

**THE INFLUENCE OF INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE WORK EFFECTIVENESS OF
NURSES AT HARAPAN SEHAT HOSPITAL, SLAWI**

**PENGARUH INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HARAPAN SEHAT SLAWI**

Yudia Mahardika¹, Arlette², Yuniati Lestari³

Program Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya ^{1,2,3}
dryudiamahardika@gmail.com¹, arlette@gmail.com², yuniatilestari@gmail.com³

ABSTRACT

Nurse is very important in the implementation of health services in hospitals. In reality, there are many problems related to work effectiveness, especially for nurses in Indonesia. The problem of nurse work effectiveness by existing internal corporate social responsibility. Another factor of work effectiveness problem of nurses by low employee engagement. The purpose of this study to determine the effect of internal corporate social responsibility and employee engagement on nurses work effectiveness at RS. Harapan Sehat Slawi. This study using quantitative method, sample size is 52 respondents. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The significance value of the t-test on Internal Corporate Social Responsibility towards work effectiveness was 0.000 (t-value was 3.978). The significance value of the t-test on Employee Engagement towards work effectiveness is 0.006 (t-value is 4.520). The calculated F value is 16.382 with a significance level of 0.000. The conclusion of this study is that Internal corporate social responsibility has a positive and significant influence to nurse work effectiveness, Employee engagement has a positive and significant influence to nurses work effectiveness, Internal corporate social responsibility and employee engagement simultaneously have a positive and significant influence to nurses work effectiveness in RS. Harapan Sehat Slawi.

Keyword: Internal Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, Work Effectiveness, Nurse

ABSTRAK

Perawat sangat penting dalam berjalanya pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kenyataan yang ada masih banyak permasalahan terkait efektivitas kerja pada perawat di Indonesia. Permasalahan efektivitas kerja perawat diduga karena *internal corporate social responsibility*. *Employee engagement* perawat yang rendah juga diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* terhadap efektivitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jumlah sampel 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu nilai signifikansi uji-t pada *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap efektivitas kerja adalah 0,000 (t hitung 3,978). Nilai signifikansi uji-t pada *Employee Engagement* terhadap efektivitas kerja adalah 0,006 (t hitung 4,520). Nilai F hitung sebesar 16,382 dengan nilai signifikan 0,000. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu *Internal corporate social responsibility* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Slawi, *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Slawi, *Internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Slawi.

Kata Kunci: Internal Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, Efektivitas Kerja, Perawat

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Kesehatan terdiri dari tenaga medis dan tenaga kesehatan, tenaga medis mencakup dokter, dokter spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis serta tenaga

kesehatan mencakup tenaga non dokter salah satunya yaitu perawat (Permenkes No 26, 2019).

Perawat merupakan SDM yang sangat penting dalam berjalannya pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Perawat merupakan seseorang yang telah lulus dari pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang telah diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permenkes No 26, 2019). Efektivitas kerja yang buruk pada perawat akan dapat mengganggu mutu pelayanan kepada pasien hal ini karena tujuan dari pelayanan rumah sakit tidak akan tercapai yang pada akhirnya rumah sakit tersebut tersebut tidak mampu meraih pelayanan yang maksimal (Nanayakkara & Sangarandeniya, 2022).). Hal ini karena efektivitas kerja perawat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Riandini et al., 2024).

Kenyataan yang ada masih banyak permasalahan terkait dengan efektivitas kerja khususnya pada perawat di Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Huda dkk (2024) menyatakan bahwa mayoritas perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut pada tahun 2021 memiliki tingkat efektivitas kerja sebesar 57,1% (Taik, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa ditemukan adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi di antara para perawat di Rumah Sakit X Surabaya hal ini disebabkan kurangnya efektivitas kerja perawat di rumah sakit tersebut (Sari & Atmajawati, 2022).

Hasil studi pendahuluan didapati bahwa permasalahan efektivitas kerja perawat juga terdapat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Hasil studi pendahuluan juga didapati bahwa dugaan faktor yang mempengaruhi permasalahan efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harpan Sehat Slawi yaitu karena *Internal Corporate Social Responsibility* yang kurang maksimal. Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat

Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi yaitu *employee engagement* yang rendah pada perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* terhadap efektivitas kerja karyawan di RS. Harapan Sehat Slawi. Oleh karena itu, penelitian ini untuk menjawab pertanyaan utama yaitu : Apakah *internal corporate social responsibility* berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi?, apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi? dan apakah *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi?

