

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TENAGA KEPERAWATAN DAN PENUNJANG MEDIK DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BANDUNG

Oleh:

Aisyah Geovani Suryaningrum, Anita Silvianita

email: aisyahgeovanis@gmail.com, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Universitas Telkom

ABSTRAK

Employee engagement merupakan wujud loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Terdapat indikasi bahwa adanya tingkat *employee engagement* yang tinggi pada tenaga keperawatan dan penunjang medik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Faktor-faktor *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan teori Anitha (2014) yang terbagi atas tujuh faktor yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Responden penelitian berjumlah 80 karyawan keperawatan dan penunjang medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini menghasilkan dua faktor baru yaitu Faktor *Supportive Leadership* dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah kesejahteraan di tempat kerja dan Faktor *Organizational Policies* dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah variabel hubungan tim dan rekan kerja.

Kata kunci: Analisis Faktor, *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, Performa Karyawan, Hubungan Tim dan Rekan Kerja

ABSTRACT

Employee engagement is a form of employee loyalty to the company. This research was conducted at Muhammadiyah Hospital Bandung. There is an indication that there is a high level of employee engagement nursing and medical support staff. Therefore, the aim of this study is to determine employee engagement factors for nursing and medical support staff in Muhammadiyah Hospital Bandung. This study using theory about employee engagement factors by Anitha (2014), which is divided into seven factors consisting of work environment, leadership, team and co-worker relationship, training and career development, compensation, organizational policy, and workplace well-being. Type of thus research is descriptive quantitative research. The research respondents were 80 nursing and medical support staff in Muhammadiyah Hospital Bandung by sampling using Simple Random Sampling method and factor analysis using SPSS Version 22. The results showed that the employee engagement level of nursing and medical support staff are in high category. The driving variable of the high level of employee engagement of nursing and medical support staff at Muhammadiyah Hospital Bandung is training and career development. From the calculation, find two new factors, namely Supportive Leadership Factor with the biggest contribution variable is workplace well-being and Organizational Policies Factor with the biggest contribution variable is team and co-worker relationship.

Keywords: Factor Analysis, Employee Engagement, Work Environment, Employee Performance, Team and Co-Worker Relationship

PENDAHULUAN

Employee engagement menjadi topik penting yang baru terdengar dan dibicarakan semenjak awal tahun 2000-an (Bridger, 2015:3). *Employee engagement* merupakan gagasan penting yang menarik perhatian dan telah banyak dibahas para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan perusahaan konsultasi.

Dalam Taneja (2015) dinyatakan banyak penelitian yang telah dilakukan menemukan hubungan positif antara keterlibatan karyawan dengan hasil kinerja organisasi adalah retensi karyawan, produktivitas dan profitabilitas. Penemuan ini didukung oleh penelitian Gallup pada tahun 2012 terhadap 192 perusahaan. Ditemukan bahwa perusahaan yang dinilai tinggi dalam keterlibatan karyawan diakui mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi (22%), meningkatnya kepuasan pelanggan (10%), menurunnya pencurian (28%), dan sedikitnya kecelakaan di tempat kerja (48%).

Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung merupakan instansi yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan. Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung merupakan rumah sakit swasta milik Yayasan Muhammadiyah. Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung memiliki visi menjadi rumah sakit Islam unggulan di Jawa Barat pada tahun 2018 mendatang. Rumah Sakit Muhammadiyah

Bandung berpegang teguh pada komitmen memberikan pelayanan dengan keramahan dan kesungguhan serta melayani secara islami.

Kualitas pelayanan tentunya menjadi penilaian yang paling utama dimata pasien. Kinerja para karyawan yang dinilai baik oleh pasien dikarenakan lingkungan kerja yang baik. Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung memiliki empat nilai instansi berdasarkan dari akronim rumah sakit ini sendiri. Nilai-nilai yang diterapkan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah: *rahmatan lil 'alamin*; salam, senyum, sapa, sopan, dan santun; maslahat untuk semua; serta berkemajuan.

