



Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate Social Responsibility (CSR)* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit SMC

Nafa Anggraini^{1*}

Universitas Pelita Bangsa
nafaanggraini31@gmail.com

Yuan Badrianto²

Universitas Pelita Bangsa
yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Diterima : 05 Maret 2023

Direvisi : 14 April 2023

Dipublikasikan : 30 Mei 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, disiplin kerja, dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit SMC. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden menggunakan metode *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Variabel independen, yaitu *Employee Engagement* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *Corporate Social Responsibility* (X3). Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *Employee Engagement*; Disiplin Kerja; *Corporate socialresponsibility*; Kinerja Karyawan

Abstrak

This study aimed to analyze the effect of employee engagement, work discipline and corporate social responsibility on employee performance in SMC hospital. This study is a quantitative research with a sample of 80 respondents using random sampling method. Collecting data using a questionnaire which is the main instrument. The test instrument uses validity test and reliability test. Meanwhile, the data analysis method used classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The independent variables are Employee Engagement (X1), Work Discipline (X2), and Corporate Social Responsibility (X3). The conclusions of the study are as follows, employee engagement, work discipline, and corporate social responsibility has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Employee Engagement*; *Work Discipline*; *Corporatesocial responsibility*; *Employee Performance*



Pendahuluan

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang begitu cepat. Banyak perusahaan-perusahaan besar mulai bermunculan dan siap untuk bersaing dengan perusahaan lain yang ada di luar sana baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun bergerak di bidang jasa. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan dan kepuasan pelanggan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan. Seperti Rumah Sakit yang saat awal perkembangannya memiliki fungsi sosial, lalu dengan adanya Rumah Sakit swasta yang menjadikan Rumah Sakit mengacu pada suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan pengelolaan berdasarkan manajemen sebagaimana halnya badan usaha. Masyarakat pada saat memilih Rumah Sakit dituntut untuk lebih selektif lagi untuk memilih Rumah Sakit yang reputasinya baik, dan paling penting tenaga kesehatan yang profesional juga karyawan yang berkinerja baik, karena keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan kinerja karyawan yang baik sehingga masyarakat dapat merasa puas dan sehat karena telah memilih Rumah Sakit yang baik dan terpercaya sesuai dengan harapan.

Kinerja bukan berarti karakteristik individu, seperti kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sunarto dan Qurbani (2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Syafriani (2017) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Disimpulkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*, yang merupakan suatu istilah relatif baru dalam ilmu sumber dayam manusia. Menurut Robbins dan Judge dalam Fauziah (2016) *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Cintani dan Noviansyah (2020) *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan sikap keterikatan karyawan terhadap perusahaan dengan rasa antusias dan komitmen terhadap pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas dengan baik dan menjaga perilakunya saat bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaannya.

Sebuah studi yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) dengan berjudul "*Employee Engagement Among Millennials*" (2016), menyebutkan bahwa 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Milenial akan segera menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Data BPS (2016)



memperlihatkan dari jumlah keseluruhan angkatan kerja di Indonesia sebanyak 160 juta, hampir 40% atau mencapai 62,57 juta tergolong milenial, yang berarti mereka yang akan menjadi penanggung jawab keberlangsungan bisnis perusahaan. Hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat sepenuhnya (*engaged*) dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Terungkap dari hasil studi DCI menyertakan lebih 1.200 karyawan (600 milenial dan 600 non milenial) di 6 kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makasar, Balikpapan, dan Medan. Survei menunjukkan, hanya 1 diantara 4 milenial yang merasa memiliki keterikatan, dan 64% diantara terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan pada perusahaan, sebaliknya 60% berencana mengundurkan diri apabila merasa menolak untuk terlibat dengan perusahaan.

Karyawan yang memiliki keterikatan akan merasa peduli pada masa depan perusahaan tempatnya bekerja dan bersedia untuk memberikan sejumlah usahanya disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edalsyah dan Priyantono (2020) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Setiyawan dan Waridin dalam Sunarto dan Qurbani (2020) disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu Muchdarsyah Sinungan dalam Syafrina (2017) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila

Kinerja karyawan dapat dicapai melalui disiplin karyawan yang optimal. Dengan demikian disiplin kerja merupakan variabel penting salah satunya disiplin waktu dan absensi karena kehadiran karyawan berpengaruh pada prestasi kerjanya juga karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya untuk segera diselesaikan. Selain adanya keterikatan karyawan dan disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang baik, Rumah Sakit perlu memperhatikan seluruh faktor konsumen, lingkungan dan sumber daya manusia, yang dimana karyawan merupakan aset bagi perusahaan sebagai penggerak jalannya suatu perusahaan Citra perusahaan akan semakin baik di mata masyarakat dan karyawan apabila menunjukkan tanggung jawab dan kepeduliannya terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Menurut Azheri dalam Indrawan dan Bidayati (2017) *Corporate Social Responsibility* atau *CSR* diartikan sebagai komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas. Kewajiban untuk melaksanakan *CSR* ada pada UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74 yang menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan kegiatan usaha di bidang atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kewajiban melaksanakan *CSR* juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Dalam pasal 29 ayat 1 Huruf F disebutkan bahwa setiap rumah sakit mempunyai kewajiban untuk melaksanakan fungsi sosial



antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan. Bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya dapat dilakukan dengan menjalankan aktivitas atau program tanggung jawab sosial perusahaan. Menurut Raynard dan Forstater dalam Heryani (2013) implementasi CSR tersebut dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya, dalam hal ini kesejahteraan hidup para karyawannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, telatah, serta pengungkapan sesuai dengan permasalahan yang spesifik hingga menjadi dimensi tunggal dan independen. Objek penelitian merupakan rumah sakit SMC, populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 orang karyawan Rumah Sakit SMC. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik *random sampling*. Sampel penelitian menggunakan metode slovin dengan jumlah sampel akhir berjumlah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, studi kepustakaan, riset melalui internet dan kuesioner, dan dokumentasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan software SPSS 22 sebagai alat bantu pengolahan data.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,813	3,902		-,464	,644
Employee Engagement	,434	,163	,232	2,665	,009
Disiplin Kerja	,318	,086	,357	3,688	,000
CSR	,388	,092	,368	4,205	,000

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 1 , diperoleh persamaanregresi sebagai berikut :

$$Y = (-1.813) + 0,434 X1 + 0,318 X2 + 0,388 X3$$

Hasil persamaan regresi dan interprestasi dari analisis regresiberganda adalah :

1. Konstan = -1.813
 Nilai koefisien konstanta sebesar -1.813 artinya apabila nilai *Employee Engagement* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *CSR* (X3) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan maka besar Kinerja karyawan (Y) adalah -1.813.
2. Koefisien variabel *Employee Engagement* (X1) = 0,434
 Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X1) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika *Employee Engagement* (X1) meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) bisa meningkat hingga 0,434. sebesar 43,4% dengan asumsi variabel lainnya konstan. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) = 0,318
 Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Disiplin Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) bisa meningkat hingga 0,318, sebesar 31,8% dengan asumsi variabel lainnya konstan. artinya Disiplin Kerjaberpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi variabel *CSR* (X3) = 0,388
 Nilai koefisien regresi variabel *CSR* (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika *CSR* (X3) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) bisa meningkat hingga 0,388, sebesar 38,8% artinya *CSR* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1384,141	3	461,380		
	Residual	569,547	76	7,494	61,566	,000 ^b
	Total	1953,688	79			

Sumber : Peneliti 2022

Dari tabel 2 dapat disimpulkan hasil dari uji F terlihat nilaisignifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $61,565 > 2,72$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *CSR* terdapat pengaruh terhadapvariabel Kinerja Karyawan. Hasil ini relevan dengan hipotesis awal.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,708	,697	2,738

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.697 atau 69,7% yang menunjukkan pengaruh yang simultan antara variabel *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan CSR terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya, yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel *Employee Engagement* diperoleh nilai t-hitung 8,431 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cintani dan Noviansyah (2020) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari” terbit di Jurnal KOLEGIAL Volume No. 1 Juni 2020 hlm. 29-44 menghasilkan kesimpulan bahwa *Employee Engagement* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung 3,688 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Berta Saulina L, Rona Tanjung (2021) dalam jurnal berjudul “Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terbit di Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 4 No. 2 Januari 2021 hlm. 153-163 menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel CSR diperoleh nilai t-hitung 4,205 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruli Indrawan (2017) dalam jurnal berjudul “Analisis Pengaruh *Corporate Social Responsibility* perusahaan (*Diversity, Employee Support, Environment*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aqua Golden Mississippi Citeureup)” terbit di jurnal FOKUS Volume 7 No. 2 September 2017 hlm. 205-217 menghasilkan secara simultan mempengaruhi Kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa : Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Employee Engagement* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga, semakin tinggi *employee engagement* maka semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja karyawan selain itu adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, semakin tinggi sikap disiplin kerja maka semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit SMC. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Corporate Social Responsibility* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga, semakin baik kegiatan *CSR* yang dilakukan di Rumah Sakit SMC maka semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit SMC.

Daftar Pustaka

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Apprenticeship and Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) of as a Strategy in Corporate Branding. *Prosiding ICSMR*, 1(1), 276-285.
- Cintani, & Noviansyah. (2020, Juni). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *KOLEGIAL*, 8, 29-44.
- Edalsyah, M. T., & Priyantono, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Provinces Indonesia. *Manajemen SDM*, 10, 57-64.
- Fauziah, F. (2016). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Heryani, T., & Zunaidah. (2013, Juni). Analisa Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11, 149-180.
- Indrawan, R., & Bidayati, U. (2017, September). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Perusahaan (Diversity, Employee Support, dan Enviroment) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup. *JURNAL FOKUS*, 7, 205-2017.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih, Penyunt.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- MiftahulFalaah, Murad, A. A., & Sunaryo, D. (2018). Pengaruh Program CSR Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Alex Putra Group Di Kota Cillegon. *Jurnal Manajemen*, 8, 91- 101.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021, Januari). Pengaruh Peranan SumberDaya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 153-163.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020, November). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. AnugrahBersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4,1-13.
- Syafrina, N. (2017, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economicsand Business Reviewe)*, 1-12.