



Aldi Saputra¹
 Hamid Halin²
 Try Wulandari³

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN CULTURE ORGANIZATION TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT IN RUMAH SAKIT MYRIA PALEMBANG

Abstrak

Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Employee Engagement dan Culture Organization. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Employee engagement dan Culture Organization terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap rumah sakit myria Palembang. Penelitian ini diawali dengan survei kepada 91 perawat sebagai sampel responden di rumah sakit myria Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 91 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang diperoleh hasil bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individual (Uji t) menyatakan bahwa hipotesis diterima, dengan nilai *thitung* *ttabel* sebesar 1,711 1, 666 dengan nilai signifikan 0,091 0,05 maka *H02* ditolak dan *Ha2* diterima. Artinya terdapat pengaruh Culture Organization terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Myria Kota Palembang.

Kata Kunci: Employee Engagement, Culture Organization, Kinerja Perawat

Abstrack

Factors that can influence Employee performance are Employee Engagement and Organizational Culture. This study aims to examine the influence of employee engagement and culture organization on the performance of inpatient installation nurses at Myria Hospital, Palembang. This research began with a survey of 91 nurses as a sample of respondents at Myria Hospital, Palembang. The type of research used was descriptive research using quantitative methods. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 91 respondents. Based on the results of hypothesis testing carried out at Myria Hospital, Palembang City, the results showed that Employee Engagement had a significant effect on Nurse Performance. Based on the results of partial/individual hypothesis testing (t test), it states that the hypothesis is accepted, with a value of *thitung* *ttabel* of 1.711 1, 666 with a significant value of 0.091 0.05, then *H02* is rejected and *Ha2* accepted. This means that there is an influence of Culture Organization on the Performance of Nurses at Myria Hospital, Palembang City.

Keywords: Employee Engagement, Culture Organization, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Pada Era Revolusi 4.0 yang dimaknai dengan tingginya persaingan di berbagai sektor yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat, dimana karyawan dituntut untuk hidup berdampingan dengan teknologi menguasai dan memanfaatkan teknologi. Sumber daya manusia dituntut cepat dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang akan dihadapi sehingga keunggulan dan kinerja karyawan harus terus dijaga dan ditingkatkan (Huzain, 2021).

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Indo global Mandiri
 email: 2020510064@students.uigm.ac.id, hamidhalin@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

Dalam lembaga kesehatan karyawan dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal tersebut membuat tingginya tuntutan kerja karyawan sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan istilah yang sering dikenal dengan employe engagement (keterikatan karyawan) (Taqiyuddin et al., 2022).

Kinerja karyawan banyak di pengaruhi oleh beberapa faktor baik secara individu maupun di luar individu. Adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan dapat menunjukan seberapa kuat culture organization yang diterapkan dalam perusahaan. Nilai dalam culture organization dapat dijadikan acuan perilaku karyawan dalam berorganisasi yang terorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil kinerja yang di terapkan tentunya dengan adanya budaya organisasi menjadi pembeda dan suatu ciri khas dalam satu perusahaan dengan perusahaan yang lain (Noviardy & Aliya, 2020).

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi penelitian ini adalah perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang yang berjumlah 91 perawat, sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 91 orang dengan metode teknik sampling jenuh. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dan r tabel. Nilai dari r tabel untuk populasi pada penilaian ini adalah sebanyak 91 responden dengan tingkat signifikan 5% dan $n = 91$ maka nilai r tabel adalah sebesar 0,207 sesuai yang dijelaskan penulis pada bab. Jadi, apabila r hitung lebih besar dari 0,207 maka pernyataan tersebut dianggap valid dan apabila r hitung lebih kecil dari 0,207 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh data sebagai berikut:

1. Variabel Employee Engagement (X1) menunjukkan r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,207 sehingga masing-masing dari tiap pernyataan variabel Employee Engagement dinyatakan valid.
2. Variabel Culture Organization (X2) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,207 sehingga masing-masing dari tiap pernyataan variabel culture organization (X2) dinyatakan valid.
3. Variabel Kinerja Perawat (Y) menunjukkan r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,207 sehingga dapat disimpulkan bahwa item- item dari pernyataan pada variabel kinerja perawat (Y) valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki cronbach's alpha $> 0,60$. Berikut ini hasil pengujian realibilitas untuk variabel Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Employee Engagement (X1)	0,877	0,60	Reliabel

