

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) RA Kartini Kabupaten Jepara sebagai SKPD yang telah menerapkan PPK BLUD secara penuh berdasarkan Surat Keputusan Bupati Jepara Nomor 267 tahun 2008 dan berlaku pada Tanggal 1 Januari 2009. Tugas Pokok dan fungsi RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara menurut Peraturan Bupati nomor 58 Tahun 2010 tentang Rumah Sakit Umum Daerah RA.Kartini mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

1. Visi Rumah Sakit

“Terwujudnya Rumah Sakit Pendidikan dan Pelayanan Rujukan Utama”

2. Misi Rumah Sakit

a. Menyelenggarakan Pelayanan Prima

Misi pertama berfokus memberikan pelayanan kesehatan yang diberikan secara paripurna dan terpadu kepada lapisan masyarakat sehingga pasien akan merasa puas dengan pelayanan rumah sakit.

b. Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia

Misi kedua berfokus pada upaya membangun sumber daya manusia (SDM) rumah sakit yang professional meliputi knowledge, skills, dan akuntable, yang berorientasi pada konsumen untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

c. Mengembangkan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Misi ketiga berpartisipasi mengembangkan pendidikan, pelatihan dan pengabdian masyarakat yang bekerja sama dengan rumah sakit pendidikan utama dan Institusi pendidikan yang dapat meningkatkan mutu pelayanan.

d. Melengkapi Sarana Prasarana sesuai Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Misi keempat mengembangkan sarana prasarana mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal tersebut sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

e. Meningkatkan Kerjasama Lintas Sektor

Misi kelima difokuskan pada peningkatan kerjasama dengan unit kerja yang terkait dengan tujuan saling memberikan daya ungkit dan kemanfaatan bersama.

4.2. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 90 orang yang merupakan responden pegawai Rumah Sakit Kartini Jepara.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	39	43.33
Perempuan	51	56.67
Total	90	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Kartini Jepara didominasi oleh perempuan.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	22	24.44
31-40 Tahun	43	47.78
41-50 Tahun	19	21.11
> 50 Tahun	6	6.67
Total	90	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang (47.79%), hal ini menunjukkan pegawai Rumah Sakit Kartini Jepara didominasi oleh orang-orang yang usia produktif.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	9	10.00
Diploma	41	45.56
S1	32	35.56
S2	8	8.89
Jumlah	90	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi Diploma yaitu 41 orang (45.56%) hal ini menunjukkan pegawai Rumah Sakit Kartini Jepara sesuai dengan bidang keahlian masing-masing seperti perawat.

4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 90 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

Tabel 4.4
Tabel Kategori Penilaian Responden

No.	Rentang nilai	Kategori
1	1.0 – 2.0	Rendah
2	2.1-3.0	Sedang
3	3.1-4.0	Tinggi
4	4.1-5.0	Sangat Tinggi

4.3.1. Variabel *Teamwork*

Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden Rumah Sakit Kartini Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai X1 *Teamwork*

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Mau bekerjasama	0 (0%)	5 (5.6%)	9 (10%)	48 (53.3%)	28 (31.1%)	90 (100%)	4.10
2.	Mengungkapkan harapan yang positif	0 (0%)	0 (0%)	1 (1.1%)	54 (60%)	35 (38.9%)	90 (100%)	4.38
3.	Menghargai masukan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	61 (67.8%)	29 (32.2%)	90 (100%)	4.32
4.	Memberikan dorongan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	59 (65.6%)	31 (34.4%)	90 (100%)	4.34
5.	Membangun semangat kelompok	0 (0%)	0 (0%)	15 (16.7%)	58 (64.4%)	17 (18.9%)	90 (100%)	4.02

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator mau bekerjasama lebih banyak yang setuju mencapai 53.3% dengan nilai mean sebesar 4.10 karena pegawai merasa secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja, indikator mengungkapkan harapan yang positif yang setuju mencapai 60% dengan nilai mean sebesar 4.38 karena dalam menjalankan tugas pegawai saling berkontribusi, indikator menghargai masukan yang setuju mencapai 67.8% dengan nilai mean sebesar 4.32 karena sebagai pegawai yang bekerja dalam kelompok/tim mereka berusaha mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal, indikator memberikan dorongan yang setuju mencapai 65.6% dengan nilai mean sebesar 4.34 karena setiap tim medis dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan, indikator membangun semangat kelompok yang setuju mencapai 64.4% dengan nilai mean sebesar 4.02 karena tim medis memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim. hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *teamwork* dalam bekerja di rumah sakit, dengan team kerja yang solid maka pekerjaan akan tercapai secara optimal.