Keperawatan dan Penunjang Medik merupakan salah satu unit kerja yang berada di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yang memberikan kontak secara langsung dan tidak langsung dengan pasien. Loyalitas pasien bisa dirasakan dan dinilai pada kinerja mereka. Upaya peningkatan kualitas pelayanan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah dengan melakukan pelatihan kepada tenaga kerja. Total tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah 359 karyawan. Pada tabel berikut akan menunjukkan masing-masing jumlah tenaga dari kedua unit tersebut.

Tabel Jumlah Tenaga Keperawatan
Dan Penunjang Medik Tahun 2016

No	Jenis Kepegawaian	Jumlah
1.	Keperawatan	256
2.	Penunjang Medik	103
TOTAL		359

Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung memberikan pelatihan pada karyawan guna menciptakan sumber daya insani yang unggul dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung mengirim karyawannya untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karir baik dari *internal (in-house training)* maupun eksternal (*ex-house training*) setiap tahun. Selama tahun 2016, kurang lebih 160 karyawan yang melakukan kegiatan *in-house training* yang diadakan secara internal oleh pihak manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dan 69 karyawan yang melakukan kegiatan *ex-house training*

Sesuai dengan wujud *employee engagement* dimana *employee engagement* dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan, selama tahun 2016. Ttenaga yang memilih berhenti bekerja dari Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung sejumlah 9 orang. Beberapa keterangan yang menjadi alasan berhentinya karyawan tersebut adalah dikarenakan pensiun, habis kontrak dan mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang berhenti

bekerja pada tahun 2016 adalah sebesar 0,025% (9 dari 359 tenaga keperawatan dan penunjang medik), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2016 termasuk rendah karena kurang dari 1%. Maka terdapat indikasi bahwa tingkat *engagement* di lingkungan instansi tinggi.

Selain itu, penelitian ini dilatarbelakangi oleh minimnya penelitian mengenai *employee engagement* yang dilakukan pada lingkungan akademis. *Employee engagement* juga masih minim dibicarakan dalam dunia sumber daya manusia di Indonesia dan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung belum pernah melakukan penelitian ini sebelumnya.

Berdasarkan data, hasil wawancara, dan fenomena dari Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, maka peneliti tertarik untuk menganalisis beberapa faktor keterlibatan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Anitha (2014) *Employee engagement* secara umum sebagai tingkatan komitmen dan keterlibatan

seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ketika karyawan merasa *engaged*, mereka sadar akan tanggung jawabnya dengan tujuan bisnis dan termotivasi dengan koleganya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kategori Karyawan

Menurut riset *State of The American Workplace*, Gallup (2013:21) membagi karyawannya ke dalam tiga kategori:

- a. *Engaged* – karyawan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan mereka. Mereka mendorong inovasi dan memajukan organisasi.
- b. *Not Engaged* – karyawan pada dasarnya “keluar”. Mereka tidak melakukan apa-apa, menghabiskan waktu, tanpa energi atau gairah dalam pekerjaan mereka.
- c. *Actively Disengaged* – karyawan tidak hanya tidak bahagia, mereka sibuk keluar bertindak keluar ketidakbahagiaan mereka.

Tujuan Employee Engagement

Menurut Schieman dalam Puspita (2016), ada beberapa tujuan dari *employee engagement* yaitu:

- a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan perbedaan besar

dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.

- b. Pengakuan

Pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Semangat penting untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan-tujuan penting.

- c. Keterlibatan

Karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.

- d. Supervisor

Supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkatan keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. Supervisor dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi karyawannya dapat memberikan semangat kepada karyawannya.

- e. Pengalaman Sukses

Pengalaman sukses ini akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Faktor-Faktor Employee Engagement

Anitha (2014) melakukan penelitian dengan memperkuat sejumlah

faktor yang berkontribusi terhadap tiga kondisi psikologis dari keterlibatan karyawan pada umumnya berdasarkan studi Kahn. Tiga kondisi psikologis dari keterlibatan karyawan tersebut adalah keberanian (elemen kerja), keamanan (elemen sosial, termasuk gaya manajemen, proses, dan norma organisasi), dan ketersediaan (gangguan individu). Berbagai faktor yang memfasilitasi ketiga dimensi keterlibatan karyawan ini diidentifikasi dan diuji secara empiris dan terbukti valid. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan hasil dari berbagai aspek tempat kerja. Deci dan Ryan menetapkan bahwa manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung biasanya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik positif, dan mendorong mereka untuk menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan ketrampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi

sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif adalah konstruksi multi-dimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. Keterlibatan terjadi secara alami saat pata pemimpin memberi inspirasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Faktor kepemimpinan yang diukur terdiri dari indikator kepemimpinan yang efektif dan dukungan pemimpin yang dirasakan.

c. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan karyawan. Menurut Kahn bahwa hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya, serta tim pendukung, mempromosikan keterlibatan karyawan. Lingkungan yang terbuka dan mendukung sangat penting bagi karyawan untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka. Locke dan Taylor berfokus pada kebutuhan keterkaitan yang

dimiliki individu, dan berpendapat bahwa individu yang memiliki interaksi interpersonal positif dengan rekan kerja mereka juga harus mengalami makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

d. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterlibatan karyawan karena membantu karyawan untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan menjalani program pengembangan pelatihan dan pembelajaran, keyakinannya terbangun dibidang pelatihan yang memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan karyawan yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Ini melibatkan penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra. Pada studi Saks dan Rotman bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan

anteseden signifikan dari keterlibatan karyawan.

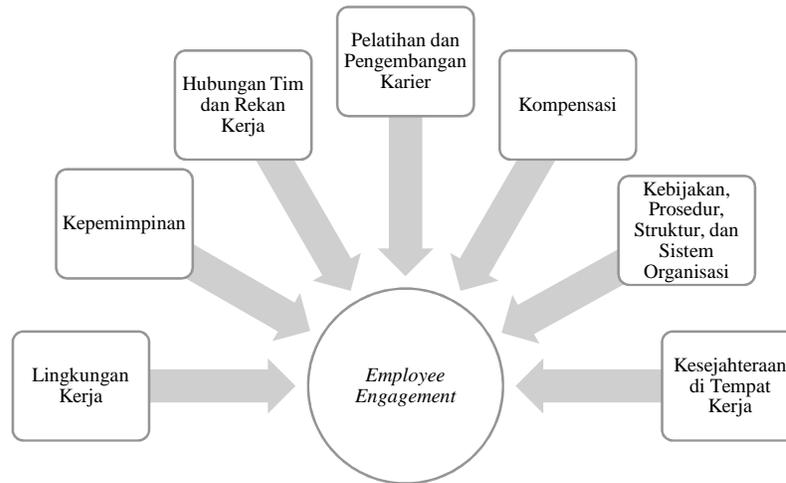
f. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi. Ini sudah terbukti dari penelitian sebelumnya bahwa kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah sangat penting untuk keterlibatan karyawan dan pencapaian tujuan bisnis secara akhirnya. Kebijakan dan prosedur penting mencakup rekrutmen dan seleksi yang adil, *flexi-timing* (waktu luang), bantuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, dan kebijakan promosi yang adil.

g. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan holistik yang meningkatkan keterlibatan karyawan. Data Gallup menunjukkan bahwa tidak ada metrik yang menangkap lebih banyak varians dalam perilaku manusia daripada kesejahteraan. Pendorong keterlibatan yang paling penting adalah ketertarikan manajemen senior terhadap kesejahteraan karyawan. *Perceived Organisation Support* tercakup dalam variabel ini:

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Morissan (2012:37) penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan suatu kondisi sosial tertentu. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah agar dapat mendeskripsikan, menjelaskan, serta menjawab rumusan masalah secara faktual terkait dengan fenomena yang telah dikemukakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel faktor-faktor *employee engagement* adalah 68,52% yang berada

pada kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir sebesar 82,50%. Menurut Anitha (2014), pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan menjalani program pengembangan, pelatihan, dan pembelajaran, keyakinannya terbangun dan memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung telah memberikan kebutuhan karyawan dalam membentuk percaya diri seorang karyawan dalam bekerja dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta keahlian yang dimiliki dan memberikan

kesempatan untuk melakukan pengembangan karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk melihat faktor apa saja yang merupakan faktor-faktor dari *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah layak

dengan seluruh nilai KMO > 0,5 dengan nilai signifikansi pada *Barlett's Test* jauh dibawah 0,005 yaitu 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100%. Kemudian, angka MSA dari seluruh variabel penelitian ini adalah diatas 0,5.

