

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN RAWAT JALAN
RSUD H. ABDUL MANAP KOTA JAMBI**

Mayriza Sari

Staf Bagian Umum RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, Jambi

Email : myrizarsudham@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening dan mempelajari faktor-faktor yang mendominasi dan faktor-faktor yang perlu diperbaiki dari employee engagement yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi yang diharapkan dapat berguna bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya agar lebih optimal. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah 129 orang pegawai di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Data diproses lebih lanjut menggunakan program SmartPLS. Dari model struktural dan nilai loading item statement terdapat beberapa indikator variabel yang memiliki nilai loading dibawah 0,5. Analisis teknis melibatkan penentuan koefisien korelasi dan regresi linier berganda, kemudian hasilnya diinterpretasikan melalui pembahasan, kesimpulan dan saran dari variabel yang diteliti. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, Employee engagement pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

Kata Kunci : Employee Engagement, Kinerja, Komitmen Organisasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement on employee performance in the outpatient department of RSUD H. Abdul Manap Jambi City through organizational commitment as an intervening variable and to study the dominating factors and factors that need to be improved from employee engagement that affect employee performance. in the outpatient department of RSUD H. Abdul Manap Jambi City which is expected to be useful for hospital management in managing its human resource management to be more optimal. This research is a descriptive research with survey method. The population in this study were 129 employees in the Outpatient Department of RSUD H. Abdul Manap Jambi City, the sample size used in this study was 56 respondents. The data is further processed using the SmartPLS program. From the structural model and the loading item statement value, there are several variable indicators that have a loading value below 0.5. Technical analysis involves determining the correlation coefficient and multiple linear regression, then the results are interpreted through discussion, conclusions and suggestions from the variables studied. The results obtained in this study indicate that the Employee engagement variable has no significant effect on employee performance in the outpatient department of H. Abdul Manap Hospital Jambi City, employee engagement in the outpatient department of H. Abdul Manap Hospital Jambi City has an indirect effect on performance. employees in the outpatient department of RSUD H. Abdul Manap Jambi City through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords : employee engagement, employee performance, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Menciptakan kondisi yang baik bagi pegawai akan membuat mereka dapat bekerja melebihi kemampuan dan kapasitas yang biasa saja. *Employee engagement* adalah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh pegawai supaya bisa memberikan kinerja terbaik setiap harinya. Dengan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dengan kesadaran akan bermanfaat untuk semua orang yang ada di dalam organisasi. Memang tidak bisa dipungkiri jika kondisi tempat kerja akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya ini terkait dengan bagaimana pimpinan organisasi menciptakan kondisi di mana pegawai menawarkan potensi dan kapabilitasnya secara lebih. Dalam menciptakan suasana kerja yang bagus itu harus didasarkan dengan mengayomi dan mengenal semua karyawan yang bekerja di perusahaan.

Pegawai di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi merupakan penyelenggara pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja pegawai yang bekerja di pelayanan publik diwujudkan dengan pelayanan dan menciptakan ethos kerja yang prima, serta memberikan totalitas kinerja yang bermanfaat bagi masyarakat. Pegawai khususnya di rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kepuasan prima bagi pasien untuk mencapai standar. Pelaksanaan program, menjaga mutu agar tetap berpedoman pada standard pelayanan minimal yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa oknum pegawai tidak menjalankan tugasnya secara maksimal, masih ada pegawai yang terlambat dalam melaksanakan tugas sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat atau pasien dengan kinerja yang kurang efisien, dengan tindakan yang kurang terjangkau baik dalam bertindak merawat pasien dan keterlambatan dalam pengurusan administrasi yang sering terjadi kurang tepat waktu (keterlambatan pelayanan). Masalah sikap petugas pelayanan yang tidak ramah, berbelit-belit dan lambat dalam memberikan pelayanan adalah hal yang paling mendominasi keluhan masyarakat. Hal ini mempengaruhi mutu pelayanan terhadap masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai *variable intervening* dan mempelajari faktor-faktor yang mendominasi dan faktor-faktor yang perlu diperbaiki dari *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi yang diharapkan dapat berguna bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya agar lebih optimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Pada tahun 1990 Kahn (1990, p. 694) memperkenalkan konsep keterlibatan karyawan, memberikan definisi yang sekarang terkenal dikutip dalam pendahuluan, yaitu, "memanfaatkan diri anggota organisasi untuk peran kerja mereka; dalam keterlibatan, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran". Kahn menambahkan bahwa tiga kondisi keterlibatan psikologis diperlukan bagi seorang karyawan untuk terlibat secara intens: kebermaknaan (elemen kerja), keselamatan (elemen sosial, termasuk gaya manajemen, proses, dan norma organisasi) dan ketersediaan (gangguan individu). Robinson, dkk (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh

organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep employee engagement, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anitha. J (2014) dengan judul “*Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*” memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor penentu utama dari keterikatan karyawan (*employee engagment*) dan prediktibilitas konsepnya. Selain itu, untuk mempelajari dampak dari *employee engagment* terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian Anitha (2014) adalah karyawan dari tingkat manajerial menengah dan tingkat manajerial rendah dari organisasi berskala kecil yang terdaftar dalam asosiasi industri kecil di kabupaten Coimbatore. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara employee engagement dan kinerja karyawan. Lingkungan, tim kerja, dan hubungan pekerja ditemukan memiliki nilai t yang signifikan dengan keterikatan karyawan.

Kinerja (*Performance*)

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. (Robbins,2017)

Mathis dan Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (benchmark), dengan acuan/indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Secara singkat Mathis & Jackson (2011) membagi standar penilaian kinerja menjadi lima dimensi yaitu, Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama.

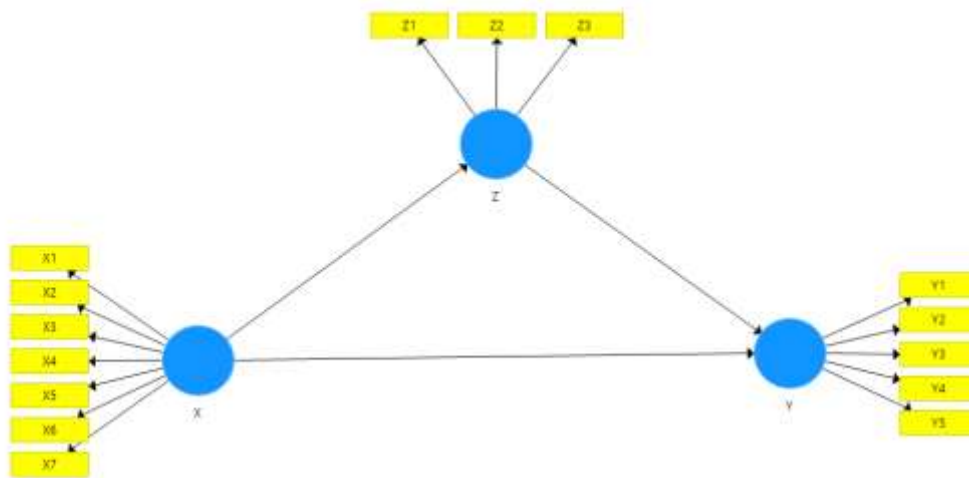
Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1993) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

- a. Affective commitment,
hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. Continuance commitment,
adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. Normative commitment,
adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Komitmen merupakan salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Memari *et al.* 2013). Melalui penelitiannya, Khan *et al.* (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Allen & Meyer (1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dan tetap bekerja dengan sebaik mungkin.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survey. Data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Untuk melengkapi data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari literatur dan jurnal baik nasional maupun internasional dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan rumus perhitungan, peneliti menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner dengan skala likert 1-5. Alat analisis data yang digunakan berupa SEM (Structural Equation Modeling) dengan pendekatan SEM berbasis varians atau lebih dikenal dengan PLS (Partial Least Square), perangkat lunak yang digunakan adalah smart-PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, yang merupakan pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi terdiri dari Dokter Spesialis dan Dokter Umum sebanyak 18 orang, Perawat dan Bidan 15 orang, petugas Apoteker dan Asisten Apoteker 4 orang, petugas *front office* dan informasi 6 orang, satpam 10 orang dan petugas pelayanan di bagian rekam medis ada 3 orang. Berikut ini data karakteristik responden dalam penelitian ini :

