

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas sering di gunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang akan di berikan kepada responden dalam suatu kuesioner. Untuk mengetahui validitas masing-masing item pada instrumen dapat di lihat dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ) dengan signifikansi 0,05. Hasil dari uji validitas yang di peroleh melalui kuesioner dapat di lihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (Y)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,843	0,361	Valid
2	0,836	0,361	Valid
3	0,679	0,361	Valid
4	0,585	0,361	Valid
5	0,820	0,361	Valid
6	0,771	0,361	Valid
7	0,573	0,361	Valid
8	0,698	0,361	Valid
9	0,778	0,361	Valid
10	0,830	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena lebih besar dari r hitung lebih besar dari r tabel.. Sehingga semua pertanyaan pada

variabel *Employee Engagement* (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Quality Of Work Life* (X1)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,736	0,361	Valid
2	0,777	0,361	Valid
3	0,709	0,361	Valid
4	0,781	0,361	Valid
5	0,777	0,361	Valid
6	0,781	0,361	Valid
7	0,801	0,361	Valid
8	0,488	0,361	Valid
9	0,626	0,361	Valid
10	0,439	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena lebih besar dari r hitung lebih besar dari r tabel.. Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Quality Of Work Life* (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Internal Corporate Social Responsibility* (X2)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,501	0,361	Valid
2	0,769	0,361	Valid
3	0,720	0,361	Valid
4	0,784	0,361	Valid
5	0,797	0,361	Valid
6	0,757	0,361	Valid
7	0,564	0,361	Valid
8	0,685	0,361	Valid
9	0,688	0,361	Valid
10	0,800	0,361	Valid

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
11	0,819	0,361	Valid
12	0,676	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 12 ini dinyatakan valid, karena lebih besar dari r hitung lebih besar dari r tabel.. Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Internal Corporate Social Responsibility (X2)* dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance (X3)***

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,361	Valid
2	0,604	0,361	Valid
3	0,618	0,361	Valid
4	0,493	0,361	Valid
5	0,614	0,361	Valid
6	0,779	0,361	Valid
7	0,694	0,361	Valid
8	0,798	0,361	Valid
9	0,830	0,361	Valid
10	0,824	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena lebih besar dari r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Work Life Balance (X3)* dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas di pergunakan untuk menentukan apakah alat

pengumpulan data dapat menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi. Uji reliabilitas di lakukan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji validitas yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Uji Realibilitas Variabel**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,902 > 0,60	10	<i>Reliable</i>
2	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0,867 > 0,60	10	<i>Reliable</i>
3	<i>Internal Corporate Social Responsibility (X2)</i>	0,916 > 0,60	12	<i>Reliable</i>
4	<i>Work Life Balance (X3)</i>	0,872 > 0,60	10	<i>Reliable</i>

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas koefesien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## **B. Gambaran Umum Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal**

### **1. Sejarah Singkat Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal**

Rumah Sakit ini memulai perjalanan sejarahnya pada tahun 1950 dimana terjadi serah terima pemerintahan dari Hindia Belanda kepada pemerintah Republik Indonesia yang pada saat ini diserahkan kepada Tentara Nasional Indonesia. Rumkit Tk.IV 04.07.01 Tegal awalnya bernama TP II Kesrem 071/WK yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman

No.10-11 Tegal pada saat ini gedung tersebut dijadikan kantor Bank BDN, yang kemudian berubah nama menjadi Bank Mandiri, sehingga terjadi pergantian nama Rumah Sakit dari Palang Merah KNIL menjadi Jawatan Kesehatan Tentara yang disingkat DKT. Pada tahun 1983 RS dipindah ke Jalan Raya Pagongan Tegal dengan lokasi di jalan Raya Pagongan Tegal (belakang Kodim 0712Tegal) dengan sebutan Rumkit Tk.IV 04.07.01 Tegal sampai dengan sekarang. Rumkit TK IV 04.07.01 merupakan Rumah Sakit di lingkungan Korem 071/WK, dan juga berfungsi sebagai Rumah Sakit Integrasi bagi masyarakat TNI diwilayah Tegal dan sekitarnya. Dalam perjalanannya, Rumah Sakit Tk IV 04.07.01 Tegal mengalami perkembangan dan perubahan baik secara fisik bangunan, fasilitas kesehatan maupun nama dan status Rumah Sakit. Selama kurun waktu Lima Puluh Sembilan tahun perjalanan sejarah dari tahun 1950 sampai dengan sekarang Rumkit TK IV 04.07.01 mengalami pergantian nama Rumah Sakit, pergantian Pejabat-pejabat Kepala Rumah sakit dan disertai dengan perbaikan/ penambahan bangunan baik bangunan utama/ perkantoran, sarana penunjang maupun bangsal perawatan.