4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Adapun tanggapan responden Rumah Sakit Kartini Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai X2 Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kebersihan	0 (0%)	0 (0%)	6 (6.7%)	51 (56.7%)	33 (36.7%)	90 (100%)	4.30
2.	Penerangan	0 (0%)	0 (0%)	4 (4.4%)	61 (67.8%)	25 (27.8%)	90 (100%)	4.23
3.	Pertukaran udara	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.2%)	68 (75.6%)	20 (22.2%)	90 (100%)	4.20
4.	Keamanan	0 (0%)	0 (0%)	1 (1.1%)	56 (62.2%)	33 (36.7%)	90 (100%)	4.36
5.	Kebisingan	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.2)	60 (66.7%)	28 (31.1%)	90 (100%)	4.29

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator kebersihan lebih banyak yang setuju mencapai 56.7% dengan nilai mean sebesar 4.30 karena tempat kerja selalu dibersihkan oleh petugas kebersihan, indikator penerangan yang setuju mencapai 67.8% dengan nilai mean sebesar 4.23 karena penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan, indikator pertukaran udara yang setuju mencapai 75.6% dengan nilai mean sebesar 4.20 karena sirkulasi udara diruang kerja cukup baik sesuai standar kesehatan, indikator keamanan yang setuju mencapai 62.2% dengan nilai mean sebesar 4.36 karena keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman, indikator kebisingan yang setuju mencapai 66.7%, dengan nilai mean sebesar 4.29 karena tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah sakit memperhatikan lingkungan kerja sebagai pendukung kelancaran pekerjaannya.

4.3.3. Variabel *Work Life Balance*

Work Life merupakan konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) di satu sisi, dan “kehidupan” di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang. Adapun tanggapan responden Rumah Sakit Kartini Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai X3 *Work Life Balance*

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Time balance</i>	0 (0%)	0 (0%)	18 (20%)	57 (63.3%)	15 (16.7%)	90 (100%)	4.07
2.	<i>Involvement balance</i>	0 (0%)	0 (0%)	7 (7.8%)	70 (77.8%)	13 (14.4%)	90 (100%)	4.07
3.	<i>Involvement balance</i>	0 (0%)	0 (0%)	11 (12.2%)	62 (68.9%)	17 (18.9%)	90 (100%)	3.97

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator *time balance* lebih banyak yang setuju mencapai 63.3% dengan nilai mean sebesar 4.07 karena tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel dan memiliki jam kerja paruh waktu dengan *shift* dan pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan, indikator *Involvement balance* yang setuju mencapai 77.8% dengan nilai mean sebesar 4.07 karena bekerja menyediakan fasilitas untuk penanganan anak dan pegawai sesekali dapat mengurus anak di jam kerja, indikator *Involvement balance* yang setuju mencapai 68.9% dengan nilai mean sebesar 3.97 karena tempat bekerja menyediakan program *family gathring* untuk pegawai serta

memberikan akses telepon selama jam kerja sehingga pegawai dapat menerima telepon dan pesan mendesak dari keluarga di jam kerja. hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sebuah keseimbangan dalam kehidupan diantaranya karir dan keluarga.

