

***THE INFLUENCE OF INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF NURSES
AT DEDY JAYA HOSPITAL, BREBES***

***PENGARUH INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN
QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PERAWAT DI RUMAH SAKIT DEDY JAYA BREBES***

Prayudha Adhi Laksono¹, Nenny Hendajany², Rahadian Malik³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung^{1,2,3}

ladhiprayudha@gmail.com¹, nennyhendajany@gmail.com², rahadianmalik03@gmail.com³

ABSTRACT

Engagement plays an important role for employees in an organization, especially nurses in hospitals. However, there are still problems with employee engagement for nurses in Indonesia, including at Dedy Jaya Brebes Hospital. The suspected factors that can influence the problem of employee engagement for nurses at Dedy Jaya Brebes Hospital are internal corporate social responsibility (ICSR) and quality of work life (QWL). This study aims to determine the effect of ICSR and QWL on employee engagement for nurses at Dedy Jaya Brebes Hospital. This research method is quantitative, with an inferential quantitative strategy. The sampling technique used a total sampling of 58 respondents. The results of the study were obtained based on a partial t-test, showing that internal corporate social responsibility has a positive and significant effect on employee engagement, and quality of work life has a positive and significant effect on employee engagement. The results of the simultaneous F-test showed that internal corporate social responsibility and quality of work life simultaneously influence employee engagement. This means that internal corporate social responsibility and quality of work life have an influence on employee engagement for nurses at Dedy Jaya Brebes Hospital.

Keyword: *Internal Corporate Social Responsibility, Quality of Work Life, Employee Engagement, Nurse, Hospital*

ABSTRAK

Employee engagement memiliki peran penting untuk karyawan di suatu organisasi khususnya perawat di rumah sakit, namun masih terdapat permasalahan employee engagement perawat di Indonesia termasuk terjadi RS. Dedy Jaya Brebes. Dugaan faktor yang dapat mempengaruhi permasalahan employee engagement perawat di RS. Dedy Jaya Brebes yaitu internal corporate social responsibility (ICSR) dan quality of work life (QWL). Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh ICSR dan QWL terhadap employee engagement perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif, Strategi yang digunakan yaitu kuantitatif inferensial. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 58 responden. Hasil penelitian didapatkan berdasarkan uji t parasiial internal corporate social responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hasil uji F simultan didapatkan internal corporate social responsibility dan quality of work life secara bersamaan berpengaruh terhadap employee engagement. Hal tersebut artinya internal corporate social responsibility dan quality of work life memiliki pengaruh terhadap employee engagement perawat RS. Dedy Jaya Brebes

Kata Kunci: *Internal Corporate Social Responsibility, Quality of Work Life, Employee Engagement, Perawat, Rumah Sakit*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari SDM dalam perusahaan itu. SDM yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada

perusahaan termasuk rumah sakit. Kualitas SDM dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan. Salah satu jenis SDM di rumah sakit yaitu perawat. 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). Semua perawat yang bekerja di rumah sakit jika tidak memiliki *employee engagement* yang tinggi maka, tujuan dari pelayanan rumah sakit tidak akan tercapai yang pada akhirnya rumah sakit tersebut tersebut tidak mampu meraih pelayanan yang paripurna. *Employee Engagement* memiliki peran penting untuk karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memiliki rasa keterlibatan untuk berkontribusi yang membuat karyawan nyaman berada di lingkungan tersebut (Febriansyah & Ginting 2020).

Kenyataan yang ada masih terdapat permasalahan kurangnya *employee engagement* perawat di rumah sakit khususnya di RS. Dedy Jaya Brebes. Permasalahan pertama merujuk pada dimensi pertumbuhan yang terkait indikator belajar dan berkembang. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti kepada Seksi Diklat rumah sakit dapat diketahui bahwa masih terdapat perawat yang tidak melaksanakan *in house training* yang diadakan oleh rumah sakit. Permasalahan selanjutnya terkait *Employee Engagement* di Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes yaitu bahwa perawat pelaksana unit IGD sering melakukan kesalahan dalam prosedur pelayanan terhadap pasien. Kesalahan tersebut yaitu perawat IGD masih kerap kurang tepat dalam tindakan penjahitan pada luka terbuka sesuai prosedur yang ada di rumah sakit. Permasalahan lainnya yaitu pada ruang rawat inap yaitu perawat sering tidak menyelesaikan tugas dalam melengkapi data pasien pada rekam medis pasien dan

melimpahkan tugas tersebut pada shift selanjutnya.

