

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 16 (2022): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.813>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Perception of Organizational Support on Hospital Employee Engagement**

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Rumah Sakit*

**Ika Nurul Hidayah, [ikasupervisor@gmail.com](mailto:ikasupervisor@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Komala Sari, [dewikomalasari@umsida.ac.id](mailto:dewikomalasari@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of transformational leadership style, organizational culture and perceptions of organizational support on employee engagement at Al-Islam H.M Mawardi Hospital employees. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 107 respondents, namely employees of the Al-Islam Hospital H.M Mawardi Sidoarjo. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), partial correlation coefficient, t test, F test, and classical assumption test using SPSS version 18.0 application program. This primary data was obtained through a questionnaire whose measurements used a Likert scale which tested the validity and reliability of the data declared valid and reliable Al-Islam H.M Mawardi Hospital, Sidoarjo. The results of this study prove that transformational leadership style affects employee engagement, organizational culture affects employee engagement, perceptions of organizational support on employee engagement. Transformational leadership style, organizational culture, perceived organizational support simultaneously affect employee engagement.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

## Pendahuluan

Perkembangan bisnis era millennial sekarang ini berkembang sangat pesat. Persaingan yang semakin pesat membuat organisasi perlu melakukan inovasi agar bisa berkompetisi dengan organisasi lain. Untuk mendukung kemajuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan keterikatan (*engagement*) karyawan sebagai sumber daya manusia dimana sumber daya manusia sudah tidak lagi di anggap sebagai penunjang melainkan sebagai sumber keberhasilan suatu organisasi

Karyawan yang mempunyai Sikap *engaged* akan selalu bersemangat dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, mampu membangun kerja sama dengan rekan karyawan lainnya, selalu melakukan inovasi terhadap organisasinya, dan akan selalu meningkatkan kinerja nya [1]. Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dapat dilakukan dengan adanya dukungan dari gaya kepemimpinan organisasi sehingga dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan nya [2].

Keterikatan karyawan dapat dibentuk pula dengan budaya organisasi. Budaya memberikan peran penting dalam kehidupan organisasi. Adanya suatu budaya organisasi menciptakan nilai positif untuk tumbuhnya keterikatan karyawan kepada organisasi tempat dia bekerja [3]. Persepsi Dukungan yang diberikan organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga nya dalam bekerja sehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi nya bisa tercapai. [4]

Rumah sakit ini adalah Rumah Sakit Swasta yang dimiliki oleh Yayasan Perguruan Al-Islam (YAPALIS) Krian yang berasal dari hibah sebuah Balai Pengobatan Islam (BAPI) oleh keluarga Bapak H.M. Mawardi. Peran seorang pemimpin dalam rumah sakit sangatlah membantu kelancaran dalam pekerjaan karyawan. Pemimpin selalu memberi arahan dan motivasi kepada karyawan nya. Pemimpin juga bisa menghargai aspirasi dan pendapat karyawan nya dengan baik. Adanya *employee engagement* diharapkan dapat membantu meningkatkan pelayanan mutu kesehatan di rumah sakit tersebut. Pihak manajemen juga selalu memberikan dukungan kepada semua karyawan agar karyawan memiliki ras *engaged* terhadap organisasi.

Berdasarkan teori [5] seorang pemimpin yang transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi sehingga dapat meningkatkan rasa *employee engagement*. Berdasarkan teori [6] menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, serta kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi. Sedangkan berdasarkan teori menurut Wayne dalam Robbins [7] persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai. 0

Berdasarkan semua teori pendukung yang menyatakan adanya pengaruh semua variabel yang digunakan, hal itu berbanding terbalik dengan kondisi lapangan yang terjadi. Rasa *employee engagement* pada perawat di rumah sakit tersebut kurang optimal. Alasan pegawai keluar karena merasa sudah tidak nyaman lagi, ada kesempatan untuk kerja ditempat lain, dan beban kerja yang dipikul membuat pegawai cepat merasakan stress kerja sehingga memicu terjadinya turnover.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*?
3. Apakah Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dijabarkan, maka tujuan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *persepsi dukungan organisasi* terhadap *employee engagement*.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan/ bersama-sama dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi.

## Metode Penelitian

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam H.M Mawardi. Tepatnya di Jl. Kyai Mojo Krian Sidoarjo. Rumah sakit ini berada di bawah naungan yayasan

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [8]. Populasi target dalam penelitian ini adalah 297 karyawan Rumah Sakit Islam H.M Mawardi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [8] Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik responden yang diambil pada penelitian ini yaitu responden perawat di RSUD AL-ISLAM H.M. MAWARDI yaitu sebanyak 107 Perawat.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Persepsi dukungan organisasi* terhadap *Employee Engagement* di Rumah Sakit Islam H.M Mawardi. data sekunder berasal dari RSUD Al-Islam H.M. Mawardi disertai dengan stuktur organisasi, *company profil*, visi dan misi, data dan jumlah perawat.

### Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan transformasional ( $x_1$ ) adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.
2. Budaya organisasi ( $X_2$ ) merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi
3. Persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) adalah keyakinan Secara kompleks yang dikembangkan karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai.
4. *Employee Engagement* keterikatan kerja (Y) adalah keadaan berfikir secara positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan ketertikatan.

### Indikator

Berikut ini merupakan indikator penelitian dan tingkat pengukurannya :

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Robbins (2016)	KharismaInspirasional Stimulasi intelektualPerhatian secara individual	Interval
2	Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Nahwawi (2017)	Inovasi Perhatian terhadap detailBeorientasi pada hasilBerorientasi pada manusiaBerorientasi pada timAgresifStabil	Interval
3	Perceived Oraganizational Support (X3)Dalam Rhoades & Eisenberger(2012)	a) Keadilanb) Dukungan pemimpinc) Penghargaan organisasid) kondisi kerja	Interval
4	Employee EngagementSchaufeli dan Bakker dalam Kartono (2017)	Vigor (Semangat)Dedication (Dedikasi) Absorption (Keterikatan)	Interval



**Table 1.** Indikator Variabel Penelitian

## Metode Pengambilan Data

Pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuesioner atau angket.

## Metode Analisis data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y =$  *Employee engagement*

$a =$  Intersep atau konstanta

$b_1 =$  koefisien regresi  $X_1$

$b_2 =$  koefisien regresi  $X_2$

$b_3 =$  koefisien regresi  $X_3$

$X_1 =$  Gaya kepemimpinan transformasional

$X_2 =$  Budaya Organisasi

$X_3 =$  persepsi dukungan organisasi

$e =$  *Standart Error* (tingkat kesalahan)

## Pengujian Data

Pengujian data dilakukan melalui pengujian Asumsi Klasik, dimana model regresi linier yang baik jika memenuhi kriteria

1. uji Normalitas,
2. uji Multikolinieritas
3. uji Heteroskedasitas
4. uji Linieritas
5. uji Autokorelasi

## Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan. Ada empat jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu

1. uji Parsial (uji t)
2. uji Simultan (uji F)
3. koefisien korelasi berganda (R)
4. koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )

## Kerangka Konsep

kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

*Supplementary Files*

**Gambar 1.** Kerangka konseptual secara parsial

*Supplementary Files*

**Gambar 2.** Kerangka konseptual secara simultan

## Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H2 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H3 : Persepsi dukungan organisasimempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### A. Analisis Data

##### Analisis Rergresi Linier Berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,933	1,527		,611	,543		
	Gaya_Kep_Trans	,182	,075	,089	2,414	,018	,319	3,133
	Budaya_org anisasi	,186	,083	,182	2,240	,027	,066	5,109
	Persepsi_D ukungan_or ganisasi	1,064	,083	,866	12,799	,000	,095	0,511
a. Dependent Variable: Employee_engagement								

**Table 2.** Output Data SPSS, 18.0

Dari tabel di atas yang dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,933 + 0,182 X_1 + 0,186 X_2 + 1,064 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 0,933. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) maka nilai variabel terikat yaitu *Employee Engagement* ( $Y$ ) tetap konstan sebesar 0,933.
2. Nilai koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,182
3. Nilai koefisien Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,186
4. Nilai koefisien regresi dari Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) s

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,933	1,527		,611	,543
	GAYA KEP TRANS	,182	,075	,089	2,414	,018
	BUDAYA ORGANISASI	,186	,083	,182	2,240	,027
	PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	1,064	,083	,866	12,799	,000
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

**Table 3.**

Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,414, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,414 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,018$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,240 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,240 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,027$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ )

Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  12,799 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 12,799 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,000$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3654,920	3	1218,307	730,142	,000a
	Residual	171,865	103	1,669		
	Total	3826,785	106			
a. Predictors: (Constant), Persepsi_Dukungan_organisasi, Gaya_Kep_Trans, Budaya_organisasi						
b. Dependent Variable: Employee_engagement						

Table 4. Output Data SPSS, 18.0

$F_{hitung}$  sebesar 730,142 sedangkan hasil  $F_{tabel}$  distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2,69. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $730,142 > 2,69$ ). Maka ada alasan yang kuat bahwa pada  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Maka untuk  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi berganda (R) :

Model Summary b						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	1	,977a	,955	,954	1,292	1,676
a. Predictors: (Constant), PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEP TRANS, BUDAYA ORGANISASI						
b. Dependent Variable: Employee Engagement						

Table 5.

nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,977 atau mendekati 1, artinya semakin mendekati 1 maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat. nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,977 atau mendekati 1, artinya semakin mendekati 1 maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variabel bebas.

Model Summary b						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

dimension0	1	,977a	,955	,954	1,292	1,676
a. Predictors: (Constant), PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEP TRANS, BUDAYA ORGANISASI						
b. Dependent Variable: Employee Engagement						

**Table 6.** Output Data SPSS, 18.0

besarnya Adjusted R Square sebesar 0,954. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 95,4%.