4.3.4. Variabel *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individ. Adapun tanggapan responden Rumah Sakit Kartini Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Y *Employee Engagement*

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Vigor</i>	0 (0%)	0 (0%)	6 (6.7%)	57 (63.3%)	27 (30%)	90 (100%)	4.22
2.	<i>Dedication</i>	0 (0%)	0 (0%)	12 (13.3%)	59 (65.6%)	19 (21.1)	90 (100%)	4.08
3.	<i>Absorption</i>	0 (0%)	0 (0%)	8 (8.9%)	54 (60%)	28 (31.1%)	90 (100%)	4.23

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator *Vigor* lebih banyak yang setuju mencapai 63.3% dengan nilai mean sebesar 4.22 karena pegawai menganggap target departemen, menjadi target saya, jika diperlukan, pegawai juga bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu, indikator *Dedication* yang setuju mencapai 65.6% dengan nilai mean sebesar 4.08 karena pegawai bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen, jika

sesekali diperlukan, pegawai juga bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan, indikator *Absorption* lebih banyak yang setuju mencapai 60% dengan nilai mean sebesar 4.23 karena pegawai selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan pegawai dan mereka akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lainhal ini menunjukkan pentingnya *Employee engagement* dalam berorganisasi.

4.4. Analisis Uji Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Teamwork (X1)	X1.1	0.409	>	0.205	Valid
	X1.2	0.456	>	0.205	Valid
	X1.3	0.792	>	0.205	Valid
	X1.4	0.792	>	0.205	Valid
	X1.5	0.462	>	0.205	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.845	>	0.205	Valid
	X2.2	0.669	>	0.205	Valid

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
	X2.3	0.785	>	0.205	Valid
	X2.4	0.738	>	0.205	Valid
	X2.5	0.663	>	0.205	Valid
<i>Work Life Balance (X3)</i>	X3.1	0.600	>	0.205	Valid
	X3.2	0.846	>	0.205	Valid
	X3.3	0.752	>	0.205	Valid
<i>Employee engagement (Y)</i>	Y1	0.658	>	0.205	Valid
	Y2	0.608	>	0.205	Valid
	Y3	0.764	>	0.205	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	<i>Teamwork (X1)</i>	0.766	>	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.893	>	0.60	Reliabel
3.	<i>Work Life Balance (X3)</i>	0.853	>	0.60	Reliabel
4.	<i>Employee engagement (Y)</i>	0.819	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

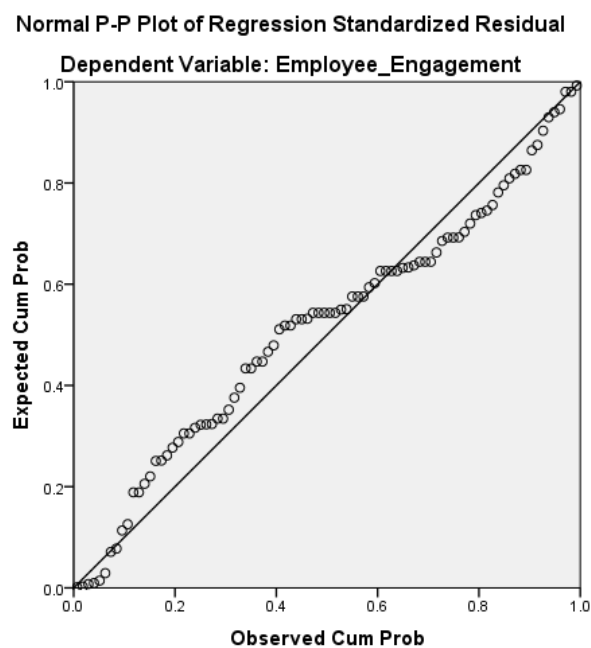
Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11
Tabel Multikolonieristas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Teamwork	.305	3.275
Lingkungan kerja	.291	3.440
Work life balance	.878	1.139