Dari tujuh variabel yang digunakan, terekstraksi menjadi dua *component factor* baru dengan nilai *eigenvalue* masing-masing adalah 2,420 dan 2,072. Tabel berikut akan menunjukkan variabel yang terekstrak.

Tabel Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.420	34.569	34.569	2.420	34.569	34.569	2.271	32.441	32.441
2	2.072	29.601	64.170	2.072	29.601	64.170	2.221	31.729	64.170
3	.791	11.296	75.466						
4	.553	7.898	83.363						
5	.547	7.819	91.182						
6	.377	5.391	96.573						
7	.240	3.427	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis

Kemudian, setelah mengetahui variabel yang terekstraksi dilanjutkan dengan pengelompokkan faktor. Pengelompokkan faktor adalah menentukan masing-masing variabel awal masuk ke dalam faktor baru 1 atau 2 variabel awal akan masuk ke dalam dua faktor yang terbentuk. Pengelompokkan faktor ini dilakukan

dengan melihat *Component Matrix* yang dihasilkan. Pada tabel berikut akan menunjukkan hasil dari *Component Matrix*.

Tabel Component Matrix

	Component	
	1	2
Lingkungan Kerja	.596	.325
Kepemimpinan	.706	-.408
Hubungan Tim dan Rekan Kerja	.683	-.506
Pelatihan dan Pengembangan Karir	.615	-.450
Kompensasi	-.016	.766
Kebijakan Organisasi	.621	.539
Kesejahteraan di Tempat Kerja	.579	.682

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 2 components extracted

Pada tabel diatas menunjukkan distribusi ketujuh variabel tersebut pada dua faktor yang terbentuk, sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah angka *factor loadings* yang menunjukkan besar korelasi antara suatu

variabel dan faktor 1 atau faktor 2. Namun terdapat beberapa variabel yang nilai korelasinya $\leq 0,5$, sehingga belum jelas termasuk ke dalam faktor 1 atau 2, maka perlu dilakukan rotasi faktor.

Tabel Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Lingkungan Kerja	.238	.636
Kepemimpinan	.801	.154
Hubungan Tim dan Rekan Kerja	.848	.064
Pelatihan dan Pengembangan Karir	.759	.062
Kompensasi	-.514	.568
Kebijakan Organisasi	.117	.814
Kesejahteraan di Tempat Kerja	-.009	.894

Extraction Method: Principal Component Analysis
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization
a. Rotation converged in 3 iterations

Component matrix hasil dari proses rotasi (*Rotated Component Matrix*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Berdasarkan perhitungan analisis faktor dengan menggunakan SPSS 22 diatas, diperoleh dua faktor baru yang terbentuk beserta

variabel-variabelnya. Angka *factor loadings* yang sebelumnya kecil semakin diperkecil dan faktor *loading* yang besar semakin diperbesar. Pada Tabel 5 menunjukkan *component matrix* setelah dilakukan rotasi. Perbedaan nilai korelasi tiap variabel menjadi semakin jelas,

sehingga tiap variabel awal dapat dimasukkan ke dalam faktor 1 atau 2. Untuk menentukan variabel apa saja yang akan masuk ke dalam faktor 1 atau 2

dengan melihat faktor *loading* $\geq 0,5$ pada tiap *component*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel *Component Factor*

NO	VARIABEL FAKTOR	FAKTOR <i>LOADING</i>
1.	Hubungan Tim dan Rekan Kerja	0,848
2.	Kepemimpinan	0,801
3.	Pelatihan dan Pengembangan Karir	0,759

Ketiga variabel faktor yang ada pada Tabel 5 masuk kedalam *Component Faktor* 1. Hal ini dikarenakan variabel tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 1. *Component* atau faktor yang pertama memiliki *variance* sebesar

34,57% sehingga faktor ini menjadi faktor yang paling dominan sebagai faktor pendorong terbentuknya *employee engagement* tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Tabel *Component Factor*

NO	VARIABEL FAKTOR	FAKTOR <i>LOADING</i>
1.	Kesejahteraan di Tempat Kerja	0,894
2.	Kebijakan Organisasi	0,814
3.	Lingkungan Kerja	0,636
4.	Kompensasi	0,568

Variabel faktor yang ada pada Tabel 6 masuk kedalam *Component Faktor* 2. Hal ini dikarenakan variabel faktor tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 2. *Component* atau faktor kedua ini menjadi faktor dominan kedua sebagai faktor pendorong terbentuknya *employee engagement* pada karyawan Keperawatan dan Penunjang Medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung sebesar 29,60%.

