

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

Irma Nafisa¹ Gunistyo² Mei Rani Amalia³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

ABSTRACT

The test results in this research obtained: (1) Quality of Work Life has a partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 3.436 > t table 1.667 with a significant value of 0.001 < 0.05, (2) Internal Corporate Social Responsibility has a significant partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 3.045 > t table 1.667 with a significant value of 0.003 < 0.05, (3) Work Life Balance has a partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 10.207 > t table 1.667 with significant value 0.000 < 0.05, (4) Quality of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, and Work Life Balance simultaneously influence Employee Engagement as shown by the calculated F value 186.930 > F table 2.74 with a significant value 0.000 < 0.05. (5) Quality of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, and Work Life Balance have an influence on Employee Engagement by 51.9%, which is indicated by a coefficient of determination (R^2) of 0.519.

Keywords : *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, Work Life Balance, Employee Engagement*

ABSTRAK

Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh : (1) *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 3,436 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, (2) *Internal Corporate Social Responsibility* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 3,045 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05, (3) *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 10,207 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, (4) *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai F hitung 186,930 > F tabel 2,74 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (5) *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* sebesar 51,9% yang di tunjukkan dengan nilai koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0,519.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, Work Life Balance, Employee Engagement*

Correspondency : irmanafisa196@gmail.com¹

Submitted: 22 April 2024, **Accepted:** 22 Juni 2024, **Published:** 30 Juni 2024

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu lingkungan perusahaan karena membawa dampak pada kinerja perusahaan. Era informasi dan globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan perusahaan sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Batu bara & Rahman, 2020).

Tingkat persaingan ini juga dirasakan dan dialami oleh Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Tingkat persaingan ini dapat mendorong pihak manajemen Rumah Sakit untuk berbenah dan melakukan berbagai kebijakan dalam menghadapi persaingan. Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal sebagai perusahaan jasa layanan kesehatan, berupaya memberikan layanan yang maksimal dan berkualitas prima kepada stakeholder serta merupakan suatu organisasi yang sarat sosial dimana hidup dalam lingkungan dinamis dengan banyaknya dinamika persaingan. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kerja yang optimal. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberi dampak pada penerimaan keuangan perusahaan.

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, dalam hal ini keterikatan karyawan menunjukkan perilaku karyawan yang “hanya melakukan pekerjaan; menjadi “melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka” (Febriansyah & Ginting, 2020:4).

Rumah Sakit tentunya ingin petugas paramedisnya memiliki *Employee Engagement* yang tinggi. Kenyataannya, *Employee Engagement* di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal masih tergolong rendah. Rendahnya *Employee Engagement* di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal ini ditandai dengan petugas paramedis yang tidak berkomitmen pada kualitas serta tidak ingin belajar dan berkembang. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa petugas paramedis sering

melakukan kesalahan dan enggan untuk meminta diajari terkait tindakan kepada pasien. Kompetensi petugas paramedis ini sebenarnya dapat meningkat dengan adanya pelatihan dan program untuk menyekolahkan petugas paramedis yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit, namun data pelatihan petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal Tahun 2023 menunjukkan bahwa tidak semua pelatihan petugas paramedis dapat terlaksana. Dan Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal juga tidak menyediakan program untuk menyekolahkan petugas paramedis dengan biaya sponsorship dari Rumah Sakit. Data pelatihan petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Data Pelatihan External Rumah Sakit DKT Pangongan Tahun 2023