Permasalahan yang diduga dapat mempengaruhi *Employee Engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes adalah mengenai *internal corporate social responsibility* dari Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes yang belum maksimal. Permasalahan *internal corporate social responsibility* RS. Dedy Jaya Brebes merujuk pada dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait indikator tanggung jawab terhadap karyawan. Tanggung jawab tersebut terkait tidak semua pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang diperuntukan untuk karyawan RS. Dedy Jaya Brebes khususnya perawat dapat terlaksana. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel yaitu *internal corporate social responsibility* dengan *Employee Engagement*, artinya hal ini menunjukkan dampak positif yang signifikan dari persepsi ICSR terhadap keterlibatan karyawan (Nanayakkara & Sangarandeniya, 2022). Terdapat pengaruh yang signifikan dan konsisten terkait ICSR terhadap *Employee Engagement* pada petugas kesehatan (Tsourvakas & Yfantidou, 2018). Dapat ditegaskan kembali bahwa ICSR membantu meningkatkan kepercayaan, kepekaan, rasa memiliki dan *Employee Engagement* petugas kesehatan terhadap organisasi (Bapat, 2022).

Permasalahan selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja para perawat yang belum maksimal. Permasalahan *quality of work life* tersenut merujuk pada indikator kompensasi yang mencukupi dan adil pada *quality of work life*. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwasannya perawat Rumah Sakit

Dedy Jaya Brebes yang melaksanakan tugas diluar jam kerja primer, mereka tidak mendapatkan uang lembur untuk kegiatan tersebut contohnya penugasan perawat untuk pertemuan di Dinas Kesehatan atau pemberian tugas lain oleh supervisi keperawatan saat sudah memasuki waktu pulang. Pemberian gaji perawat juga merupakan permasalahan yang ada di Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes. Dikarenakan mayoritas petugas perawat masih mendapatkan gaji di bawah UMK/UMR. Terdapat pengaruh *quality work life* terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* terhadap Turnover Intention (Indrawan, 2020). *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga medis (Nurkhotimah, 2023). Korelasi ditemukan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi (Hassona et al., 2021). Terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan *Employee Engagement* pada petugas kesehatan (Bolbanabad et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* terhadap *employee engagement* perawat di Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes. Oleh karena itu, penelitian ini untuk menjawab pertanyaan utama yaitu : Apakah terdapat pengaruh *internal corporate social responsibility* terhadap *employee engagement* perawat di RS. Dedy Jaya Brebes ?, Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* perawat di RS. Dedy Jaya Brebes ?, dan apakah terdapat pengaruh *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* terhadap *employee engagement* perawat di RS. Dedy Jaya Brebes

TINJAUAN LITERATUR

Perawat adalah seorang praktisi yang memberikan perawatan holistik kepada pasien sehingga perawat terlibat dalam asuhan keperawatan, intervensi dan evaluasi dan diharuskan untuk bertindak sebagai peran terapeutik (Kim et al., 2019). Semua perawat yang bekerja di rumah sakit jika tidak memiliki *employee engagement* yang tinggi maka, tujuan dari pelayanan rumah sakit tidak akan tercapai yang pada akhirnya rumah sakit tersebut tidak mampu meraih pelayanan yang paripurna. *Employee Engagement* sendiri adalah tentang bagaimana mencapai suatu tujuan yang strategis dalam sebuah perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya (Febriansyah & Ginting, 2020). Kenyataan yang ada masih terdapat permasalahan kurangnya *employee engagement* perawat di rumah sakit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi permasalahan *employee engagement* perawat ialah *internal corporate social responsibility* (ICSR). CSR internal 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. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel yaitu *internal corporate social responsibility* dengan *employee engagement*, artinya hal ini menunjukkan dampak positif

yang signifikan dari persepsi ICSR terhadap keterlibatan karyawan (Nanayakkara & Sangarandeniya, 2022). Terdapat pengaruh yang signifikan dan konsisten terkait ICSR terhadap *Employee Engagement* pada petugas kesehatan (Tsourvakas & Yfantidou, 2018). Dapat ditegaskan kembali bahwa ICSR membantu meningkatkan kepercayaan, kepekaan, rasa memiliki dan *employee engagement* petugas kesehatan terhadap organisasi (Bapat, 2022).