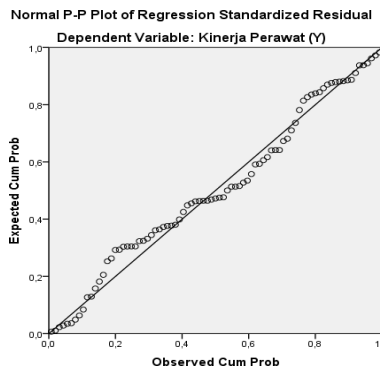
2	Culture Organization (X2)	0,796	0,60	Reliabel
3	Kinerja Perawat (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Hasil dari pengujian data realibilitas untuk variabel Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan grafik normal P-P plot dibantu dengan SPSS. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-P plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF), diketahui nilai tolerance > 0,10 nilai VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinienarias pada model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearit y Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,960	2,376		4,612	,000		
	Employee Engagement (X1)	,299	,108	,364	2,769	,007	,458	2,183
	Culture Organization (X2)	,263	,154	,225	1,711	,091	,458	2,183

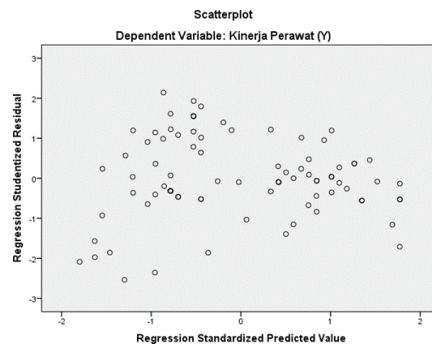
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dan ketentuan uji multikolinieritas bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Makadari itu jika dilihat dari perolehan hasil dari

program spss diatas dinyatakan bahwa tolerance tiap variabel lebih besar dari 0,10 nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat maka terlebih dahulu harus di ketahui apakah sebuah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan regresi dengan SPSS versi 24 maka hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Beranda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,960	2,376		4,612	,000
	Employee Engagement (X1)	,299	,108	,364	2,769	,007
	Culture Organization (X2)	,263	,154	,225	1,711	,091

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Hasil regresi linier berganda yang peneliti lakukan Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) Kinerja Perawat (Y) digambarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,960 + 0,299 (X_1) + 0,263 (X_2) + e$$

1. Konstanta sebesar 10,960 menunjukkan jika variabel Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) diasumsikan konstan maka Kinerja Perawat (Y) akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Employee Engagement (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap peningkatan Employee Engagement (X1) sebesar satuan maka akan meningkatkan Kinerja Perawat (Y) sebesar 2,99% dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Karayawan (Y) sebesar 0,263 menyatakan bahwa setiap peningkatan Culture

Organization (X2) sebesar satuan maka meningkatkan Kinerja Perawat (Y) sebesar 2,63% dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui bahwa pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,960	2,376		4,612	,000
	Employee Engagement (X1)	,299	,108	,364	2,769	,007
	Culture Organization (X2)	,263	,154	,225	1,711	,091

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 4 bahwa variabel Employee Engagement (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,769 dan tingkat signifikan sebesar 0,007 variabel Culture Organization (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 1,711 dan tingkat signifikan sebesar 0,091. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan (db) $n-k-1$ atau $91-3-1 = 87$ dan tingkat signifikan sebesar 5% jadi nilai t_{tabel} 1,666 (distribusi nilai t_{tabel}). Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa:

1. Variabel Employee Engagement (X1) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Employee Engagement (X1) sebesar 2,769 > 1,666 dengan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikanyang telah ditentukan $0,007 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh terhadap KinerjaPerawat.
2. Variabel Culture Organization dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Culture Organization (X2) sebesar 1,711 > 1,666 dengan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang telah ditentukan $0,091 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Culture Organization berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y).

Uji Simultan (uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Berikut hasil Uji F setelah dilakukan pengujian yang dibantu oleh program komputer SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,330	2	144,665	19,173	,000 ^b
	Residual	663,966	88	7,545		
	Total	953,297	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat(Y)
 b. Predictors: (Constant), Culture Organization (X2), Employee Engagement (X1)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 19,173 > F_{tabel} 2,32 atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang bearti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Myria Kota Palembang.