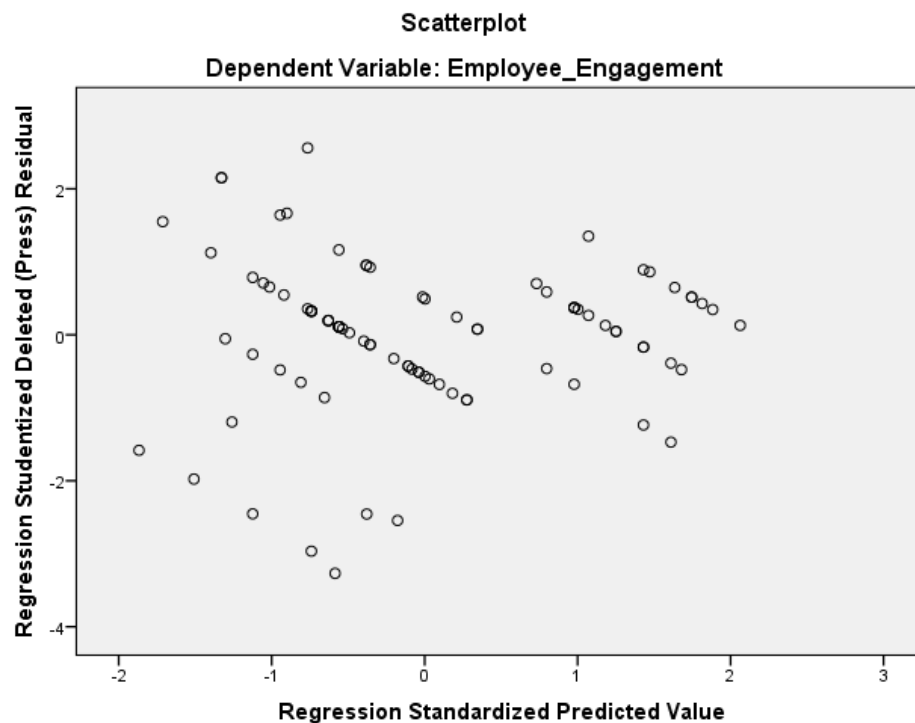
a. Dependent Variable: Employee_Engagement
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Teamwork* 0.305 dan VIF 3.275 untuk nilai lingkungan kerja 0.291 dan VIF 3.440 untuk nilai *Work life balance* 0.878 dan VIF 1.139. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.2
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.6. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan (*errors*). Model regresi linier yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan autokorelasi menggunakan SPSS Versi 21:

Tabel 4.12
Autokorelasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.578	.960	2.170

a. Predictors: (Constant), Work_life, Teamwork, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Employee_Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d_{hitung} sebesar 2.170 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d_{hitung} sebesar 2.170 tersebut dibandingkan dengan nilai d_{teoritis} dalam ttabel d -statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai dL sebesar 1.5889 dan dU sebesar 1.7264 karena Model regresi ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin Watson (DW) syarat tidak

terjadi autokorelasi adalah $1 < DW < 3$ dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut (Sufreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada lampiran.

4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu *Teamwork* (X1), Lingkungan kerja (X2) dan *Work life balance* (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y)

Tabel 4.13
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.859	1.413		-.608	.545
1 Teamwork	.437	.087	.628	5.043	.000
Lingkungan kerja	.079	.106	.095	.742	.460
Work life balance	.204	.096	.156	2.130	.036

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.859 + 0.437X_1 + 0.079X_2 + 0.204X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0.859 dapat diartikan apabila *Teamwork* (X1) lingkungan kerja (X2) serta *work life* (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) nilainya sebesar -0.859
2. Koefisien regresi variabel *Teamwork* (X1) sebesar 0.437 artinya setiap kenaikan satu satuan *Teamwork* (X1) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.437 sebaliknya setiap penurunan satu satuan *Teamwork* (X1) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.437 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.079 artinya setiap kenaikan satu satuan Lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.079 sebaliknya setiap penurunan satu satuan Lingkungan kerja (X2) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.079 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel *Work life balance* (X3) sebesar 0.204 artinya setiap kenaikan satu satuan *Work life balance* (X3) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.204 sebaliknya setiap penurunan satu satuan *Work life balance* (X3) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.204 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

4.5.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 diterima.

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a

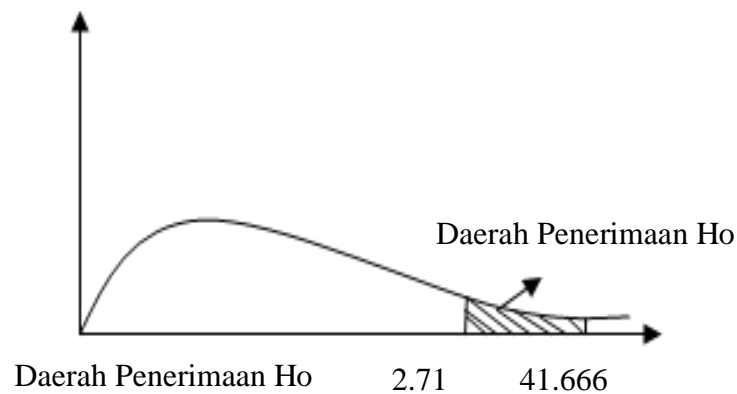
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.165	3	38.388	41.666	.000 ^b
	Residual	79.235	86	.921		
	Total	194.400	89			

