

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN

Alpia Rahmah¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM. 19310423

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN. 1119056501

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM. 1116028801

E-mail: rahmahalpia02@gmail.com / +6285654857781

ABSTRAK

Alpia Rahmah, 2023. Pengaruh *Work Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Pembimbing I: Dwi Wahyu Artiningsih, Pembimbing II: Teguh Wicaksono.

Perkembangan dinamika bisnis global yang kompetitif membuat organisasi menggunakan kinerja karyawan sebagai indikator krusial seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dan menghasilkan sumber daya manusia yang optimal. Organisasi harus memahami unsur-unsur penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk *work engagement* (keterlibatan kerja) dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) *Work engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin; (2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin; dan (3) *Work engagement* kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Metode penelitian menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 127 karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Sampel penelitian terdiri dari 96 sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan estimasi error 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Teknik random sampling digunakan untuk memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi, yang sebelumnya telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik sebagai prasyarat regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Work engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jika karyawan dilibatkan secara fisik, intelektual, emosional, dan spiritual maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan; (2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jika karyawan memahami dasar atau landasan pendapat dan keyakinan publik serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi dengan memperhatikan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan; (3) *Work engagement* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan banyak terlibat dalam pekerjaan dan dibarengi dengan budaya organisasi yang baik. Kontribusi *work engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,6%, dan faktor lain di luar variabel yang diteliti sebesar 59,4% pengaruhnya, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Kata kunci: *Work Engagement*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Alpia Rahmah, 2023. *The Influence of Work Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at the Banjarmasin Islamic Hospital*. Advisor I: Dwi Wahyu Artiningsih, Advisor II: Teguh Wicaksono.

The development of competitive global business dynamics makes organizations use employee performance as a crucial indicator of how well employees complete tasks and produce optimal human resources. Organizations must understand the causal elements that affect employee performance, including work engagement and organizational culture. This study aims to examine and analyze: (1) Work engagement partially has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Islamic Hospital; (2) Organizational culture partially has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Islamic Hospital; and (3) work engagement and organizational culture simultaneously affect the performance of employees at the Banjarmasin Islamic Hospital.

The research method uses explanatory research with a quantitative approach. The study population consisted of 127 non-medical employees at the Banjarmasin Islamic Hospital. The research sample consisted of 96 samples using the Slovin formula with an estimated error of 5% and a 95% confidence level. A random sampling technique is used to provide equal opportunity to be selected. Data analysis used multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination, which had previously met the validity and reliability tests and the classical assumption test, as a prerequisite for multiple linear regression.

The study results show that: (1) Work engagement partially has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Islamic Hospital. If employees are involved physically, intellectually, emotionally, and spiritually it will encourage increased employee performance; (2) Organizational culture partially has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Islamic Hospital. If employees understand the basis or foundation of public opinion and beliefs as well as the practical values of all members of the organization by paying attention to innovation and risk-taking, attention to detail, result orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability, it will encourage increased employee performance; (3) Work engagement and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Islamic Hospital. This will improve employee performance if employees are involved in much work and accompanied by an excellent organizational culture. The contribution of work engagement and organizational culture to employee performance is 40.6%, and other factors outside the variables studied account for 54%, such as compensation, work motivation, and work discipline.

Keywords: *Work Engagement, Organizational Culture, Employee Performance.*

REFERENSI

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fachrurazi, Rezeki, F., & Dirhamsyah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work engagement* dan Budaya Organisasi pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(3), 247-255.
- Hasibuan, N., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen*, 3(2), 131-143.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manurung, A. H., Kartono, R., Tjahjana, D., Tjiptadi, D. D., & Saputra, N. (2021). *Manajemen: Teori dan Perkembangannya*. Jakarta: PT Adler Manurung Press.
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 385-396.
- Nahot, A. K., & Sutapa, I. N. (2022). Dampak Program Enhancement dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Tirta*, 10(2), 665-672.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*, 7(1), 134-143.
- Nurchahaya, H., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 3(2), 131-143.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekobis*, 23(2), 1-15.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 56-62.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O., Purba, B., Marto Silalahi, M. S., Ismail, M., Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Saputra, N., Sasmoko, & Abdinagoro, S. B. (2018). The Holistic *Work engagement*: A Study in Indonesia Oil Palm Industry. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.9), 1-7.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.

- Schaufeli, S., Gonzalez-Roma, & Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., SEnoaji, F., Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 2723-2328.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui *Work engagement* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2620-2627.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(2), 51-56.
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 19(1), 120-133.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Wiyono, Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.