Dari tujuh variabel yang terpilih sebelumnya tersebar ke dalam dua faktor. Kedua faktor diperoleh dari hasil reduksi diberi nama, dimana penamaan faktor tergantung pada nama-nama variabel masing-masing analisis aspek lainnya, sehingga menurut Santoso dan Tjiptono dalam Shinta (2014:59), pemberian nama ini sebenarnya bersifat subjektif. Pada tabel berikut adalah nama-nama variabel dan penyebarannya pada faktor.

Tabel Interpretasi Faktor-Faktor

FAKTOR	VARIABEL	FACTOR LOADING
<i>Supportive Leadership</i>	Hubungan Tim dan Rekan Kerja	0,848
	Kepemimpinan	0,801
	Pelatihan dan Pengembangan Karir	0,759
<i>Organizational Policies</i>	Kesejahteraan di Tempat Kerja	0,894
	Kebijakan Organisasi	0,814
	Lingkungan Kerja	0,636
	Kompensasi	0,568

Faktor pertama adalah Faktor *Supportive Leadership* yang menunjukkan besarnya pengaruh dukungan seorang pemimpin pada pembentukan *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yaitu sebesar 34,57%. Pada faktor ini, dukungan seorang pemimpin terhadap karyawannya dapat menciptakan hubungan tim dan rekan kerja yang baik, sifat kepemimpinan yang dirasa cocok oleh karyawannya, serta kepedulian seorang pemimpin terhadap karyawannya dalam memberikan pelatihan guna pengembangan karir karyawan tersebut dalam jangka panjang. Kemudian faktor yang kedua adalah Faktor *Organizational Policies* yang menunjukkan besarnya pengaruh kebijakan dalam organisasi pada pembentukan *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yaitu sebesar 29,60%. Pada faktor ini, kebijakan organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan yang ada di tempat kerja, aturan serta kebijakan dari organisasi itu sendiri, lingkungan kerja yang terbentuk,

dan kebijakan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 68,52%. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan karir yang telah diberikan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dirasa sudah sesuai dengan kebutuhan tenaga keperawatan dan penunjang medik sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterlibatan karyawan.

Tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung merasa bahwa pelatihan telah meningkatkan kualitas kemampuan diri dalam melayani pasien dan telah meningkatkan percaya diri dari tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam bekerja.

- b. Faktor *employee engagement* pada Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah:

- 1) Faktor *Supportive Leadership*
- 2) Faktor *Organizational Policies*

- c. Kontribusi dari masing-masing faktor *employee engagement* Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah:

- 1) Faktor *Supportive Leadership*

Kontribusi terbesar dari faktor ini adalah berdasarkan variabel kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan tenaga keperawatan dan penunjang medik merasa mendapatkan dukungan dari pihak manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

- 2) Faktor *Organizational Policies*

Kontribusi terbesar dari faktor ini adalah berdasarkan variabel hubungan tim dan rekan kerja. Hal ini dikarenakan tenaga

keperawatan dan penunjang medik merasa mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari rekan kerjanya dan merasa bahwa rekan kerjanya adalah tim pendukung dalam bekerja. Bentuk dukungan dan kepercayaan yang diberikan oleh rekan kerja dapat membentuk *employee engagement* di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323.
- Bridger, Emma. (2015). *Employee Engagement*. United States: Kogan Page Limited.
- Gallup. (2013). *State of The American Workplace: Employee Engagement Insights For US Business Leaders*. USA: Gallup, Inc.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Puspita, Endah. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan di Kantor Wilayah PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kalimantan Barat. *e-Proceeding of Management*, Vol. 3, No. 3, pp. 3072-3079
- Shinta, May. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Training and Consulting Jakarta*. Skripsi Sarjana FKB Universitas Telkom Bandung.
- Taneja, Sonia et al. (2015). A Culture of Employee Engagement: A Strategic Perspective for Global Managers. *International Journal of Business Strategy*, Vol. 36 No. 3, pp. 46-56.