Permasalahan selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja para perawat yang belum maksimal. Fokus utama dari *Quality of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Soetjipto, 2017). Terdapat pengaruh *quality work life* terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* terhadap Turnover Intention (Indrawan, 2020). *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga medis (Nurkhotimah, 2023). Korelasi ditemukan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi (Hassona et al., 2021). terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan *Employee Engagement* pada petugas kesehatan (Bolbanabad et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Penelitian dilakukan di RS. Dedy Jaya Brebes dengan populasi yang diambil dalam

penelitian ini berjumlah 58 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 pada seluruh variabel penelitian yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

enis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	39,6%
Perempuan	35	60,4%
Total	58	100
Usia	Jumlah	Presentase
22 – 25 Tahun	23	39,7
26 – 45 Tahun	31	53,4
46 – 65 Tahun	4	6,9
Total	58	100%
Pendidikan	Jumlah	Presentase
D III	36	62,1%
S1/S1 Keatas	22	37,9%
Total	58	100 %
Masa Kerja	Jumlah	Presentas
< 1 Tahun	8	13,8%
1 – 2 Tahun	33	56,9%
3 – 4 Tahun	17	29,3%
Total	58	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat terdapat responden laki-laki yaitu 23 responden dengan hasil presentase sebanyak 39,6% dan terdapat responden perempuan yaitu 35 responden dengan hasil presentae sebanyak 60,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes

berjenis kelamin perempuan dengan hasil presentase sebanyak 60,3%.

Responden yang berumur 22 – 25 Tahun sebanyak 23 orang dengan hasil presentase sebesar 39.7%, responden yang berumur 26 – 45 Tahun sebanyak 31 orang dengan hasil presentase sebesar 53.4%, responden yang berumur 46 – 65 Tahun sebanyak 4 orang dengan hasil presentase sebesar 6.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes berumur 26 – 45 tahun sebanyak 31 orang dengan hasil presentase sebesar 53.4%.

Responden dengan tingkat pendidikan terakhir DIII berjumlah 36 orang dengan hasil presentase sebesar 62,1%, dan untuk S1/S1 Keatas berjumlah 22 dengan hasil presentase

sebanyak 37,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes memiliki tingkat pendidikan D III dengan jumlah 36 responden dengan hasil presentase sebesar 62,1%.

Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 8 orang dengan hasil presentase sebesar 13,8%, untuk masa kerja 1 – 2 Tahun berjumlah 33 dengan hasil presentase sebanyak 56,9% dan untuk masa kerja 3 – 4 Tahun berjumlah 17 dengan hasil presentase sebanyak 29,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes memiliki masa kerja 1 – 2 tahun dengan jumlah 33 responden dengan hasil presentase sebesar 56,9%.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Deskriptif Variabel

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	33	165	15	60	4	12	4	8	2	2	58	247	4,259
X1.2	27	135	24	96	4	12	2	4	1	1	58	248	4,276
X1.3	26	130	21	84	6	18	4	8	1	1	58	241	4,155
X1.4	34	170	12	48	10	30	2	4	0	0	58	252	4,345
X1.5	29	145	14	56	11	33	2	4	2	2	58	240	4,138
X1.6	29	145	23	92	5	15	0	0	1	1	58	253	4,362
X1.7	34	170	9	36	13	39	2	4	0	0	58	249	4,293
X1.8	27	135	17	68	8	24	4	8	2	2	58	237	4,086
X1.9	29	145	13	52	10	30	2	4	4	4	58	235	4,052
X1.10	40	200	12	48	3	9	2	4	1	1	58	262	4,517
Rata-Rata													4,248

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	28	140	9	36	15	45	3	6	3	3	58	230	3,966
X2.2	34	170	15	60	5	15	2	4	2	2	58	251	4,328
X2.3	36	180	12	48	4	12	4	8	2	2	58	250	4,310
X2.4	30	150	21	84	4	12	2	4	1	1	58	251	4,328
X2.5	26	130	21	84	6	18	4	8	1	1	58	241	4,155
X2.6	26	130	15	60	11	33	2	4	4	4	58	231	3,983
X2.7	28	140	10	40	12	36	5	10	3	3	58	229	3,948
X2.8	34	170	12	48	10	30	2	4	0	0	58	252	4,345
X2.9	29	145	14	56	11	33	2	4	2	2	58	240	4,138