TINJAUAN LITERATUR

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* terhadap efektivitas kerja karyawan di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan. ICSR secara langsung dan signifikan berdampak pada tiga dimensi efektivitas kerja perawat (kompetensi untuk melakukan perawatan pasien, sikap terhadap pekerjaan, kapasitas manajemen dan pengembangan profesional) (Thuy & Lan, 2024). Dapat disimpulkan bahwa penelitian telah menekankan adanya pengaruh positif *corporate social responsibility* terhadap efektivitas kerja karyawan rumah sakit (Anass et al., 2024). Bayuningrat (2022) juga menyatakan bahwa penerapan implementasi CSR memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pelayanan rumah sakit. Setiap

penurunan/kenaikan satu satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan sebesar 0,165 di Rumah Sakit Elim Rantepao (Marampa et al., 2024). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang diperoleh hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Perawat (Saputra et al., 2024). Terdapat hubungan faktor *employee engagement* yaitu tim dan rekan kerja dengan efektivitas kerja perawat rumah sakit (Dewi et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengacu pada berbagai teori dan temuan sebelumnya untuk memahami kedua faktor tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Slawi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 56 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 4. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang mencakup uji asumsi klasik, uji t parsial, uji F simultan dan uji koefisien determinasi.

METODE PENELITIAN HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas *Internal Corporate Social Responsibility*

<i>Internal Corporate Social Responsibility (X₁)</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X 1.1	0.942	0.361	Valid
X 1.2	0.827	0.361	Valid
X 1.3	0.956	0.361	Valid
X 1.4	0.773	0.361	Valid
X 1.5	0.942	0.361	Valid
X 1.6	0.742	0.361	Valid
X 1.7	0.942	0.361	Valid
X 1.8	0.827	0.361	Valid
X 1.9	0.956	0.361	Valid
X 1.10	0.773	0.361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 4

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Sehingga semua

pertanyaan pada variabel *Internal Corporate Social Responsibility (X₁)* dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement (X₂)</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X 2.1	0, 894	0.361	Valid

X 2.2	0,723	0.361	Valid
X 2.3	0,803	0.361	Valid
X 2.4	0,911	0.361	Valid
X 2.5	0,836	0.361	Valid
X 2.6	0,904	0.361	Valid
X 2.7	0,944	0.361	Valid
X 2.8	0,855	0.361	Valid
X 2.9	0,862	0.361	Valid
X 2.10	0,873	0.361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 4

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua

pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* (X_2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja

Efektifitas Kerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.888	0.361	Valid
Y.2	0.886	0.361	Valid
Y.3	0.924	0.361	Valid
Y.4	0.924	0.361	Valid
Y.5	0.886	0.361	Valid
Y.6	0.888	0.361	Valid
Y.7	0.886	0.361	Valid
Y.8	0.924	0.361	Valid
Y.9	0.885	0.361	Valid
Y.10	0.886	0.361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 4

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Efektifitas Kerja (Y)	0,974	10	Reliabel
2	<i>Internal Corporate Social Responsibility</i> (X1)	0,964	10	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,983	10	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS Versi 4

Berdasarkan olah data di atas, nilai *Cronbach Alpha* semua variabel $0.974 > 0.60$ sehingga untuk selanjutnya

setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

Kategori jawaban responden penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut : 1.00 – 1.80 = Sangat tidak setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat tidak setuju. 1.81 – 2.60 = Tidak Setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah tidak setuju. 2.61 – 3.40 = Netral menunjukkan hasil jawaban responden

berdasarkan variabel adalah netral. 3.41 – 4.20 = Setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah setuju. 4.21 – 5.00 = Sangat setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat setuju

Hasil analisis deskriptif yaitu sebagai berikut.