No.	No. SPRIN	Jenis Pelatihan	Keterangan
1	Sprin/03/I/2023	Pelatihan Tim RR KB	Terlaksana
	tanggal 02 Januari 2023		
2	Sprin/20/IV/2023	Pelatihan Penyusunan SPJ dan Entry Data dalam Aplikasi New SIGA	Tidak Terlaksana
	tanggal 26 April 2023		
3	Sprin/24/V/2023	Pelatihan PICU NICU	Tidak Terlaksana
	tanggal 17 Mei 2023		
4	Sgas/39/VII/2023	Sosialisasi Persetujuan Teknis dan Surat Kelayakan Operasional Baku Mutu Air Limbah	Terlaksana
	tanggal 18 Juli 2023		
5	Sprin/40/VIII/2023	Pelatihan Orientasi SIHA 2.1	Tidak Terlaksana
	Sprin/41/VIII/2023		
	Sprin/42/VIII/2023		
	Sprin/43/VIII/2023		
	tanggal 06 Agustus 2023		
6	Sprin/47/VIII/2023	Pelatihan SIHA 2.1	Tidak Terlaksana
	tanggal 06 Agustus 2023		
7	Sgas/56/VIII/2023	Pelatihan Petugas Entry Data New SIGA	Tidak Terlaksana
	tanggal 31 Agustus 2023		
8	Sprin/60/IX/2023	Pertemuan Koordinasi Intensif TBC	Terlaksana
	tanggal 20 September 2023		
9	Sgas/70/X/2023	Joint Validation of Community Data With Health Service Facility Data at District Level	Tidak Terlaksana
	tanggal 06 Oktober 2023		
10	Sgas/75/X/2023	Pertemuan Koordinasi Monitoring dan Evaluasi Implementasi Wajib Lapo, Klaim JKN dan Akreditasi terkait Program TBC	Terlaksana
	tanggal 17 Oktober 2023		

No.	No. SPRIN	Jenis Pelatihan	Keterangan
11	Sprin/71/X/2023	Kegiatan Kajibanding Audit Maternal Perinatal Surveilens Respon (AMP-SR)	Tidak Terlaksana
	tanggal 12 Oktober 2023		
12	Sgas/82/XI/2023	Pembinaan Praktik Kedokteran	Tidak Terlaksana
	tanggal 01 November 2023		
13	SPT/83/XI/2023	Peningkatan Capaian dan Mutu Pelayanan Imunisasi di Fasilitas Pelayanan Kesehatan	Terlaksana
	tanggal 20 November 2023		
14	SPT/84/XI/2023	Joint Validation of Community Data With Health Service Facility Data at District Level	Terlaksana
	tanggal 22 November 2023		
15	SPT/85/XI/2023	Peningkatan Kapasitas PDP	Tidak Terlaksana
	tanggal 28 November 2023		

Sumber : Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

Dugaan yang menyebabkan penurunan *Employee Engagement* adalah terkait dengan *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang rendah. Permasalahan terkait *Quality Of Work Life* di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal adalah Rumah Sakit yang tidak menyediakan peluang karir, petugas paramedis yang bekerja di luar jam kerja dan tidak mendapatkan uang lembur, serta petugas paramedis honorer yang masih mendapatkan gaji di bawah UMK.

Permasalahan selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah mengenai *Internal Corporate Social Responsibility* dari Rumah Sakit. Permasalahan yang terkait yaitu kurangnya tanggung jawab petugas paramedis, dimana petugas paramedis ini sulit untuk dihubungi terlebih ketika tindakan tengah malam. Lalu peralatan Rumah Sakit yang belum lengkap, karena di Ruamh Sakit DKT Pagongan Tegal tidak menerima pasien ICU dan tindakan operasi besar. Seta permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yang seringkali tidak terlaksana.

Fenomena lain yang diduga dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah permasalahan *Work Life Balance*. Diketahui bahwasannya petugas paramedis melaksanakan tugas di luar jam kerja dan tidak mendapatkan lembur. Lalu adanya penggunaan jam kerja maksimal petugas paramedis yang mana dilakukan 7 kali dalam satu tahun. Itu mengakibatkan petugas paramedis tidak dapat mengatur keadaan, membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka. Permasalahan lain terkait *Work Life Balance* yaitu terkait kepuasan kerja petugas paramedis unit kamar operasi. Hanya terdapat 1 petugas paramedis yang memiliki

sertifikasi sebagai petugas paramedis bedah sedangkan 17 petugas paramedis lainnya belum tersertifikasi.

Beradsarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki tujuan 1) Untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. 2) Untuk mengetahui Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. 3) Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. 4) Untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Penelitian ini juga memiliki manfaat untuk dapat memberikan kontribusi dan dapat dipakai sebagai referensi penelitian lebih lanjut serta sebagai sumber belajar di bidang Sumber Daya Manusia dan bahan manajemen lainnya.