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			
X2.10	44	220	8	32	6	18	0	0	0	0	58	270	4,655
Rata-Rata												4,216	

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	23	115	23	92	11	33	0	0	1	1	58	241	4,155
Y2	23	115	13	52	10	30	7	14	5	5	58	216	3,724
Y3	31	155	12	48	8	24	5	10	2	2	58	239	4,121
Y4	27	135	17	68	8	24	4	8	2	2	58	237	4,086
Y5	22	110	14	56	14	42	4	8	4	4	58	220	3,793
Y6	40	200	12	48	3	9	2	4	1	1	58	262	4,517
Y7	30	150	18	72	4	12	2	4	4	4	58	242	4,172
Y8	29	145	17	68	8	24	4	8	0	0	58	245	4,224
Y9	22	110	26	104	8	24	1	2	1	1	58	241	4,155
Y10	24	120	23	92	9	27	1	2	1	1	58	242	4,172
Rata-Rata												4,112	

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 4,248 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel *internal corporate social responsibility*. Sebagian besar responden memberikan penilaian sangat baik terhadap variabel *quality of work life*. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,216 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sangat sesuai dengan keadaan variabel *quality of work life*. Sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel *employee engagement*. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,112 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel *employee engagement*.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51894786
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.070
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.066 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

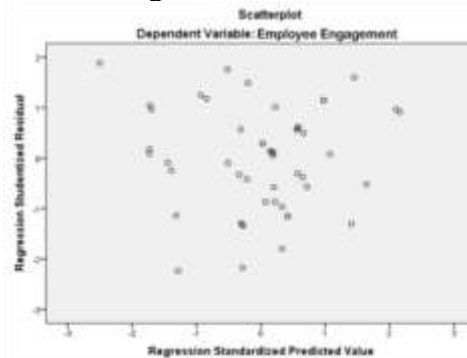
Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Internal CSR</i>	0,972	1.016
<i>Quality of Work Life</i>	0,982	1.018

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa *internal corporate social responsibility* (X1) memperoleh nilai *tolerance* 0,972, *quality of work life* (X2) memperoleh nilai *tolerance* 0,982. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-

masing > 0,10. Nilai VIF masing-masing < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 merupakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.615	1.732

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2025

Pada Tabel 5 diketahui nilai DW sebesar 1,938 dengan jumlah variabel independen 3 ($K = 3$) dan jumlah sampel $N = 52$ diketahui nilai $dU = 1,6334$ dan nilai $dL = 1,4741$, maka $4 - dL$ ($4 - 1,4741 = 2,5259$). Jika nilai Durbin Watson terletak diantara kolom

$dU < DW < 4 - dL$ maka dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa $1,6334 < 1,938 < 2,5259$ maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

Uji t Parsial

Tabel 6 Hasil Uji t Parsial

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.922	.794		1.161	.251
ICSR	.291	.118	.295	2.465	.017
QWL	.435	.153	.339	2.836	.006

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *internal corporate social responsibility* terhadap *employee engagement* adalah $0,017 < 0,05$ maka H_1 di terima, dengan demikian

mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *internal corporate social responsibility* terhadap *employee engagement* perawat di RS. Dedy Jaya Brebes. *Quality of work life* terhadap *employee engagement* adalah $0,006 <$

0,05 maka H2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *employee engagement*

terhadap *employee engagement* perawat di RS. Dedy Jaya Brebes.

Uji F Simultan

Tabel 7 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.849	2	1.424	8.168	.001 ^b
	Residual	9.591	55	.174		
	Total	12.440	57			

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,168 dengan tingkat signifikan 0,001. Maka dapat di simpulkan bahwa *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut memberikan arti bahwa *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* secara bersama-sama dapat memperngaruhi *employee engagement* perawat RS. Dedy Jaya Brebes.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	1.197

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,201 maka koefesien determinasi = $0,201 (r^2) \times 100\%$ sebesar yaitu sebesar 20,1%. Hal ini menunjukan bahwa variabel *employee engagement* dipengaruhi oleh variabel *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* sebesar 20,1% serta 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain

PEMBAHASAN

Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Perawat RS. Dedy Jaya Brebes

Hasil uji t parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikasi *internal corporate social responsibility* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah 0,001 sehingga hipotesis pertama diterima, artinya *internal corporate social responsibility* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes.