**Tabel 13**  
**Daftar Pejabat Kepala Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal**

No.	Nama Pejabat Karumkit	Periode	Tahun
1	2	3	4
1	Kapten Cdk H. Sukardi	I	1963 – 1968
2	Kapten Cdm dr. Harly Suradi	II	1968 – 1974
3	Kapten Cdm dr. Hoedoyo KS	III	1974 – 1977

No.	Nama Pejabat Karumkit	Periode	Tahun
4	Kapten Cdm dr. S.J. Bambang Adyasa	IV	1977 – 1980
5	Kapten Cdn Suprpto	V	1980 – 1982
6	Kapten Cdk dr. Ngadinem	VI	1982 – 1984
7	Mayor Cdk Suprpto	VII	1984 – 1986
8	Kapten Ckm dr. Dolly Siregar	VIII	1986 – 1988
9	Mayor Ckm dr. Atang Al Mahboeb	IX	1988 – 1995
10	Kapten Ckm dr. Eko Kuswandono	X	1995 – 1997
11	Mayor Ckm dr. Supriyanto	XI	1997 – 2001
12	Mayor Ckm dr. R. Yudi Hardjo Wibowo	XII	2001 – 2005
13	Mayor Ckm dr. Dadiya Sp.B	XIII	2005 – 2007
14	Mayor Ckm dr. Puguh Santoso Sp.KK	XIV	2007 – 2009
15	Mayor Ckm dr. Haris Dwi Indriyanto	XV	2009 – 2013
16	Mayor Ckm drg. Agung Siswanto, Sp.KGA	XVI	2013 – 2015
17	Mayor Ckm dr. Reko Priyonggo, Sp. An.	XVII	2015 – 2016
18	Mayor Ckm dr. A Yogi K Lesmana, Sp.M	XVIII	2016 – 2018
19	Mayor Ckm dr. Sandhi Fitriardi, Sp.S	XIX	2018 – 2020
20	Mayor Ckm drg. Mochamad Farid Diantara, Sp.KG	XX	2020 - 2023
21	Kapten Ckm dr. Budi Yuliono, Sp.B		2023- skrg

Sumber: Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

## 2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

### a. Visi

Visi Rumah Sakit Tingkat IV 04.07.01 Tegal menjadi rumah sakit kepercayaan dan kebanggaan Prajurit, PNS dan Keluarganya serta menjadi pilihan bagi masyarakat umum dalam pemberian pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten dan Kota Tegal.

**b. Misi**

Rumah Sakit Tingkat IV 04.07.01 Tegal memiliki misi :

- a) Menyelenggarakan dukungan kesehatan yang handal dengan kesiapsiagaan, kecepatan dan ketepatan melalui pemeliharaan dan peningkatan ketrampilan serta profesionalisme tenaga kesehatan baik prajurit, PNS dan non organik.
- b) Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan berkualitas berorientasi pada mutu dan keselamatan pasien dengan berlandaskan etika, moralitas dan profesionalisme.
- c) Memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan secara terprogram dan berkelanjutan sesuai bidang kompetensi sejalan dengan perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran.
- d) Memelihara dan meningkatkan sarana prasarana medis, penunjang medis, bangunan dan sarana umum lainnya secara terprogram dan berkelanjutan.
- e) Memberikan pelayanan yang mudah, praktis dan terjangkau bagi masyarakat.
- f) Mengembangkan manajemen rumah sakit yang efektif, akuntabel dan transparan serta membangun budaya organisasi yang kondusif dan *sense of service*.

g) Meningkatkan kesejahteraan personil sebagai motivasi dan pemeliharaan moril anggota.