## Pembahasan

### 1. Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui aplikasi data *SPSS Statistic 18.0*. Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, persepsi Dukungan organisasi terhadap *Employee Engagement* adalah sebagai berikut :

Berdasarkan analisa data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adapun pengaruhnya positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mampu mencari solusi saat memecahkan persoalan dengan perspektif baru, selain itu pemimpin juga dapat menumbuhkan kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mampu memelihara kontak *face to face* dan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan. Dengan demikian bahwa dapat dinyatakan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada perawat RS Al-Islam H.M Mawardi.

Hal ini sesuai dengan teori[9] mengemukakan bahwa pemimpin transformasional cenderung mencurahkan perhatiannya kepada kebutuhan untuk pengembangan diri akan persoalan-persoalan yang mereka hadapi dengan membantu mereka memberikan sudut pandang yang lain dari masalah lama mereka dengan cara-cara baru dan mereka juga mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut mereka untuk mengeluarkan upaya extra demi mencapai sasaran yang telah dibuat. Pada kondisi ini dapat meningkatkan rasa *employee engagement*.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian[10] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*.

### 2. Hipotesis kedua : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Hal ini dikarenakan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa ada pimpinan. Organisasi juga memberikan kesempatan dan peluang untuk karyawan mengikuti promosi jabatan. Serta karyawan selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori [6] yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, serta kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan[13] yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

### 3. Hipotesis Ketiga : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwasannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompeten yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*.

Teori [7] menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan secara kolektif dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan. Penelitian yang juga dilakukan [15] menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang.

Hipotesis Keempat : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengolahan data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan dan secara positif serta signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi bersama-sama, maka akan meningkatkan nilai variabel *employee engagement*. Gaya kepemimpinan transformasional yang kuat, budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan serta dukungan organisasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) di RS Al-Islam H.M Mawardi Krian. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mampu mencari solusi saat memecahkan persoalan dengan perspektif baru, selain itu pemimpin juga dapat menumbuhkan kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mampu memelihara kontak *face to face* dan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan. Dan juga semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Hal ini dikarenakan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa ada pimpinan. Organisasi juga memberikan kesempatan dan peluang untuk karyawan mengikuti promosi jabatan. Serta karyawan selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi.

Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompeten yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Dan hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Selain itu didukung oleh penelitian [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas hipotesis membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan RSU Al-Islam H.M Mawardi. Adapun pengaruhnya positif dan signifikan, hal ini mempunyai arti jika semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di RSU Al-Islam H.M Mawardi.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan RSU Al-Islam H.M Mawardi. Adapun pengaruhnya positif dan signifikan hal ini mempunyai arti jika dari hasil pengolahan data yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [13] menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas hipotesis bahwasannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompeten yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan. Penelitian yang juga dilakukan [15] menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang. Hasil pengolahan data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan dan secara positif serta signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi bersama-sama, maka akan

meningkatkan nilai variabel *employee engagement*. Gaya kepemimpinan transformasional yang kuat, budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan serta dukungan organisasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) di RS Al-Islam H.M Mawardi Krian.

4. Hubungan antara variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel terikat sangat kuat dan searah. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi meningkat maka tingkat *employee engagement* RSU Al-Islam H.M Mawardi semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Dan hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. selain itu didukung oleh penelitian [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan.

## References

1. Kartono, Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention Cetakan pertama, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017.
2. H. T. D. M. Handoko, Manajemen personalia dan sumber daya manusia cetakan ke duapuluh satu, vol. 3, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014, pp. 231-241.
3. I. U. p. D. M. M. Nahwawi, Budaya organisasi Kepemimpinan dan kinerja, Depok: Kencana, 2017.
4. Umam, Khaerul, perilaku organisasi, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018.
5. K. Cherry, "What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide, retrieved," 2013.
6. S. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
7. Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A, Perilaku Organisasi cetakan kelima, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
8. Sugiyono, Prof. Dr, metode Penelitian Manajemen, Bandung: CV Alfabeta, 2016.
9. Robbins, P. Stephen, Manajemen, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, Erlangga, 2016.
10. F. Rizkiana, "Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.," 2011.
11. Yulianti, sinta & Eeng Ahman & Suwatno, pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap employee engagement, Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis: Vol 9 No 1, 2018.
12. Puspita, Endah & Dr jafar Sembiring, 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 ISSN : 2355-9357, 2016.
13. Atiqah T. Anugra, H. Romat Saragih, "pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di PT Asuransi Jasa Indonesia cabang Bandung itel," jurnal manajemen dan bisnis (ALMANA), vol. vol 2 No.3, 2018.
14. Montori, Mega. Adolfini, & Lucky O Dotulong, Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado, Jurnal Emba: Vol.7 No.3, Hal. 4329-4338 Issn 2303-1174, 2019.
15. Mustika, Silvia Indra & Kusti Rahardjo, Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Studi Kasus (Studi Pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB): Vol. 47 No.1, 2017.