Internal corporate social responsibility dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes karena sebagian besar responden memberikan respon sangat setuju terkait tanggung jawab sosial yang diberikan oleh rumah sakit. *Employee engagement* atau keterikatan kerja perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes akan meningkat apabila pihak rumah sakit dapat meningkatkan *internal corporate social responsibility* melalui perhatian pada kesejahteraan sosial karyawan, membangun lingkungan kerja yang sehat, aman, dan inklusif, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan

terarah bagi perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes

Hasil penelitian ini diketahui bahwa *internal corporate social responsibility* dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu. ICSR membantu meningkatkan kepercayaan, kepekaan, rasa memiliki dan *employee engagement* petugas kesehatan terhadap organisasi (Bapat, 2022). ICSR membantu manajemen rumah sakit dalam menguatkan *employee engagement* dan *organizational engagement* (Van et al., 2024). ICSR juga secara signifikan dapat menaikkan *employee engagement* pelayanan kesehatan (Liu et al., 2023). Hal ini karena *Internal Corporate Social Responsibility* mempunyai dampak langsung dan dampak tidak langsung melalui persepsi karyawan terhadap *employee engagement* (Yousaf et al., 2020).

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement* Perawat RS. Dedy Jaya Brebes

Hasil uji t parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *quality of work life* (X2) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,003 sehingga hipotesis kedua diterima, artinya *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes.

Quality of work life dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes karena sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi responden telah seimbang serta rumah sakit dapat menjaga keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diciptakan rumah sakit dalam lingkungan kerja perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes menciptakan pekerjaan yang lebih memuaskan dan meningkatkan kinerja individu khususnya perawat dan organisasi.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa *quality of work life* dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes. Hasil tersebut sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu. *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga medis (Nurkhotimah, 2023). Korelasi ditemukan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi (Hassona et al., 2021). terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan *Employee Engagement* pada petugas kesehatan (Bolbanabad et al., 2020).

Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Perawat RS. Dedy Jaya Brebes

Berdasarkan hasil pengujian F Simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,265 dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, artinya *internal corporate social responsibility* dan *quality of work life* berpengaruh secara bersamaan terhadap *employee engagement* perawat Rumah Sakit Dedy Jaya Brebes.

Internal corporate social responsibility dan *quality of work life* berpengaruh secara bersamaan terhadap *employee engagement* karena sebagian besar responden menganggap bahwa mereka dapat mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka serta rumah sakit telah bertanggung jawab secara sosial terhadap mereka sehingga

responden merasa memiliki keterlibatan dalam keputusan rumah sakit.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa *corporate social responsibility* dan *quality of work life internal* berpengaruh secara bersamaan terhadap *employee engagement*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu. Secara simultan terdapat penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *quality of work life* dan *internal corporate social responsibility* terhadap *employee engagement*. Dapat

disimpulkan bahwa *quality of work life* dan *corporate social responsibility* dapat mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) petugas kesehatan (Pratama et al., 2022). Kesimpulan didapatkan bahwa *internal* dan *external corporate social responsibility* serta kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berdampak pada *employee engagement* tenaga kesehatan (Lagarinda et al., 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Bapat, S. (2022). *A study of the connection between icsr and employee engagement using selected large scale establishments on*. 12(03), 87–95.
- Bolbanabad, A., Shirkhani, B., Mohammadi, S., Asadi, H., & Aghaei, A. (2020). Relationship between Quality of Work Life of Medical Staff and Employee Engagement. *Hospital Practices and Research*, 1(2), 61–63. <https://doi.org/10.20286/hpr-010261>
- 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>
- 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>
- 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>
- Lagarinda, N., Aris, & Barlian, E. (2023). Employee Engagement Ditinjau Dari Internal dan External Corporate Social Responsibility dan Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan : Systematic Review. *JIMM*, 4(1), 47–56.
- 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>
- 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>
- Nurkhotimah, F. (2023). Pengaruh quality of work life dan motivasi terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai variabel

- intervening. *Universitas Putra Bangsa*, 4, 1–14.
- Permenkes No 26. (2019). PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 26 TAHUN 2019. *Permenkes No 26*, 1(1), 2019.
- Pratama, Abrisamtama, R., & Thaubatina, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Corporate Social Responsibility dan Quality of Work Life terhadap Keterikatan Kerja Petugas Kesehatan : Literatur Review. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 3(2), 124–129.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- 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>
- 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>