Tabel 1 Karakteristik Responden

Informasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	18	32%
- Perempuan	38	68%
Total	56	100%
Usia		
- 21-30 tahun	12	21%
- 31-40 tahun	24	43%
- > 40 tahun	20	36%
Total	56	100%

Pendidikan Terakhir		
- SMA	11	20%
- D3	13	23%
- S1	16	29%
- S2/Dokter Spesialis	16	29%
Total	56	100%
Masa Kerja		
- < 5 tahun	5	9%
- 5-10 tahun	25	45%
- > 10 tahun	26	46%
Total	56	100%
Gaji		
- 1-2 juta	23	41%
- > 2 - 3 juta	5	9%
- > 3-4 juta	10	18%
- > 4 juta	18	32%
Total	56	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Data karakteristik responden pada Tabel 1 menerangkan bahwa 68% sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, 43% mayoritas usia berada pada rentang 31-40 tahun yang merupakan rentang kelompok usia produktif. Pendidikan terakhir responden mayoritas pada jenjang pendidikan S1 dan S2/Dokter Spesialis masing-masing sebanyak 29%, dan sebanyak 46% responden memiliki masa kerja di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi di atas 10 tahun yang berarti mereka telah mengabdikan sejak awal berdiri RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, serta mayoritas gaji yang diterima pegawai sebanyak 41% masih ada di rentang 1-2 juta per bulan.

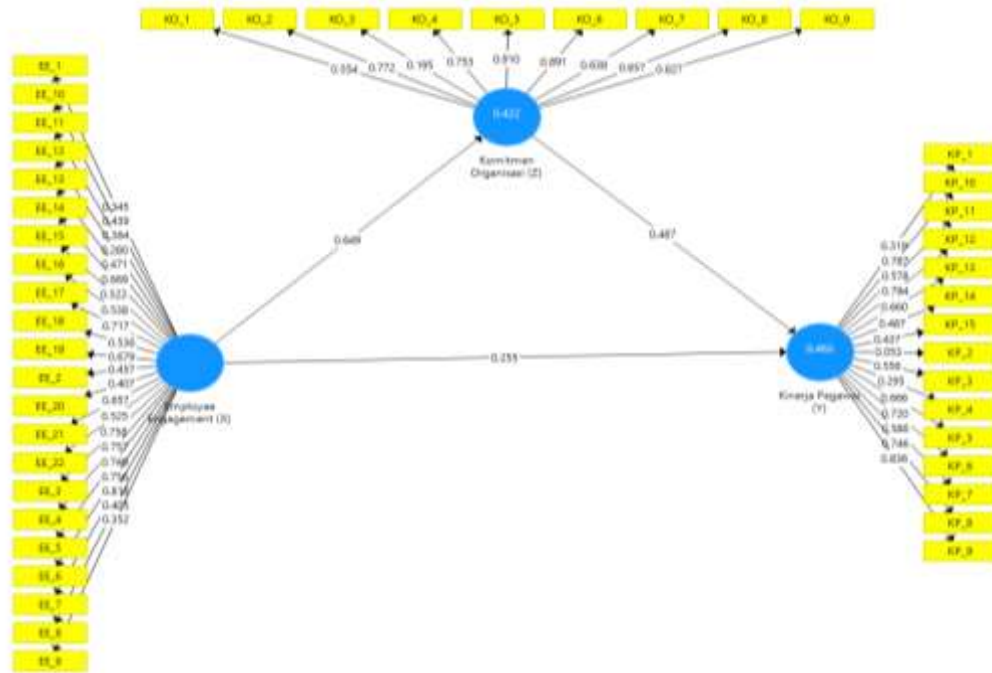
Hasil Estimasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas dari angket penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilihat dari korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor konstruk.