TINJAUAN LITERATUR

Employee Engagement

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 (Febriansyah & Ginting, 2020:4). Menurut Shelar & Khatke (2021) karyawan yang terlibat adalah karyawan yang produktif, sementara karyawan yang puas cenderung menikmati pekerjaan dan pengalaman mereka. Organisasi perlu mengambil langkah-langkah efektif terhadap keterlibatan karyawan dengan menerapkan strategi inovatif untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan sehat, menambah sumber daya yang sesuai dan menjauhkan ambiguitas sehingga memungkinkan tenaga kerja produktif untuk membangun organisasi yang berkelanjutan.

Quality Of Work Life

Menurut (Wirawan, 2018) *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, serta pekerjaan yang menarik, menantang, dan bermanfaat atau menguntungkan. *Quality work of life* pegawai dapat

ditingkatkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan cara menanamkan rasa keadilan, demokrasi, kebanggaan, nyaman dan aman serta tanggung jawab. Kondisi rasa nyaman dan aman, keadilan, motivasi kerja, dapat berdampak pada meningkatnya *Employee Engagement* (Lisabella & Hasmawaty, 2021).

Internal Corporate Social Responsibility

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). Menurut Nanayakkara & Sangaradeniya (2022) karyawan yang terkena CSR Internal menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang hanya terkena CSR Eksternal. Tingkat keterlibatan karyawan sangat penting bagi keberhasilan keberlanjutan perusahaan dan upaya ICSR (*Internal Corporate Social Responsibility*). Karyawan menjembatani kesenjangan antara tujuan keberlanjutan perusahaan/ICSR dan realisasi tujuan tersebut. Ini adalah komitmen pribadi sehari-hari, keputusan dan tindakan karyawan yang mengarahkan kecerdasan dan sumber daya perusahaan terbesar didalamnya (Bapat, 2022).

Work Life Balance

Work Life Balance adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara pekerjaan (karis dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang (Schermerhorn, 2010). Menurut Batu bara & Rahman (2020) karyawan perusahaan yang memiliki *Employee engagement* (Keterikatan kerja) akan lebih banyak bekerja, berdedikasi untuk mempertahankan standar kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab atas pertumbuhan diri karyawan sendiri dan lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk dapat memberikan kinerja terbaik.

Shelar & Khatke (2021) mengemukakan bahwa jam kerja yang panjang dan tugas shift berdampak pada kehidupan keluarga para karyawan. Mereka merasa sulit untuk bekerja secara efisien dan

menghadapi banyak masalah kesehatan. Ini menjadi tugas yang menantang untuk pekerjaan rutin karena mereka menemukan banyak kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan SPSS Ver.22. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, observasi. Lokasi penelitian di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. menggunakan variabel *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 73 Karyawan, dengan menggunakan sampel jenuh, yang mana seluruh populasi digunakan untuk sampel. Pengukuran menggunakan skala likert dengan bobot 1-5. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, lalu setelah data terkumpul, dilakukan uji analisis data dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai rtabel dan rhitung, Jika rhitung > rtabel maka dikatakan valid. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 2			
Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)			
<i>Employee Engagement</i> (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,843	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,836		
Pertanyaan 3	0,679		
Pertanyaan 4	0,585		
Pertanyaan 5	0,820		
Pertanyaan 6	0,771		
Pertanyaan 7	0,573		
Pertanyaan 8	0,698		
Pertanyaan 9	0,778		
Pertanyaan 10	0,830		

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Quality Of Work Life (X1)*

<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,736	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,777		
Pertanyaan 3	0,709		
Pertanyaan 4	0,781		
Pertanyaan 5	0,777		
Pertanyaan 6	0,781		
Pertanyaan 7	0,801		
Pertanyaan 8	0,488		
Pertanyaan 9	0,626		
Pertanyaan 10	0,439		

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel *Internal Corporate Social Responsibility (X2)*

<i>Internal Corporate Social Responsibility (X2)</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,501	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,769		
Pertanyaan 3	0,720		
Pertanyaan 4	0,784		
Pertanyaan 5	0,797		
Pertanyaan 6	0,757		
Pertanyaan 7	0,564		
Pertanyaan 8	0,685		
Pertanyaan 9	0,688		
Pertanyaan 10	0,800		
Pertanyaan 11	0,819		
Pertanyaan 12	0,676		

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance (X3)*

<i>Work Life Balance (X3)</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,646	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,604		
Pertanyaan 3	0,618		
Pertanyaan 4	0,493		
Pertanyaan 5	0,614		
Pertanyaan 6	0,779		
Pertanyaan 7	0,694		
Pertanyaan 8	0,798		
Pertanyaan 9	0,830		

Pertanyaan 10	0,824		
---------------	-------	--	--

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Realibilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,902	10
<i>Quality Of Work Life</i>	0,867	10
<i>Internal Corporate Social Responsibility</i>	0,916	12
<i>Work Life Balance</i>	0,872	10

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Uji Asumsi Klasik

Nilai Uji Normalitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

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

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.