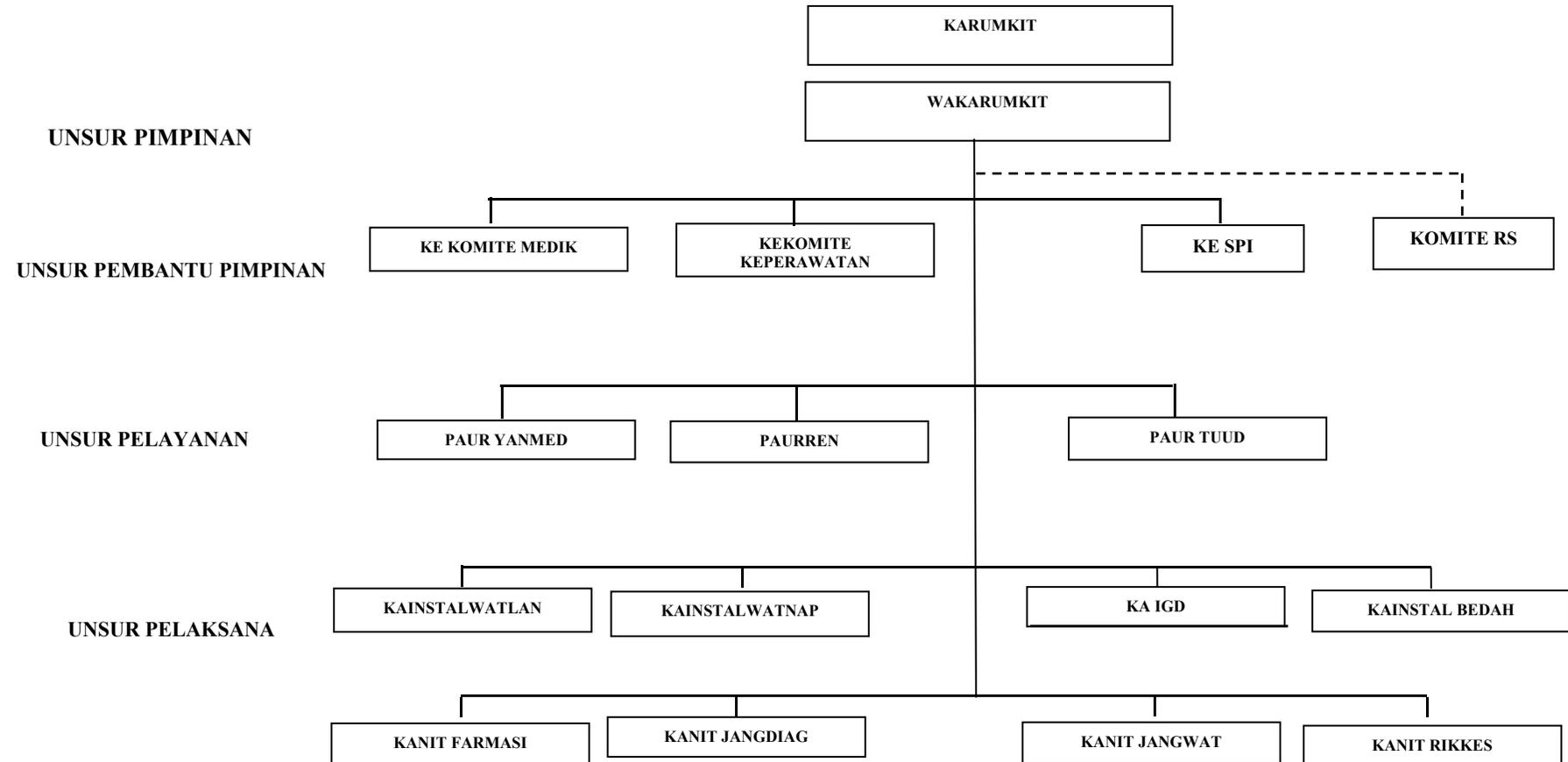
**c. Motto**

Rumah Sakit Tingkat IV 04.07.01 Tegal memiliki motto  
**“Kesembuhan Anda prioritas kami, Senyum Anda  
Kebahagiaan Kami”.**

**3. Struktur Organisasi Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus mempunyai susunan atau struktur organisasi untuk mempertegas tanggung jawab tugas yang ada pada setiap bidangnya, berikut adalah struktur organisasi Rumah sakit DKT Pagongan Tegal.

## STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT



Sumber : Rumah Sakit DKT Pahongan Tegal

*Job Description :*

**1. Kepala Rumah Sakit**

Sebagai kepala rumah sakit, bertugas mengelola operasi sehari-hari, mengawasi staf medis dan administratif, mengatur anggaran, memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar medis, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan efisiensi rumah sakit.

**2. Wakil Kepala Rumah Sakit**

Sebagai wakil kepala rumah sakit, bertugas meliputi mendukung kepala rumah sakit dalam mengelola operasi sehari-hari, mengkoordinasikan staf, membantu mengembangkan kebijakan dan prosedur, serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan kebijakan rumah sakit dan arahan dari kepala rumah sakit. Anda juga dapat diamanahi dengan tanggung jawab spesifik terkait dengan area tertentu dalam operasi rumah sakit.

**3. Komite Rumah Sakit**

Komite Rumah Sakit meliputi : Komite Keteknisan Medis, Komite Farmasi & Terapi, Komite PPI, Komite PMKP, Panitia Rekam Medis, Tim K3RS, Tim PKRS. Tugas yang umumnya dilakukan oleh komite Rumah Sakit adalah membuat kebijakan dan prosedur rumah sakit, memastikan kepatuhan terhadap standar keamanan dan kualitas pelayanan kesehatan, mengevaluasi kinerja Rumah Sakit dan mengusulkan perbaikan, mengkoordinasikan kegiatan pengembangan dan pelatihan staf, mengawasi manajemen risiko dan kepatuhan hukum, merencanakan dan

mengawasi penggunaan sumber daya rumah sakit, seperti anggaran dan fasilitas, berpartisipasi dalam rekrutmen dan evaluasi pimpinan Rumah Sakit, menyediakan masukan dan mendukung strategi dan inisiatif rumah sakit dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

#### **4. Ketua Komite Medik**

Tugas komite medik mencakup berbagai tugas yaitu, mengoordinasikan kegiatan medis di sebuah organisasi, membantu dalam penilaian dan penyusunan kebijakan medis, memantau kualitas perawatan medis yang diberikan, mengelola pengembangan profesional dan pelatihan staf medis, menganalisis data medis untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan isu medis dan etika, menjadi perantara antara staf medis dan manajemen dalam hal kebijakan dan prosedur medis.