Tabel 5 Tanggapan Responden *Internal Corporate Social Responsibility*

Aitem X ₁	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X1.1	20	100	15	60	15	45	3	6	3	3	56	214	3,821
X1.2	21	105	26	104	5	15	2	4	2	2	56	230	4,107
X1.3	31	155	15	60	4	12	4	8	2	2	56	237	4,232
X1.4	25	125	24	96	4	12	2	4	1	1	56	238	4,250
X1.5	24	120	21	84	6	18	4	8	1	1	56	231	4,125
X1.6	21	105	18	72	11	33	2	4	4	4	56	218	3,892
X1.7	24	120	12	48	12	36	5	10	3	3	56	217	3,875
X1.8	32	160	12	48	10	30	2	4	0	0	56	242	4,321
X1.9	27	135	14	56	11	33	2	4	2	2	56	230	4,107
X1.10	42	210	8	32	6	18	0	0	0	0	56	260	4,642
Rata-Rata													4,138

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel *internal corporate social responsibility*. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,138 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel *internal corporate social responsibility*. Aitem nomor 1 pada

kuesioner *internal corporate social responsibility* merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,821. Aitem nomor 10 pada kuesioner *internal corporate social responsibility* merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,642

Tabel 6 Tanggapan Responden *Employee Engagement*

Aitem X ₂	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X2.1	27	135	23	92	5	15	0	0	1	1	56	243	4,339
X2.2	32	160	9	36	13	39	2	4	0	0	56	239	4,268
X2.3	25	125	17	68	8	24	4	8	2	2	56	227	4,054

Aitem X ₂	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X2.4	27	135	13	52	10	30	2	4	4	4	56	225	4,018
X2.5	38	190	12	48	3	9	2	4	1	1	56	252	4,500
X2.6	31	155	15	60	4	12	4	8	2	2	56	237	4,232
X2.7	25	125	24	96	4	12	2	4	1	1	56	238	4,250
X2.8	24	120	21	84	6	18	4	8	1	1	56	231	4,125
X2.9	32	160	12	48	10	30	2	4	0	0	56	242	4,321
X2.10	27	135	14	56	11	33	2	4	2	2	56	230	4,107
Rata-Rata												4,221	

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian sangat baik terhadap variabel *employee engagement*. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,221 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel *employee engagement*. Aitem

nomor 4 pada kuesioner *employee engagement* merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,018. Aitem nomor 5 pada kuesioner *employee engagement* merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,500

Tabel 7 Tanggapan Responden Kuesioner Efektivitas Kerja

Aitem Y	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Y1	20	100	26	104	8	24	1	2	1	1	56	231	4,125
Y2	22	110	23	92	9	27	1	2	1	1	56	232	4,143
Y3	29	145	12	48	8	24	5	10	2	2	56	229	4,089
Y4	25	125	17	68	8	24	4	8	2	2	56	227	4,054
Y5	21	105	13	52	10	30	7	14	5	5	56	206	3,679
Y6	38	190	12	48	3	9	2	4	1	1	56	252	4,500
Y7	28	140	18	72	4	12	2	4	4	4	56	232	4,143
Y8	27	135	17	68	8	24	4	8	0	0	56	235	4,196
Y9	21	105	23	92	11	33	0	0	1	1	56	231	4,125
Y10	20	100	14	56	14	42	4	8	4	4	56	210	3,750
Rata-Rata												4,080	

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel efektivitas kerja. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,080 yang masuk

dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel efektivitas kerja. Aitem nomor 5 pada kuesioner efektivitas kerja merupakan kategori respon paling rendah

ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,679. Aitem nomor 8 pada kuesioner efektivitas kerja

merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,196.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73300139
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.058
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data SPSS Versi 4

Berdasarkan tabel 4.10 di atas hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)

sebesar 0.200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

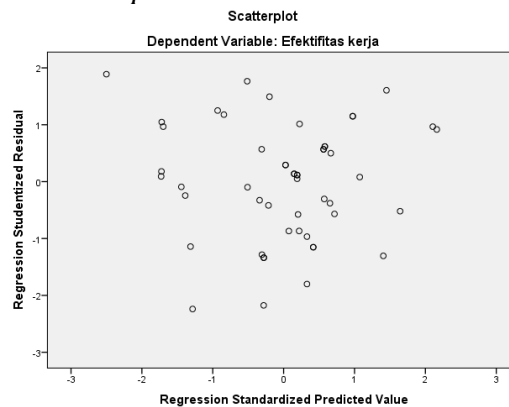
Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Internal Corporate Social Responsibility Employee Engagement</i>	0,927	1.079
	0,951	1.052