Validitas Konvergen

Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading diatas 0,50 (Ghozali, 2015). Semakin baik nilai validitas konvergen ditunjukkan dengan semakin tinggi korelasi antar indikator penyusun konstruk. Hasil pengolahan data kuisisioner dari 56 pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi menunjukkan bahwa model awal *loading value* untuk setiap item pernyataan dengan konstruk *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 menjelaskan bahwa tidak semua item pernyataan memiliki nilai loading di atas 0,50 yang berarti beberapa item di bawah 0,50 harus dikeluarkan dari model karena memiliki nilai loading kurang dari 0,50 dan tidak signifikan.



Gambar 2 Model Struktural dan *Loading Value* dari item pengukuran dari konstruk *Employee Engagement*, *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja Pegawai*

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Kemudian model diestimasi ulang dengan menghilangkan indikator EE_1, EE_2, EE_8, EE_9, EE_10, EE_11, EE_12, EE_13, EE_20, KO_3, KP_1, KP_2, KP_4, KP_14 dan KP_15 sehingga hasil keluaran terlihat seperti gambar berikut :



Gambar 3 Model Struktural Kedua dan *Loading Value* setelah mengeluarkan beberapa Item Pernyataan dengan konstruk *Employee Engagement*, *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja Pegawai*

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Gambar 3 menjelaskan bahwa semua item pernyataan berada di atas 0,50 yang artinya semua item valid kecuali ada dua item yang dibawah 0,50 (EE_15 dan EE_18).

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar kuadrat dari rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain dalam model, jika akar kuadrat dari rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) lebih besar dari korelasi dengan semua konstruk lainnya, itu dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berikut adalah nilai-nilai akar kuadrat dari rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) dari setiap konstruk atau variabel :

Tabel 3 Data AVE

	AVE (Rata-Rata Varians Diekstrak)
<i>Employee Engagement</i> (X)	0,489
Kinerja Pegawai (Y)	0,497
Komitmen Organisasi (Z)	0,583

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Nilai AVE yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kedua variabel laten *employee engagement* dan kinerja pegawai tersebut memiliki nilai AVE di bawah kriteria minimum yaitu 0,5 sehingga ukuran validitas konvergen kurang baik atau dapat dikatakan belum memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Reliabilitas Konsistensi Internal

Uji unidimensionalitas dilakukan dengan menggunakan reliabilitas komposit dan indikator *Alpha Cronbach*. Reliabilitas komposit menguji nilai reliabilitas indikator dalam sebuah konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi reliabilitas komposit jika memiliki nilai reliabilitas komposit $\geq 0,7$. Reliabilitas komposit merupakan sekumpulan indikator yang mengukur suatu variabel yang memiliki reliabilitas komposit, baik jika memiliki reliabilitas komposit $\geq 0,7$. Meskipun itu bukan standar mutlak.

Hasil penelitian di atas menunjukkan nilai reliabilitas komposit untuk semua konstruk *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai diatas 0,7 sehingga memenuhi persyaratan. Selain itu, nilai reliabilitas juga didukung dari nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4 Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

	Reliabilitas Komposit	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Employee Engagement</i> (X)	0,918	0,908
Kinerja Pegawai (Y)	0,925	0,887
Komitmen Organisasi (Z)	0,921	0,893

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 4 menunjukkan *Cronbach's Alpha* hasil konstruk *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di atas 0,7 yang membuktikan bahwa pengukuran dalam penelitian ini reliabel. Dalam mengevaluasi analisis model pada program *smartPLS* dilakukan untuk memastikan bahwa model struktur yang dibangun kokoh dan akurat.

Berdasarkan interpretasi tersebut maka dapat dianalisa bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini mempunyai hubungan lebih dari 90% dan mendekati 100% maka

dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki hubungan yang cukup besar, dan hubungan tersebut sesuai dengan model analisis dalam penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini.

