin – Watson yaitu 2.061 berada diantara $dU = 1.729$ dan $4-dU = 2.271$ Nilai dU dicari pada distribusi nilai Durbin- Watson berdasarkan 2 variabel bebas dan $N (62)$ dengan signifikan 5%. $dU < d < 4-dU (1.729 < 2.061 < 2.271)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala autokorelasi.

- Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.694	2	70.347	6.193	.004 ^a
	Residual	670.161	59	11.359		
	Total	810.855	61			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.993	4.299		2.092	.041
	Kepuasan Kerja	.115	.045	.303	2.532	.014
	Employee Engagement	.191	.092	.248	2.074	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 \dots + e$$

$$Y = 8,993 + 0,115 X_1 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai

berikut:

- a. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,115 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan searah atau sejalur. Artinya, Kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, dan apabila Kepuasan Kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 0,191 menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* mempunyai nilai positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa *Employee Engagement* dan kinerja pegawai mempunyai hubungan searah atau sejalur. Artinya, apabila *Employee Engagement* tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, dan apabila *Employee engagement* rendah maka *Employee engagement* juga rendah.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

- Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.993	4.299		2.092	.041		
	Kepuasan Kerja	.115	.045	.303	2.532	.014	.981	1.019
	Employee Engagement	.191	.092	.248	2.074	.042	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa :

1. Uji Hipotesis Pertama (H1)
Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki t hitung 2.532, nilai t sig = 0,014 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji Hipotesis Kedua (H2)
Variabel *Employee Engagement* (X2) mempunyai t hitung 2.074, nilai t sig = 0.042 < 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang diartikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Pengujian R² (Koefisien Determinasi)**

Tabel 12
Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.417 ^a	.174	.145	3.370	2.061

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R² sebesar 0,174, yang artinya kinerja karyawan atau perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja dan *Employee engagement* sebanyak 17,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Yang artinya, apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan, hal tersebut memberikan dampak positif terhadap minat dan semangat kerja karyawan. Apabila kompensasi semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada atau perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Dan sebaliknya, apabila karyawan atau perawat kurang puas maka akan mempengaruhi pula kinerja karyawan itu sendiri.

Apabila karyawan merasa puas dengan kerja yang dilakukan maka akan membuat karyawan tersebut merasa senang untuk bekerja dan menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Menurut Robbins (2015) dalam (Yusuf, Taroreh, and Lumintang 2019) juga menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif pada pekerjaan yang diperoleh dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Artinya, apabila seorang karyawan telah mempunyai level kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dimilikinya, maka ia juga akan bersikap positif juga terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut cenderung akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendorong penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, Rosita, and Widiastuti 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Abdillah Syawal 2017.) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Yang artinya Employee engagement cukup mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Apabila karyawan tidak terkontrol emosionalnya dalam bekerja maka sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan tersebut. Dampak yang terjadi tidak hanya berimbas pada perusahaan tapi juga akan memberikan dampak pada karyawan itu sendiri. Karyawan yang dapat mengontrol emosionalnya cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standart yang diberikan oleh perusahaan, namun sebaliknya apabila karyawan yang tidak dapat mengontrol emosionalnya maka cenderung akan merasa kesulitan dalam bekerja karena tidak bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, semakin karyawan dapat mengontrol emosionalnya maka akan maksimal kinerjanya, dan semakin tidak dapat mengontrol emosionalnya maka akan semakin tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada kondisi kali ini, sebagian karyawan atau perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sudah menjalankan kewajiban untuk selalu bisa mengontrol emosionalnya dalam bekerja sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Selain untuk meminimalisir hasil kerja yang maksimal dan baik sesuai yang di harapkan oleh perusahaan.

Menurut (Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006), Employee Engagement adalah perasaan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014) dalam (Winonwoda 2018) menyatakan bahwa employe engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, Taroreh, and Lumintang 2019) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja yang dimiliki pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sangat tinggi. Hal ini berdampak pada tingginya tingkat kinerja karyawan.
2. *Employee Engagement* yang dimiliki pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sangat tinggi. Hal ini berdampak pada tingginya tingkat kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil penelitian pada karyawan atau perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Maka dalam kepuasan kerja karyawan perlu adanya perasaan senang dan semangat untuk diri sendiri. Dengan adanya perasaan senang dan semangat dalam diri sendiri maka harapan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Maka dengan hal ini karyawan akan merasa lebih baik dan akan memacu semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.
2. Peneliti memberikan saran kepada pihak perusahaan diharapkan agar pihak Rumah Sakit

- dapat mempertahankan serta lebih meningkatkan kualitas dan pelatihan kerja bagi karyawan. Memberikan pengarahan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dan lebih maksimal lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperbesar atau memperluas populasi penelitian dan sampel dengan cakupan wilayah yang luas selain di Jombang. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitian yang seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, ataupun disiplin kerja. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Prof. Ma'ruf. 2015. *Living in the World That Is Fit for Habitation : CCI's Ecumenical and Religious Relationships*. Aswaja Pressindo.
- Anitha, J. 2014. "Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance." *International Journal of Productivity and Performance Management* 63 (3): 308–23.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. "Metode Penelitian Manajemen BP Universitas Diponegoro." Semarang.
- Ghozali, Imam. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work (2nd ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hilgers, R.-D., N. Heussen, and S. Stanzel. 2019. *Statistik, Deskriptive*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48986-4_2900.
- Khusnah, Hidayatul. 2019. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Maret*. Vol.
- XVII. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/>.
- Maksum, Ali. 2012. *Metodologi Penelitian Dalam Olahraga*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova. 2006. "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire." *Education and Psychological Measurement* 66 (4): 701–16.
- Sonia, Zulfa. 2021. "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi."

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Sry Rosita, and Fitri Widiastuti. 2019. "Employee's Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and ITS Impact on Human Resource Performance (Study in Jambi of Transportartion Agency, Indonesia)." *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)* 3 (1): 82–90.
- Syahrum, and Salim. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syawal, Muhammad Abdillah. n.d. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa."
- Winonwoda, Decky Archiles. 2018. "Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta."
- Yusuf, Rika M., Rita N. Taroreh, and Genita G. Lumintang. 2019. "Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indospice Di Manado." *Jurnal EMBA* 7 (4): 4787–97.
- Bernardin, J. & Russel. J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw Hill Book Co: Singapore.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenhalindo: Jakarta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidance-Based Approach*. McGraw Hiil/Irwin: New York.