#### **5. Ketua Komite Keperawatan**

Tugas komite keperawatan meliputi tugas-tugas seperti mengoordinasikan standar perawatan keperawatan yang berkualitas, meninjau dan memperbarui kebijakan dan prosedur keperawatan, memantau kualitas perawatan dan kepatuhan terhadap regulasi dan standar, mendorong pengembangan profesional dan pelatihan bagi perawat, berpartisipasi dalam pemilihan dan evaluasi peralatan dan teknologi medis, menyediakan penilaian dan saran dalam penyelesaian masalah keperawatan, mengoordinasikan komunikasi antara perawat, tim medis, dan manajemen.

## 6. Ketua Komite SPI (Satuan Pengawas Internal)

Ketua Komite Satuan Pengawas Internal (SPI) di rumah sakit memiliki beberapa tugas penting, termasuk :

- a) elakukan Audit Internal, memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku di rumah sakit, serta mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan.
- b) Penyusunan Kebijakan dan Prosedur, membantu dalam penyusunan kebijakan dan prosedur internal yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan kesehatan.
- c) Pengelolaan Risiko, mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko-risiko yang mungkin timbul dalam operasional rumah sakit, serta memberikan rekomendasi untuk mitigasi risiko.
- d) Pengawasan Kepatuhan, memastikan bahwa semua kegiatan di rumah sakit sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku, termasuk regulasi pemerintah dan standar etika profesi medis.
- e) Pemberian Rekomendasi, memberikan rekomendasi kepada manajemen rumah sakit untuk perbaikan proses dan kebijakan yang akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional.
- f) Pelaporan, melaporkan hasil audit dan temuan kepada manajemen rumah sakit serta kepada pihak-pihak yang berwenang, seperti dewan direksi atau badan pengawas eksternal.

#### **7. PAUR YANMED (Kepala Urusan Pelayanan Medis)**

PAUR YANMED (Kepala Urusan Pelayanan Medis) memiliki tugas yang seorang pelayanan medis di Rumah Sakit adalah menerima dan mendaftarkan pasien yang datang untuk pelayanan medis, mengelola rekam medis pasien secara elektronik atau manual, mengatur jadwal kunjungan pasien ke dokter atau spesialis, menyediakan informasi kepada pasien mengenai prosedur medis dan persyaratan administrative, mengelola administrasi terkait pembayaran dan klaim asuransi pasien, menangani komunikasi antara pasien, dokter, dan staf medis lainnya, mengkoordinasikan layanan medis tambahan yang diperlukan oleh pasien, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur Rumah Sakit terkait pelayanan medis.

#### **8. PAUR REN (Kepala Urusan Rencana Anggaran)**

Sebagai seorang PAUR REN (Kepala Urusan Rencana Anggaran) memiliki tugas dan tanggung jawab mencakup manajemen dan pengelolaan data rekam medis pasien, termasuk pengelolaan sistem informasi kesehatan elektronik, koordinasi dengan staf medis dan administratif untuk memastikan keakuratan dan keamanan data, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan privasi kesehatan.

#### **9. PAUR TUUD (Kepala Urusan Tata Usaha dan Urusan Dalam)**

Sebagai PAUR TUUD (Kepala Urusan Tata Usaha dan Urusan Dalam) di Rumah Sakit, tugasnya meliputi administrasi umum, seperti pengelolaan dokumen pasien dan rekam medis, pengaturan jadwal dan

koordinasi pertemuan, pemrosesan pembayaran dan klaim asuransi, serta menyediakan dukungan administratif untuk departemen lainnya di rumah sakit. Anda juga mungkin bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi medis pasien serta memastikan bahwa prosedur dan peraturan rumah sakit dipatuhi.

#### **10. KAINSTALWATLAN (Kepala Intalasi Rawat Jalan)**

Sebagai kepala instalasi rawat jalan, tugas utamanya meliputi pengelolaan dan koordinasi semua kegiatan di instalasi rawat jalan, termasuk penjadwalan pasien, pengelolaan staf, pemantauan peralatan medis, dan memastikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Selain itu, juga harus mengawasi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan medis serta administrasi instalasi.