Hasil Estimasi *Inner Model* (Model Struktural)

Koefisien Determinasi (R^2) berada di antara nol dan satu. Jika $R = 0$ berarti variabel independen dan variabel dependen tidak ada hubungan, sedangkan $R = 1$ berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh hubungan yang kuat. Evaluasi model pertama dilihat dari nilai R Square. Berdasarkan pengolahan data dengan *SmartPLS*, nilai R Square dan *Adjusted R Square* yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 R Square dan Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,388	0,365
Komitmen Organisasi (Z)	0,417	0,406

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

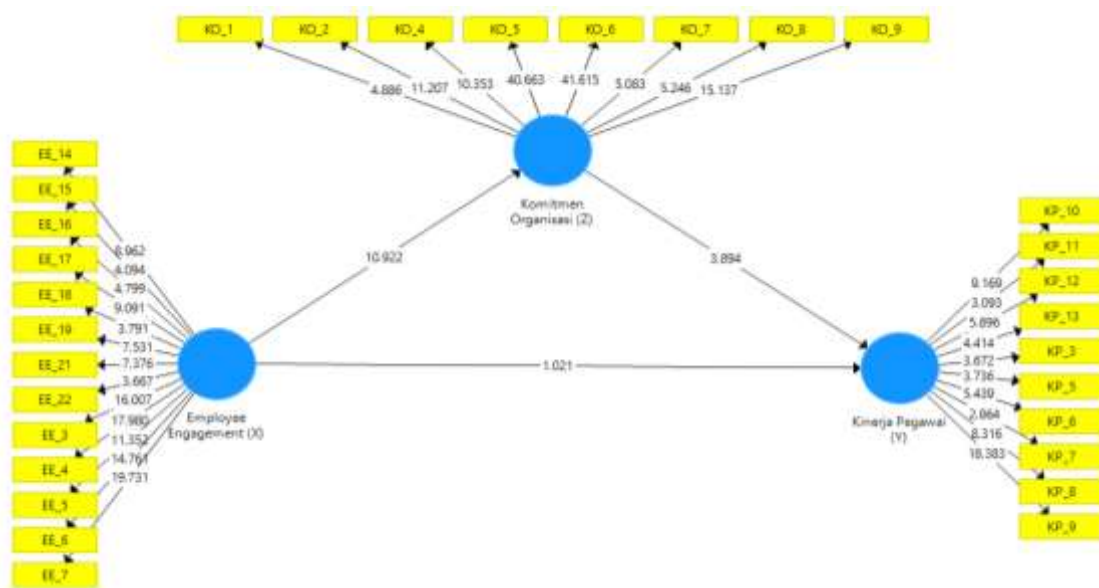
Tabel 5 menunjukkan nilai R Square untuk kinerja pegawai sebesar 0,388 yang artinya persentase pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8% dan sisanya sebesar 61,2% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Model nilai R Square untuk komitmen organisasi adalah 0,417 yang berarti persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 41,7% dan sisanya sebesar 58,3% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Data selanjutnya menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah nilai 0,365 dan 0,406.

Pengujian Hipotesis

Pengujian data atau analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk menguji pola hubungan yang menganalisis pengaruh suatu variabel atau sekumpulan variabel terhadap variabel lain, baik langsung maupun tidak langsung. Besarnya nilai efek ditunjukkan oleh koefisien jalur. Pada analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien β , sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antara *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,5\%$ (0,05). Dari hasil penghitungan *path analysis* (Gambar 4) didapatkan nilai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (3,894) lebih besar daripada nilai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai (1,021). Sementara nilai pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi (10,922) lebih besar daripada nilai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Hasil *path analysis* (Gambar 4) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek mediasi parsial dalam hubungan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai *effect size* dari komitmen organisasi (3,894) yang lebih besar dari nilai *effect size* dari *employee engagement* (1,021), dimana 1,021 tidak sama dengan 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H.