Sumber : Data SPSS Versi 4

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa *Internal Corporate Social Responsibility* (X1) memperoleh nilai tolerance 0,927 dan *Employee Engagement* (X2). Semua nilai tolerance tersebut masing-masing > 0,1. Nilai VIF *Internal Corporate*

Social Responsibility (X1) 1,079 dan *Employee Engagement* (X2) 1,052. Semua nilai VIF tersebut masing-masing < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil data di atas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0

pada sumbu Y. Hal tersebut mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Tabel 10 Hasil Uji t Parsial

		<i>Coefficients^a</i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.925	3.261		3.044	0,004
	<i>Internal Corporate Social Responsibility</i>	.336	.085	.419	3.978	0,000
	<i>Employee Engagement</i>	.434	.045	.541	4.520	0,006

Sumber : Data SPSS Versi 4

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap efektifitas kerja adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,978. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *internal corporate social responsibility* terhadap efektifitas kerja perawat di

Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. *Employee Engagement* terhadap efektifitas kerja adalah 0,006 dan nilai t hitung 4,520. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Tabel 11 Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	156.828	3	52.276	16.382	.000 ^b
	Residual	153.168	48	3.191		
	Total	309.996	51			

Sumber : Data SPSS Versi 4

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,382 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat di simpulkan bahwa *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* berpengaruh secara

simultan terhadap efektifitas kerja. Hal tersebut memberikan arti bahwa *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* secara bersama-sama dapat memengaruhi efektifitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999	.998	.997	1.000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.606	.575	1.786337

Sumber : Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,575 maka koefesien determinasi = $0,575 (r^2) \times 100\%$ sebesar yaitu sebesar 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja dipengaruhi oleh variabel *internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* sebesar 57,5% serta 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap efektifitas kerja adalah 0,000, sehingga terdapat pengaruh positif *internal corporate social responsibility* terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. *Internal corporate social responsibility* sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi dapat meningkat apabila *Internal corporate social responsibility* selaku dukungan dari organisasi dapat ditingkatkan. Salah satu cara meningkatkan *Internal corporate social responsibility* di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan khususnya keperawatan dalam konteks pemberian *reward* mencakup pemberian uang lembur di luar jam

kerja serta penyesuaian standar gaji yang diberikan kepada perawat.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *internal corporate social responsibility* terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu. Menurut Thuy & Lan (2024) menyatakan bahwa ICSR secara langsung dan signifikan berdampak pada tiga dimensi efektifitas kerja perawat (kompetensi untuk melakukan perawatan pasien, sikap terhadap pekerjaan, kapasitas manajemen dan pengembangan profesional). Dapat disimpulkan bahwa penelitian telah menekankan adanya pengaruh positif *internal corporate social responsibility* terhadap efektifitas kerja karyawan rumah sakit (Anass et al., 2024). Bayuningrat (2022) juga menyatakan bahwa penerapan implementasi CSR memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas kerja pelayanan rumah sakit (Bayuningrat, 2022).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Employee Engagement* terhadap efektifitas kerja adalah 0,006, sehingga terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. *Employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan institusi atau perusahaan dan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi dapat meningkat dan optimal apabila sikap keterikatan

kerja melalui *employee engagement* perawat dapat ditingkatkan. Meningkatkan *employee engagement* perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi dapat dilakukan dengan cara memberikan kejelasan status kontrak karyawan sehingga para perawat akan memiliki perasaan yang terikat dengan rumah sakit serta memaksimalkan pekerjaan mereka. Selanjutnya dengan cara membuat ikatan dinas para perawat yang mengikuti pelatihan yang dibiayai oleh rumah sakit sehingga diharapkan keterikatan tersebut dapat memberikan kontribusi kerja hasil pelatihan yang maksimal bagi rumah sakit.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu. Marampa, dkk (2024) yang menyatakan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan sebesar 0,165 di Rumah Sakit Elim Rantepao (Marampa et al., 2024). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Myria Kota Palembang diperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Perawat (Saputra et al., 2024). Terdapat hubungan faktor *employee engagement* yaitu tim dan rekan kerja dengan efektivitas kerja perawat rumah sakit (Dewi et al., 2023).

Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Emmployee Engagement* terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Hasil uji F simultan di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,382 dengan tingkat signifikan 0,000, sehingga terdapat pengaruh secara simultan *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Emmployee Engagement* terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi dapat meningkat dan optimal jika *Internal Corporate Social Responsibility* melalui dukungan tanggung jawab organisasi atau rumah sakit kepada para perawat dapat lebih diperhatikan dan ditingkatkan serta sikap keterikatan kerja oleh perawat melalui *employee engagement* bisa lebih ditingkatkan dan diperkuat.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh secara simultan/bersama-sama *Internal Corporate Social Responsibility* dan *Emmployee Engagement* terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi sesuai dengan penelitian terdahulu. Efektivitas kerja perawat di rumah sakit dapat maksimal apabila para perawat merasa memiliki Keterlibatan (*employee engagement*) yang tinggi serta peningkatan partisipasi perusahaan dalam kegiatan *Corporate Social Responsibility* perawat sehingga meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen mereka (Badrianto & Suwandi, 2023). Delapan puluh lima karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari keterlibatan kerja, persepsi karyawan tentang CSR, kepemimpinan etis terhadap efektivitas kinerja karyawan (Wajong et al., 2020).

PENUTUP
Kesimpulan

Kesimpulan pertama penelitian ini yaitu *Internal corporate social responsibility* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Kedua *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Ketiga *Internal corporate social responsibility* dan *employee engagement* secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik). In *CV. IRDH (Reseach & Punlishing*.
- Ambia, N. (2018). *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. 1*, 214–262.
- Anass, E. G., Hamid, A. L., & Abdellah, L. (2024). Corporate social responsibility and work effectiveness of hospital employees : the mediating role of employee engagement : proposal of a conceptual framework *Responsabilité Sociale des Entreprises et performance au travail : le rôle médiateur de l ' engagement. African Scientific Journal, 03*, 77–89.
- Arifah, M., Buyung, H., Safrizal, A., & As, F. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen SDM. 4*(2), 88–98.
- Badrianto, Y., & Suwandi. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Efektivitas Kerja Keperawatan Di Rumah Sakit SMC. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 1*(01), 18–24. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.58>
- Bayuningrat, I. G. N. M. (2022). The Benefits Of Corporate Social Responsibility For Increasing Work Effectiveness Service at X Hospital. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit, 8*(August), 180–188.
- Bolbanabad, A., Shirkhani, B., Mohammadi, S., Asadi, H., & Aghaei, A. (2020). Relationship between Quality of Work Life of Medical Staff and Employe Engagement. *Hospital Practices and Research, 1*(2), 61–63. <https://doi.org/10.20286/hpr-010261>
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Cheah, J. S. S., & Lim, K. H. (2023). Effects of internal and external corporate social responsibility on employee engagement during a pandemic: A medical staff perspective. *European Management Journal, April*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.003>
- Dewi, S., Nurachmah, E., & Muhsinin. (2023). *Analisis Hubungan Faktor Employee Engagement Dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit. 5*, 106–114.
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). Kajian Efisiensi dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MAPB, 4*(1), 118–132. <http://jurnal.polimdo.ac.id/index.p>