#### **11. KAINSTALWATNAP (Kepala Intalasi Rawat Inap)**

Sebagai kepala instalasi rawat inap, tanggung jawabnya mencakup pengelolaan operasional harian instalasi rawat inap, termasuk penjadwalan pasien, pengelolaan staf, pemantauan pasien, koordinasi dengan tim medis lainnya, dan memastikan pelayanan yang berkualitas dan aman kepada pasien. Selain itu, juga harus mengelola anggaran, mengawasi kepatuhan terhadap peraturan medis, dan berperan dalam pengembangan kebijakan dan prosedur instalasi rawat inap.

#### **12. KA IGD (Kepala Intalasi Gawat Darurat)**

Sebagai kepala Instalasi Gawat Darurat (IGD), tanggung jawabnya meliputi pengelolaan operasional sehari-hari dari IGD, termasuk

penjadwalan staf, pemantauan pasien, koordinasi dengan tim medis dan paramedis, serta memastikan pelayanan yang cepat dan berkualitas kepada pasien yang datang ke gawat darurat. Selain itu, kepala IGD juga harus mengelola situasi darurat dan krisis, mengkoordinasikan respon tim dalam situasi-situasi darurat medis, dan mengawasi pelaksanaan prosedur keamanan dan keselamatan pasien dan staf.

### **13. KAINSTAL BEDAH (Kepala Intalasi Bedah)**

Sebagai kepala instalasi bedah, tugas utamanya adalah mengelola dan mengawasi semua aspek dari operasi bedah, termasuk penjadwalan operasi, pengelolaan staf bedah, pemantauan persediaan alat bedah, dan memastikan standar keamanan dan kualitas yang tinggi selama prosedur bedah. Selain itu, kepala instalasi bedah juga bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dengan tim medis lainnya, memastikan ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan untuk operasi, serta mengelola anggaran dan kepatuhan terhadap peraturan medis.

### **14. KANIT FARMASI (Kepala Unit Farmasi)**

Sebagai kepala unit farmasi, tugasnya meliputi mengelola stok obat, memastikan kepatuhan terhadap regulasi farmasi, mengawasi tim farmasis, dan memastikan pelayanan farmasi yang berkualitas kepada pasien. Anda juga mungkin bertanggung jawab atas perencanaan dan pengembangan kebijakan farmasi serta menjaga hubungan baik dengan pemasok dan pihak terkait lainnya.

**15. KANIT JANGDIAG (Kepala Unit Penunjang Diagnosa)**

Sebagai Kepala Unit Penunjang Diagnosa, tugasnya mencakup mengelola dan mengkoordinasikan semua aktivitas penunjang diagnostik, memastikan bahwa prosedur diagnostik dilakukan dengan akurat dan tepat waktu, mengawasi staf dan peralatan, serta berkomunikasi dengan tim medis untuk memastikan pelayanan yang optimal bagi pasien.

**16. KANIT JANGWAT (Kepala Unit Penunjang Perawatan)**

Sebagai Kepala Unit Penunjang Perawatan, tanggung jawabnya meliputi mengelola dan mengkoordinasikan semua aspek perawatan pasien di unit tersebut. Ini termasuk mengawasi staf perawat, menjaga ketersediaan dan kualitas peralatan medis, mengelola anggaran, serta berkolaborasi dengan tim medis lainnya untuk memastikan pasien menerima perawatan yang terbaik.

**17. KANIT RIKKES (Kepala Unit Pemeriksaan Kesehatan)**

Sebagai Kepala Unit Pemeriksaan Kesehatan, tugas dan tanggung jawabnya adalah melaksanakan penyiapan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk kegiatan pelayanan pemeriksaan kesehatan, menyusun rencana dan jadwal kegiatan serta penugasan personil untuk pelaksanaan Rikkes, melaksanakan kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana yang menjadi tanggung jawabnya, agar selalu dalam jumlah yang cukup dan berfungsi baik sehingga mampu mendukung dan meningkatkan pelayanan pemeriksaan kesehatan, melaporkan pelaksanaan kegiatan secara berkala kepada Karumkit.

## C. Deskripsi Responden

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamiin di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	24	32,9%
2	Perempuan	49	67,1%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat terdapat responden perempuan yaitu 49 responden dengan hasil presentase sebanyak 67,1% dan terdapat responden laki-laki yaitu 24 responden dengan hasil presentae sebanyak 32,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal berjenis kelamin perempuan dengan hasil presentase sebanyak 67,1%.

### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan umur responden di sajikan dalam sebuah tabel , sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 24 tahun	-	-
2	25 – 29 tahun	23	31,6%
3	30 – 34 tahun	15	20,6%
4	35 – 39 tahun	12	16,4%
5	40 – 44 tahun	12	16,4%
6	45 – 49 tahun	5	6,8%
7	>50 tahun	6	8,2%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang berumur 20-25 tahun, lalu terdapat 23 responden yang berumur 25-29 tahun dengan hasil presentase sebesar 31,6%, terdapat 15 responden yang berumur 30-34 tahun dengan hasil presentase sebesar 20,6%, terdapat 12 responden yang berumur 35-39 dan 40-44 tahun dengan hasil presentase yang sama yaitu sebesar 16,4%, lalu terdapat 5 responden yang berumur 45-49 tahun dengan hasil presentase sebesar 6,8% dan yang terakhir terdapat 6 responden yang berumur > 50 tahun dengan hasil persentase sebesar 8,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal berumur 25-29 tahun dengan hasil presentase sebesar 31,6%.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut :

**Tabel 16**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	-	-
2	DII/DIII	41	56,2%
3	SI	24	32,9%
4	>SI	5	6,9 %

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menurut pendidikan terakhir DIII berjumlah 41 orang dengan hasil persentase sebesar 56,2%, untuk SI

berjumlah 24 orang dengan hasil peresentase sebanyak 32,9% dan untuk >SI berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 6,9% Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal adalah DII/DIII dengan jumlah 41 responden dengan hasil presentase sebesar 56,2%%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja di sajikan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Masa kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 tahun	30	41,1%
2	6 – 10 tahun	18	24,7%
3	>10 tahun	25	34,2%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal memiliki masa kerja selama 1 – 5 tahun.

#### D. Analisis Data

##### 1. Transformasi Data

Berdasarkan langkah-langkah dalam melakukan transformasi data atau Metode Suksesif Interval (MSI) maka dapat dilakukan dengan memperhatikan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 73 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi:

- 1) Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2) Skor 2 TS (Tidak Setuju)

- 3) Skor 3 N (Netral)
- 4) Skor 4 S (Setuju)
- 5) Skor 5 SS (Sangat Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 73 responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan nilai proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari Metode Suksesif Interval (MSI) jawaban responden dapat dilihat pada lampiran 22-25.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal sehingga data layak untuk di ujikan secara statistik. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60030090
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi (independen) antara satu atau semua variabel bebas. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,01$  maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.216	2.413		2.991	.004		
	QWL	.238	.033	.621	7.157	.000	.886	1.129
	ICSR	.208	.066	.269	3.134	.003	.907	1.103
	WLB	.240	.064	.315	3.780	.000	.959	1.043

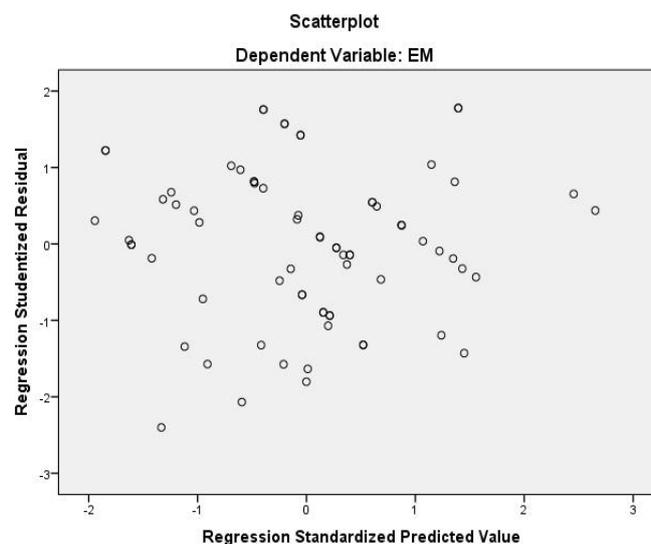
Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data diatas, diperoleh data bahwa QWL (*Quality Of Work Life/X1*) memperoleh nilai *tolerance* 0,886, ICSR (*Internal Corporate Social Responsibility/X2*) memperoleh nilai *tolerance* 0,907, dan WLB (*Work Life Balance/X3*) memperoleh nilai *tolerance* 0,959. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing  $> 0,10$ .

Sementara nilai VIF QWL (*Quality Of Work Life/X1*) 1,129, ICSR (*Internal Corporate Social Responsibility/X2*) 1,103 dan WLB (*Work Life Balance/X3*) 1,043. Semua nilai VIF tersebut masing-masing  $< 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:



Sumber : Olah Data SPSS 2024

**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil data diatas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk dapat melihat apakah terjadi korelasi di antara suatu periode dengan periode-periode sebelumnya. Hasil uji Autokorelasi dapat di lihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.519	1.634720	1.978