Abdul Manap Kota Jambi. Analisis regresi akan digunakan untuk memperkirakan parameter. Hasil estimasi parameter dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4 Hasil Path Analysis berdasarkan Estimasi Inner Model

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2021

Adapun hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari table *path coefficients* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Path Coefficients (Direct Effect)

	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	T Statistik	P Values
Employee Engagement (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0,185	0,199	0,181	1,021	0,308
Employee Engagement (X) → Komitmen Organisasi (Z)	0,646	0,677	0,059	10,922	0,000
Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,488	0,484	0,125	3,894	0,000

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Konstruk *employee engagement* dibentuk oleh indikator-indikator yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan perusahaan, dan kesejahteraan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur 0,185 dan *p value* 0,308 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan, maka hipotesis 1 ditolak.

Karena data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan hubungan antara X dan Y, dan tidak berarti X tidak mempengaruhi Y, tetapi data sampel tidak membuktikan hubungan tersebut. Hal ini disebabkan keterikatan secara langsung pegawai belum mampu meningkatkan kinerja langsung yang dirasakan pegawai.

Namun dari analisis data *employee engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien 0,646. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara *employee engagement* terhadap komitmen organisasi adalah signifikan, maka hipotesis 2 diterima.

Konstruk komitmen organisasi dibentuk oleh indikator - *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,488. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, maka hipotesis 3 diterima. Hal ini menandakan semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin buruk. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data pada Tabel 7 pengujian pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi menghasilkan koefisien parameter 0,315 dan nilai statistik t sebesar 3,465 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi (p value) = 0,001 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 diterima.

Tabel 7 Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistik	P Values
Employee Engagement (X) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,315	0,328	0,091	3,465	0,001

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Karena data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan hubungan antara X dan Y, dan tidak berarti X tidak mempengaruhi Y, tetapi data sampel tidak membuktikan hubungan tersebut.
2. *Employee engagement* pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik rasa *engagement* yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkat juga loyalitas dan dedikasinya dalam pekerjaan maupun organisasi. Dengan begitu komitmen organisasi akan lebih meningkat.
3. Komitmen organisasi pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin buruk. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi

akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungan positifnya dengan kinerja karyawan.

4. *Employee engagement* pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening. Pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran, yaitu Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi diharapkan terus dapat meningkatkan sarana dan prasarana lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Diharapkan sikap atasan yang selalu dapat memotivasi dan memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawainya yang kemudian dapat berguna bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya agar lebih optimal.