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

b. Predictors: (Constant), Work_life, Teamwork, Lingkungan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41.666 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2.71 Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.666 > 2.71$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel *Teamwork* (X1), Lingkungan kerja (X2) dan *Work life balance* (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y)



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.3 Uji F

4.5.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-.608	.545
1 <i>Teamwork</i>	5.043	.000
Lingkungan kerja	.742	.460
<i>Work life balance</i>	2.130	.036

a. Dependent Variable:

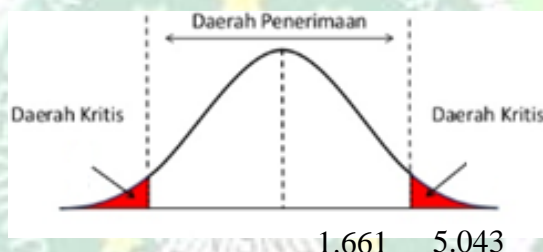
Employee_Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15, dapat dijelaskan pengaruh *Teamwork* (X1), Lingkungan kerja (X2) dan *Work life balance* (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) secara parsial sebagai berikut:

4.5.7.1. Uji Statistik t *Teamwork Terhadap Employee Engagement*

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa *Teamwork* (X1) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Teamwork* (X1) adalah sebesar 5.043 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.661 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.043 > 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya *Teamwork* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.



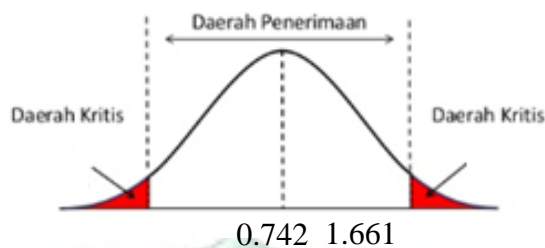
Gambar 4.4

Hasil Uji t *Teamwork*

4.5.7.2. Uji Statistik t *Lingkungan kerja Terhadap Employee Engagement*

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0.742 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.661 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.460. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.742 < 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.460 <$

0.05) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua ditolak artinya Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

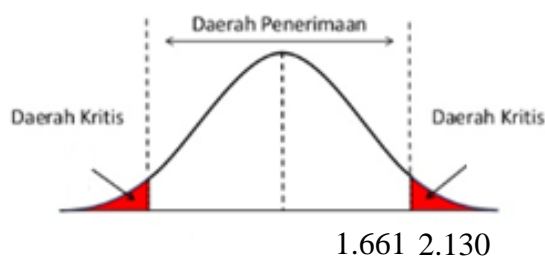


Gambar 4.5

Hasil Uji t Lingkungan Kerja

4.5.7.3. Uji Statistik t *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa *Work Life Balance* (X3) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (X3) adalah sebesar 2.130 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.661 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.036. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.130 > 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.036 ($0.036 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya *Work Life Balance* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.



Gambar 4.6

Hasil Uji t *Work Life Balance*

Tabel 4.16
Kesimpulan hasil Uji Hipotesis

Varibel	Uji t	Signifikan	Kesimpulan
<i>Teamwork</i> → <i>employee engagement</i>	5.043	0.00	Diterima
<i>Lingkungan Kerja</i> → <i>employee engagement</i>	0.742	0.460	Ditolak
<i>Work life balance</i> → <i>employee engagement</i>	2.130	0.036	Diterima

4.5.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesar-besarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.17
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.578	.960	2.170

a. Predictors: (Constant), Work_life, Teamwork, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Employee_Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.770 dengan koefisien determinasi 0.578 Dengan demikian 57.8% variasi perubahan variabel *employee engagement* yang dijelaskan oleh variabel *Teamwork* (X1), Lingkungan kerja (X2) dan *Work life balance* (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement*

(Y) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) untuk 42.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Employee Engagement*

Teamwork merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi *team* untuk bekerja dengan kompetisi. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.043 > 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya *Teamwork* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. hal ini berarti semakin baik *Teamwork* maka akan membuat pegawai Rumah Sakit Kartini Jepara semakin nyaman dan memiliki *employee engagement*.