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Hasil uji autokorelasi yang tampak dalam tabel di atas didapatkan nilai DW sebesar 1,978 dengan jumlah variabel independen 3 ( $K = 3$ ) dan jumlah sampel  $N = 73$  diketahui nilai  $du = 1,7067$  dan nilai  $dl = 1,536$  maka  $4 - dl$  ( $4 - 1,536 = 2,464$ ). Jika nilai DW terletak diantara kolom  $du < DW < 4 - dl$  dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa  $1,7067 < 1,978 < 2,464$  maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ini menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berkorelasi positif atau

negatif, dan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat di lihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.216	2.413		2.991	.004
	QWL	.238	.033	.621	7.157	.000
	ICSR	.208	.066	.269	3.134	.003
	WLB	.240	.064	.315	3.780	.000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficiens* tertera nilai constanta sebesar 7,216, *Quality Of Work Life* 0,000, *Internal Corporate Social Responsibility* 0,003 dan *Work Life Balance* 0,000 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$EM = 7,216 + 0,238 \text{ QWL} + 0,208 \text{ ICSR} + 0,240 \text{ WLB}$$

- a. Konstanta sebesar 7,216, artinya nilai *Employee Engagement* (Y) sebelum dipengaruhi *Quality Of work Life* (X1), *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) dan *Work Life Balance* (X3).
- b. Koefisien regresi dari variabel *Quality Of Work Life* (X1) bernilai positif sebesar 0,238, artinya jika *Quality Of Work Life* meningkat, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat.
- c. Koefisien regresi dari variabel *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) bernilai positif sebesar 0,208, artinya jika

*Internal Corporate Social Responsibility* meningkat, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat.

- d. Koefisien regresi dari variabel *Work Life Balance* (X3) bernilai positif sebesar 0,240, artinya jika *Work Life Balance* meningkat, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat.
- e. Koefisien regresi berganda sebesar 0,686 dan bernilai positif artinya jika *Quality Of work Life* (X1), *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) meningkat secara bersama-sama maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat pula.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen individu terhadap interpretasi variabel dependen. Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.216	2.413		2.991	.004
	QWL	.238	.033	.621	7.157	.000
	ICSR	.208	.066	.269	3.134	.003
	WLB	.240	.064	.315	3.780	.000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

1) Variabel QWL (*Quality Of Work Life/X1*)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi QWL (*Quality Of Work Life/X1*) terhadap EM (*Employee Engagement/Y*) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,157 > t$  tabel  $1,667$ . Oleh karena itu H1 di terima artinya terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal secara positif dan signifikan.

2) Variabel *Internal Corporate Social Responsibility* (X2)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi ICSR (*Internal Corporate Social Responsibility/X2*) terhadap EM (*Employee Engagement/Y*) adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,134 > t$  tabel  $1,667$ . Oleh karena itu H2 di terima artinya terdapat pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal secara positif dan signifikan.

3) Variabel *Work Life Balance* (X3)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi WLB (*Work Life Balance/X3*) terhadap EM (*Employee Engagement/Y*) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,789 > t$  tabel  $1,667$ . Oleh karena itu H3 di terima artinya terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee*

*Engagement* petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal secara positif dan signifikan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan ( Uji F ) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.949	3	71.983	26.937	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.389	69	2.672		
	Total	400.338	72			

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dari hasil uji F simultan di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan 0,000 dan nilai F hitung sebesar 26,937 > F tabel 2,74. Maka dapat di simpulkan bahwa *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Penggunaan koefisien determinasi untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah. Hasil uji koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) dapat di lihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.519	1.634720

a. Predictors: (Constant), QWL, ICSR, WLB

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* dipengaruhi oleh *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* sebesar 51,9%.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan metode analisis data yang dipilih, maka dari itu di dapatkan penjelasan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit tidak menyediakan peluang karier kepada petugas paramedis, dan terdapat beberapa petugas paramedis yang mendapat gaji di bawah UMR sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Implikasi teoritis ini adalah menurut penelitian Kanten & Sadullah (2012), yang menyebutkan bahwa sikap karyawan disebabkan oleh

praktek-praktek yang dilakukan oleh perusahaan, dalam hal ini adalah kualitas kehidupan kerja yang dapat membantu karyawan mengelola kehidupan personal mereka. Demikian pula seorang karyawan yang memiliki engagement yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut mempertahankan dirinya untuk tetap tinggal di perusahaan tempat dia bekerja (Nusatria & Suharnomo, 2011). Pendapat ini mendukung hasil dari penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan. Disamping itu, hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh *quality of work life* terhadap loyalitas karyawan adalah positif. Srivastava & Kanpur (2014) menuliskan *humanized work* melalui kualitas kehidupan kerja karyawan, maksudnya adalah pekerjaan tidak harus selalu dalam kondisi yang negatif yang dapat menekan karyawan sehingga menimbulkan stress dan tidak menurunkan kemanusiaan karyawan terhadap kehidupan sosialnya. Pekerjaan dalam hal ini adalah perusahaan, harus memberikan kontribusi untuk kemajuan sosial karyawan. Dengan begitu, tingkat pergantian karyawan dapat ditekan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu Employee Engagement Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal akan meningkat apabila petugas paramedis mampu menumbuhkan *Quality Of Work Life* dalam diri setiap petugas paramedis. Ketika petugas paramedis merasa puas dengan peluang karier dan gaji yang diberikan Rumah Sakit, mereka akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih

termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Oleh sebab itu *Quality Of Work Life* yang tinggi akan meningkatkan *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaretha Lisabella dan Hasmawaty, A.R (2021) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai yang menyatakan bahwa variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai.