Analisis Koefisien Korelasi

Pada analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dengan menghitung nilai koefisien korelasi menggunakan bantuan program SPSS berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,704	,788	2,747
a. Predictors: (Constant), Culture Organization (X2), Employee Engagement (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)				

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai R sebesar 0,851 atau sebesar 85,1% yang artinya hubungan antara Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) berada dikisaran 0,50 sampai dengan 1,00 yang artinya sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah melakukan uji koefisien determinasi SPSS versi 24 maka hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,704	,788	2,747
a. Predictors: (Constant), Culture Organization (X2), Employee Engagement (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)				

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka diperoleh nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,704 atau sebesar 70,4% memiliki pengertian bahwa nilai 0,304 atau sebesar 30,4% dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Sedangkan 29,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang diperoleh hasil bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang telah memberikan wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan rinci sehingga para perawat akan lebih mealkukan yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada para pasien. Employee Engagement yang baik akan mempengaruhi kinerja perawat yang dihasilkan untuk rumah sakit.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat yang didukung oleh indikator semangat (vigor) yaitu jika dalam bekerja memiliki rasa antusias yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu, indikator Employee Engagement yang mempengaruhi Kinerja Perawat yaitu indikator dedikasi (dedication) dimana para perawat memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, maka akan membuat para perawat (karyawan) dalam menjalankan pekerjaan sebagai sesuatu pengalaman yang berharga dan membentuk

sebuah inspirasi dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat yang dihasilkan untuk rumah sakit dan para pasien rumah sakit.

Pengaruh Culture Organization Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Myria di Kota Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individual (Uji t) menyatakan bahwa hipotesis diterima, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,711 > 1,666$ dengan nilai signifikan $0,091 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Culture Organization terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Myria Kota Palembang.

Pengaruh Culture Organization terhadap Kinerja Perawat didukung oleh indikator ketekunan (diligency) yang dimana dalam menghasilkan kinerja yang baik para perawat bersungguh-sungguh dalam bekerja yaitu dengan tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu mengutamakan performa kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efisien dan akan langsung mempengaruhi kinerja yang dihasilkan untuk rumah sakit dan para pasien. Selain itu, indikator ketulusan (sincerity) juga memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat yaitu apabila para perawat saling menghargai, menghormati, melayani pasien dengan baik serta memiliki rasa kepedulian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan maka akan sangat mempengaruhi kinerja perawat yang dihasilkan.

Pengaruh Employee Engagement dan Culture Organization Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Myria Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 19,173 yang mana nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,32 sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagemnet (X1) dan Culture Organization (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Myria di Kota Palembang. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement (X1) dan Culture Organization (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Myria di Kota Palembang sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% ($100\% - 70,4\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

SIMPULAN

1. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 10,960 menandakan jika X1 (employee engagement), X2 (culture organization) nol, maka Y (kinerja perawat) akan sebesar 10,96%. Koefisien employee engagement dan culture organization secara positif memengaruhi kinerja perawat. Dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,299 (b1), 0,263 (b2), dapat disimpulkan bahwa peningkatan 1 persen pada employee engagement dan culture organization akan meningkatkan kinerja perawat sebesar masing-masing 0,299, 0,263, dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel X1 (employee engagement) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja perawat) dengan t_{hitung} sebesar 2,769 lebih besar dari t_{tabel} (1,666). Kemudian, variabel X2 (culture organization) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja perawat) dengan t_{hitung} sebesar 1,711 lebih besar dari t_{tabel} (1,666).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), didapatkan f_{hitung} sebesar (19,173) dan lebih besar dari f_{tabel} (2,32). Maka tiap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara simultan.
4. Berdasarkan hasil pengujian korelasi dan determinasi, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (employee engagement), X2 (culture organization) memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif terhadap variabel Y (kinerja perawat) sebesar 85,1%. Selain itu, secara simultan, variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 70,4%. Sebanyak 29,6% dari pengaruh terhadap keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan serta arahan bagi penelitian selanjutnya:

1. Bagi Rumah Sakit Myria Palembang

Bagi Rumah Sakit Myria Palembang disarankan untuk meningkatkan Employee Engagement dan Culture Organization, mengingat keduanya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat. Program pelatihan dan inisiatif yang mendorong keterlibatan karyawan serta memperkuat budaya organisasi dapat menjadi langkah strategis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mendalami pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi Kinerja Perawat. Eksplorasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek tertentu dari Employee Engagement dan Culture Organization dapat memberikan wawasan tambahan untuk meningkatkan kualitas penelitian. Selain itu, melibatkan variabel-variabel tambahan yang mungkin berperan dalam konteks rumah sakit bisa menjadi kontribusi yang berharga.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirunissa, N. R. (2022). Budaya Organisasi di Kantor Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., & Tampongangoy, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
- Savitri, C. A., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V14i2.44680>
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Mukarromah, N. L. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Pratama Jombang.