- hp/mabp/article/view/329
- Fatmasari, E., Mochammad, M., & Wulida, A. T. (2020). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement. *RJOAS*, DOI <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10>, 30(February), 108–114.
<https://cyberleninka.ru/article/n/the-e-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement* (Pertama). Prenada.
- Hassona, F. M., Albaqawi, H., & Laput, V. (2021). International journal of advanced and applied sciences effect of Saudi nurses ' perceived work -life quality on employees engagement. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(6), 79–87.
<http://www.science-gate.com/IJAAS.html>
- Huda, T., Perceka, A. L., Rifki, M., Erlinawati, N. A., & Rusyani, H. (2024). Keterkaitan Bobot Pekerjaan dan Situasi Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Perawat. *Jurnal Ners*, 8(24), 1227–1236.
- Indrawan, D. (2020). Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat Rumah Sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52–64.
<https://doi.org/10.18860/jim.v4i2.9928>
- Irwanto, E., Machmud, R., & Lestari, Y. (2024). The Relationship of Employee Engagement, Turnover Intention and Organizational Commitment with Quality of Work Life Nurse from Unand Padang Hospital in 2023. *International Journal of Health and Medicine*, 1(3), 26–52.
<https://doi.org/10.62951/ijhm.v1i3.35>
- Jumadiah, Manfarisyah, Sastro, M., & Herinawati. (2018). Penerapan prinsip corporate social responsibility di provinsi Aceh. In *Unimal Press*. Unimal Press.
- Kim, G.-U., Jung, E., Cho, M., Han, S. Y., Jang, M., Lee, M., Lee, S., Suh, Y., Yun, H. Y., Kim, S., & Shim, M. S. (2019). Revisiting The Meaning of A Good Nurse. *The Open Nursing Journal*, 13(1), 75–84.
<https://doi.org/10.2174/1874434601913010075>
- Liu, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Han, H., de Vicente-Lama, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Internal Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: An Employee Management Perspective from the Healthcare Sector. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(January), 283–302.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S388207>
- Marampa, A. M., Lembang, A., & Biringkanae, A. (2024). *Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement dan Kepemimpinan Melayani terhadap Efektivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara*. 2, 102–121.
- Mujiasih, E. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Mursitama, T. N., Hasan, M. F., & Fakhruddin, I. Y. (2021). *Corporate social responsibility*

- (CSR) di Indonesia. Institute For development Of Economics And Finance (Indef).
- Nanayakkara, H. M. K., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2022). Employee Engagement through Corporate Social Responsibility: A Study of Executive and Managerial Level Employees of XYZ Company in Private Healthcare Services Sector. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 1–16. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101001>
- Pebriani, R., Solehudin, & Lannasari. (2024). Hubungan Punishment Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 154–164.
- Permenkes No 26. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 TAHUN 2019. *Permenkes No 26*, 1(1), 2019.
- Permenkes No 75. (2014). Pusat Kesehatan Masyarakat. *Peraturan Menteri Kesehatanab Republik Indonesia*, 76(8), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1750-3841.2011.02348.x>
- Ramdhan, R. M., Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2093486>
- Riandini, A., Saragih, R., Hasibuan, T. A., Munika, T., & Saliato. (2024). Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Dan Teknologi Medis*, 06(03), 434–454.
- Rochmaniah, A., & Sinduwiatmo, K. (2020). Buku Ajar Corporate Sosial Responsibility Dan Community Development. In I. Rodiyah (Ed.), *UMSIDA press* (Pertama). UMSIDA press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-77-3>
- Saputra, A., Halin, H., Wulandari, T., Perawat, K., City, P., & Performance, N. (2024). Pengaruh Employee Engagement dan Culture Organization Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 3352–3359.
- Sari, Y. C. P., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(7), 1–18.
- Thuy, H. T., & Lan, B. T. (2024). Fostering the Work Effectiveness of Nurses : A Internal Corporate Social Responsibility of an Ethical Hospital. *SAGE Journal*, 10, 1–14. <https://doi.org/10.1177/23779608241267060>
- Tiara, S., & Rostiana, R. (2019). Peran Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja (Employee Engagement) Pada Generasi Millenial Di Rumah Sakit X Semarang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 342. <https://doi.org/10.24912/jmishums.en.v2i1.1631>
- Tsourvakas, G., & Yfantidou, I. (2018). Corporate social responsibility

- influences employee engagement. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 123–137. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2016-0153>
- Van, L. T. H., Lang, L. D., Ngo, T. L. P., & Ferreira, J. (2024). The impact of internal social responsibility on employees engagement, job satisfaction and organizational engagement. *Service Business*, 18(1), 101–131. <https://doi.org/10.1007/s11628-024-00555-1>
- Wajong, B. E. R., Irawan, D., Wylen, & Bernarto, I. (2020). Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis pengaruhnya terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 72–79.
- Yousaf, Ali, Sajjad, & Ilyas. (2020). Impact of Internal Corporate Social Responsibility on Employee Engagement a Study of Moderated Mediation Model. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 30(5), 226–243. <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>