Berdasarkan Nilai Uji Multikolinieritas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

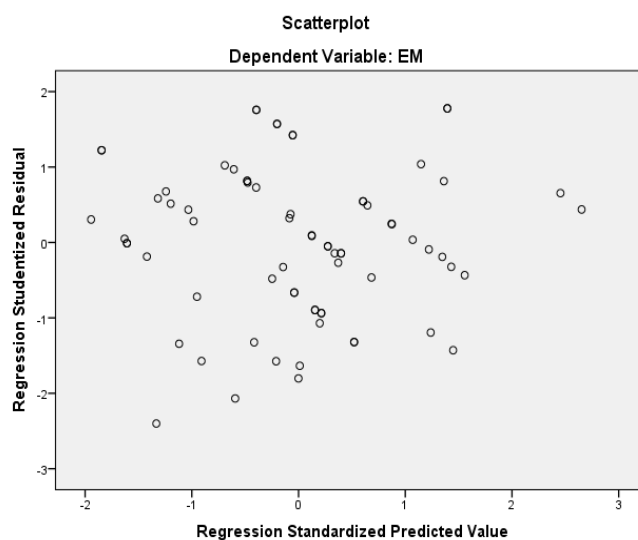
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.216	2.413		2.991	.004		
	QWL	.238	.033	.621	7.157	.000	.886	1.129
	ICSR	.208	.066	.269	3.134	.003	.907	1.103

	WLB	.240	.064	.315	3.780	.000	.959	1.043
--	-----	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh data bahwa *Quality Of Work Life* (X1) memperoleh nilai tolerance 0,886, *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) memperoleh Nilai tolerance 0,907, dan *Work Life Balance* (X3) memperoleh nilai tolerance 0,959. Semua Nilai tolerance tersebut masing- masing $> 0,10$. Sementara Nilai VIF *Quality Of Work Life* (X1) 1,129, *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) 1,103, dan *Work Life Balance* (X3) 1,043. Semua nilai VIF tersebut masing masing $< 10,00$. Model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Berdasarkan Hasil Uji Heterokedastisitas, diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan datadi atas, grafik tidak menunjukkan pola yang teratur dan titik-titik di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y berdistribusi. Dengan demikian, model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.

Berdasarkan Hasil Uji Autokorelasi, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.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.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		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 Coefficients* tertera nilai *constant* 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: $Y = 7,216 + 0,238 X_1 + 0,208 X_2 + 0.240 X_3$

Hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		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 Hasil Uji t, diperoleh hasil sebagai berikut :

- 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. *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.
- 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. *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.
- 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. *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 Uji Simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.949	3	71.983	26.937	.000 ^b
	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 disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.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%.

KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Bapat, S. (2022). *A study of the connection between icsr and employee engagement using selected large scale establishments on*. 12(03), 87–95.
- Batu bara, A. F., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 54–62. <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/684>
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement* (Pertama). Prenada. https://www.google.co.id/books/edition/Tujuh_Dimensi_Employee_Engagement/m-YuEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=employee+engagement&printsec=frontcover
- Lisabella, M., & Hasmawaty. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i4.380>
- Nanayakkara, & Sangarandeniya. (2022). Employee Engagement through Corporate Social Responsibility: A Study of Executive and Managerial Level Employees of XYZ Company in Private Healthcare Services Sector. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 1–16. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101001>
- Ramdhan, R. M., Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2093486>
- Schermerhorn. (2010). Organizational behavior. In *John Wiley & Sons* (11 th). John Wiley & Sons.
- Shelar, S., & Khatke, A. (2021). Effectiveness of work life balance towards employee engagement in hospitals. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(10), 481–493.
- Wirawan. (2018). *Kepemimpinan (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi, dan penelitian)*. Rajagrafindo.

Halaman ini sengaja dikosongkan

This page intentionally left blank