Dari variable *Teamwork* membuktikan beberapa penilaian responden diantaranya indikator mau bekerjasama mencapai nilai mean sebesar 4.10 karena pegawai merasa secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja, indikator mengungkapkan harapan yang positif mencapai mean sebesar 4.38 karena dalam menjalankan tugas pegawai saling berkontribusi, indikator menghargai masukan mencapai mean sebesar 4.32 karena sebagai pegawai yang bekerja dalam kelompok/tim mereka berusaha mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal, indikator memberikan dorongan mencapai mean sebesar 4.34 karena setiap tim medis dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan, indikator membangun semangat kelompok mencapai mean

sebesar 4.02 karena tim medis memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim. Hasil penelitian ini Fredi Susanto, Gabrielle, Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2015) menjelaskan bahwa *teamwork* yang berpengaruh secara parsial dan secara signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel *teamwork* juga menjadi faktor paling dominan terhadap *employee engagement* di Hotel

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.742 < 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.460 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua ditolak artinya Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan pegawai Rumah Sakit memprioritaskan tanggungjawab bekerja dengan tim tanpa memikirkan kondisi lingkungan yang ada di rumah sakit.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan indikator kebersihan mencapai nilai mean sebesar 4.30 karena tempat kerja selalu dibersihkan oleh petugas kebersihan, indikator penerangan mencapai nilai mean sebesar 4.23 karena penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga

mendukung aktivitas pekerjaan, indikator pertukaran udara mencapai nilai mean sebesar 4.20 karena sirkulasi udara diruang kerja cukup baik sesuai standar kesehatan, indikator keamanan mencapai nilai mean sebesar 4.36 karena keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman, indikator kebisingan mencapai nilai mean sebesar 4.29 karena tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah sakit memperhatikan lingkungan kerja sebagai pendukung kelancaran pekerjaannya.

Senada dengan Fredi Susanto, Gabrielle, Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2015) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*. Berbeda dengan Yuswardi (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan.

4.6.3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Work Life Balance merupakan hal paling penting untuk kebaikan pegawai melalui *motivation learning* terkait penguasaan manajemen diri agar pegawai semakin baik dalam membagi proporsi kepentingan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dapat mengembangkan *softskills* pegawai dalam bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan pandai dalam menempatkan diri. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.130 > 1.661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.036 ($0.036 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya *Work Life Balance* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, semakin tinggi

Work Life Balance maka semakin tinggi *employee engagement* Rumah Sakit Kartini Jepara.

Variabel *Work Life Balance* menunjukkan indikator *time balance* mencapai nilai mean sebesar 4.07 karena tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel dan memiliki jam kerja paruh waktu dengan *shift* dan pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan, indikator *Involvement balance* mencapai nilai mean sebesar 4.07 karena bekerja menyediakan fasilitas untuk penanganan anak dan pegawai sesekali dapat mengurus anak di jam kerja, indikator *Involvement balance* mencapai nilai mean sebesar 3.97 karena tempat bekerja menyediakan program *family gathering* untuk pegawai serta memberikan akses telepon selama jam kerja sehingga pegawai dapat menerima telepon dan pesan mendesak dari keluarga di jam kerja. hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sebuah keseimbangan dalam kehidupan diantaranya karir dan keluarga.

Senada dengan Dwi Putri Larasati and Nida Hasanati (2018) menyimpulkan bahwa persentase *work-life balance* terhadap *employee engagement* menunjukkan 14,3%. Hal ini dikarenakan Rumah sakit meningkatkan *work life balance* pada pegawai antara lain menjaga konsistensi struktural, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan fleksibilitas waktu apabila itu penting, dan memberikan *training* atau *upgrade* kemampuan diri pegawai. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mencari faktor lain guna meningkatkan *employee engagement* antara lain kecerdasan emosional, *harrasement*, dan *burnout*.