## **2. Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Employee Engagement Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Hal ini dikarenakan peralatan dan perlengkapan kerja yang ada di Rumah Sakit belum terlalu lengkap dan kegiatan pelatihan yang seringkali tidak terlaksana sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu *Internal corporate social responsibility* dinilai dapat mempengaruhi *employee engagement*. CSR internal sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022). Karyawan yang terkena CSR Internal menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang hanya terkena CSR Eksternal. CSR Internal adalah sebuah bentuk perhatian dari sebuah organisasi untuk mensejahterakan karyawan yang bekerja di dalamnya. Sebagaimana perlu diketahui bahwasannya semakin organisasi berinvestasi pada masa depan karyawannya, maka semakin tinggi level *engagement* atau keterlibatan mereka.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu Employee Engagement Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal akan meningkat apabila dapat meningkatkan *Internal Corporate Social Responsibility* petugas paramedisnya. Ketika Rumah Sakit memperhatikan peralatan dan perlengkapan kerjapetugas paramedis, serta menerapkan praktik-praktik CSR internal seperti program kesejahteraan, pelatihan, dan pengembangan, ini membantu membangun *Employee Engagement* yang kuat antara petugas paramedis dan Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dr. Shweta Bapat (2022) berjudul tentang *A Study Of The Connection Between Icsr And Employee Engagement Using Selected Large Scale Establishments On Medical Officer* yang menyatakan bahwa variabel *Internal Corporate Social Responsibility* berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan dan pada tingkat tertentu meningkatkan keterlibatan karyawan.

### **3. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Work Life Balance* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Hal ini dikarenakan adanya penggunaan jam kerja maksimal 182 jam/bulan yang mana normalnya adalah 160 jam/bulan. Serta adanya perintah tugas di luar jam kerja yang membuat petugas paramedis kesusahan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah para karyawan dapat *engage* pada perusahaan apabila perusahaan dapat mengimplikasi budaya *work life balance* dan memberikan *job characteristics* yang sesuai. Hal tersebut yang dapat meningkatkan *employee engagement* di suatu perusahaan (Laksono & Wardoyo, 2019).

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal akan meningkat apabila dapat meningkatkan *Work Life Balance* petugas paramedisnya. Ketika petugas paramedis dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mendapatkan kepuasan atas pekerjaan mereka, maka mereka dapat lebih meningkatkan *Employee Engagement* terhadap Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bunga Nadira (2019) tentang Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang) yang menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

#### **4. Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.**

Berdasarkan dari hasil uji F simultan di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 186,93 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut Febriansyah & Ginting (2020:4) *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai suatu tujuan yang strategis dalam sebuah perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. *Employee Engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Artinya semakin tinggi kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi pula *Employee Engagement* seorang karyawan tersebut.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal dapat di katakan optimal apabila mampu menyusun rencana, mengembangkan strategi yang holistik serta mampu mengatasi kendala faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* tersebut. Jika *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* telah di tanamkan oleh setiap individu maka akan dapat meningkatkan *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Doby Indrawan (2020) tentang *Path analysis* (Analisis Jalur): Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit yang menyatakan bahwa variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Positif *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.
2. Terdapat Pengaruh Positif *Internal Corporate Social Responsibility* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.
3. Terdapat Pengaruh Positif *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.
4. Terdapat Pengaruh Positif *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* Secara Simultan Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat di berikan sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi pihak Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal, pimpinan hendaknya mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan petugas paramedis. Hal ini akan memberikan mereka rasa dihargai dan membantu mereka merasa berkembang dalam karier mereka. Pastikan lingkungan kerja nyaman dan aman bagi petugas paramedis, serta sediakan fasilitas

yang memadai untuk membantu mereka menjalani pekerjaan dengan baik. Berikan opsi fleksibilitas dalam jadwal kerja atau penyediaan cuti yang cukup, sehingga petugas paramedis dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penuhi kebutuhan dan kesejahteraan petugas paramedis sehingga petugas paramedis merasa puas atas pekerjaannya.

2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa di gunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam tentang Sumber Daya Manusia khususnya variabel *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*. Dan di harapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas maksimal.