Adanya perbaikan dan peningkatan pemberian kompensasi dan kesejahteraan kerja maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Kompensasi dan kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Pemberian kompensasi dan kesejahteraan yang layak akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap rumah sakit. Dampaknya pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, dalam hal ini pasien dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya. Diharapkan Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dapat mengimplementasikan hasil analisis beban kerja agar pembagian kerja untuk pegawai dapat terlaksana dengan baik dan adil yang diharapkan akan berpengaruh pada kuantitas kerja pegawai di bagian rawat jalan. Diharapkan Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dapat menjaga dan meningkatkan kondisi kerja yang positif agar pegawai di bagian rawat jalan dapat lebih memiliki rasa terikat terhadap rumah sakit yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai di bagian rawat jalan dan keberlanjutan rumah sakit di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017), Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata AGORA Vol. 5, No. 1.
- Ala`a Nimer Abu Khalifeh, Ahmad Puad Mat Som. (2013) "The Antecedents Affecting Employee Engagement and Organizational Performance", Asian Social Science, academia.edu, Asian Social Science, 2013, academia.edu, <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n7p41>.
- Allen & Meyer (1993). "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects". Journal of Business Research. 26. 49-61.
- Alwi, S (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Anitha J., (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323.
- Amin, S., & Mawaddah, N. (2017). "Do Really Emotional Quotient And Spiritual Quotient Affect On Employee Performance ?". *Journal Of Business Studies And Management Review*, 1(1), 33-37. <https://doi.org/10.22437/jb.v1i1.3920>.
- Ari Kunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arina Nurandini*, Eisha Lataruval (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni 78 – 91. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Blessing White. (2011, January). *Employee engagement report 2011*. New Jersey: Author. [Online] Available at: http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report.pdf.
- Cardy, R.L. (2004), *Performance management: Concepts, Skills, and Exercises*, M.E. Sharpe, Armonk, NY.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fleming, J.H. and Asplund, J. (2007), *Human sigma*, Gallup Press, New York, NY. Gallup (2002), "The high cost of disengaged employees", *Gallup Business Journal*, April 15, available at : <http://businessjournal.gallup.com/content/247/the-high-cost-ofdisengaged-employees.aspx>.
- Gallup (2004). *Gallup study: "Engaged employees insipire company innovation : national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward"*, the *Gallup Mangement Journal*.
- Geldenhuis, M., Karolina Laba, Cornelia, M. V. (2014). "Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. 1098. 1-10.
- Ghozali, Imam; Latan, Hengky, 2015, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Harwiki, W. (2016). *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. doi:10.1016/j.sbspro.2016.04.032 url to share this paper: sci-hub.tw/10.1016/j.sbspro.2016.04.032
- Holbeche, L. & Springett, N. (2003) *In Search of meaning in the workplace*. Horsham, Roffey Park.
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Khan, M. R., Ziauddin & Jam, F. A (2010). "The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Sciences*. 15 (3). 292-298.
- Little, B & Little, P.,(2006). Employee Engagement: Conceptual Issues. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Volume 10: hal 111 - 118.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), pp. 1-11.
- Macey, Schneider, dkk. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30
- Mathis L. Robert & H. Jackson, John., (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Marquis, B and Houston, C.J. 2000. *Leadership Roles and Management Function in Nursing. Theory and Application* (3th ed). Philadelphia: Lippincott Company.
- Meswantri, Awaludin (2018) Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance *International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(3), 36-44.
- Memari, N., Mahdieh, O. & Marnani, A. B. (2013). "The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. A Study of Meli Bank". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* Copy Right © 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research 16. 5 (5). 164-171
- Owais Nazir, Jamid UI Islam (2016) Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement *South Asian Journal of Business Studies* Vol. 6 No. 1, 2017 pp. 98-114 © Emerald Publishing Limited 2398-628X DOI 10.1108/SAJBS-04-2016-0036
- Rachmaliya, N. S., & Efendy, H. (2017). Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment. *Human Resource Research*,1(1),41.doi:10.5296/hrr.v1i1.11740 url to share this paper: scihub.tw/10.5296/hrr.v1i1.11740
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk", *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April 2014
- Ranty Sapitri (2016), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Robbins, Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kelima, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, Institution for Employment Studies.
- Rokiah, *Journal Pasien Safety* (Pasien Safety Identification, Pasien Safety Solution volume 1, 2007)
- Saks, A.M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>.
- Schaufeli & Bakker (2003), Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: a multi-sample study. *J. Organizational Behaviour* 25, 293–315. doi: 10.1002/job.248
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall
- Sekaran & Bougie (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sentot, Imam Wahjono. 2010. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. (2010). *Employee Engagement – Engaging the 21st Century Workforce*.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPP*. Kencana Predana Media Group. Jakarta.
- Simons, J. C. & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organisational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI: Yogyakarta
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sumarni, S., Rosita, S., & Widiastuti, F. (2020). Employee’s Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and Its Impact on Human Resource Performance (Study in Jambi of Transportation Agency, Indonesia). *Journal of Business Studies and Management Review*, 3(1), 82-90. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v3i1.8651>
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. Oktober 2017.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Triple Creek Associates. 2007. *Triple Creek’s Employee Engagement*. Research. www.3creek.com
- Truss, Catherine., Shantz, Amanda., Soanec, Emma., Alfesd, Kerstin., and Delbridgee, Rick., (2013), “Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory”, *The International Journal of Human Resource Management*, 2013, Vol. 24, No. 14, 2657–2669, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi, (2017), “Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagment) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang”, *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2*, Oktober 2017.