

Analisis Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RS Aura Syifa Kediri

Andika Happy Fitriawan^{1,✉}, Nuraidya Fajariah², Nur Hidayati³
^{1,2,3} Universitas Islam Kediri, Indonesia

Received: October 03, 2023

Accepted: October 24, 2023

Published: October 30, 2023

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3329>

Abstract

This research aims to determine the influence of work period, work environment and employee engagement on the performance of non-medical employees at Aura Syifa Hospital Kediri. The method used in this research is quantitative descriptive. The population and sample used in this research are non-medical employees working at Aura Syifa Hospital Kediri who are still actively working until 2022, totaling 55 people. The sampling method used in this research used saturated samples. Data processing in this research uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), t test and F test. The results of this research are that length of service has a partial effect on employee performance with a significant value of $0.013 < 0.05$. The work environment has a partial effect on employee performance with a value of $0.016 < 0.05$. Employee engagement partially influences employee performance with a significant value of $0.030 < 0.05$. Years of work, work environment and employee engagement simultaneously influence employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Period, Work Environment, Employee Engagement and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan non medis yang bekerja di RS Aura Syifa Kediri yang masih aktif bekerja sampai tahun 2022 yang berjumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,016 < 0,05$. *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Masa kerja, lingkungan kerja dan *Employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Masa Kerja, lingkungan Kerja, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

✉ Corresponding Author: Andika Happy Fitriawan

Affiliation Address: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri

E-mail: andikahappy123@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, manusia sebagai makhluk hidup senantiasa berupaya untuk mendapatkan tingkat kesehatan yang baik demi keberlangsungan hidupnya. Kesehatan menjadi faktor yang penting karena tidak semua manusia memiliki kemampuan untuk memberikan pengobatan kepada orang lain apabila terkena penyakit. Demi menunjang kebutuhan manusia akan kesehatan, maka didirikanlah institusi kesehatan yang bernama rumah sakit.

Rumah sakit sendiri merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap. Definisi rumah sakit tersebut tertuang dalam Undang Undang nomor 44 tahun 2009. Sementara menurut WHO (*World Health Organization*) atau Organisasi Kesehatan Dunia, Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit kepada masyarakat. Rumah sakit juga menjadi tempat pelatihan bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan yang telah memiliki lisensi kesehatan.

Pekerjaan jangka panjang menunjukkan lebih banyak pengalaman daripada seseorang dengan rekan kerja lainnya karena masa kerja di tempat kerja merupakan prediktor kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan (Siagian, 2012: 89). Faktor yang paling menentukan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan adalah masa kerja (Robbins, 2006:33).

Dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan. Pengertian lingkungan kerja Menurut (Afandi, 2018:87), adalah “sesuatu yang ada di tempat kerja yang dapat dikendalikan oleh karyawan, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan menyediakan peralatan yang diperlukan untuk pekerjaan itu”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Keterikatan karyawan adalah kemauan karyawan untuk menggunakan keterampilan mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis, khususnya kesiapan untuk melakukan banyak upaya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan memberikan upaya terbaik mereka untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik untuk bisnis. Indikator keikhlasan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan rasa syukur digunakan untuk menilai *employee engagement* (penyerapan).

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya Masa Kerja, Lingkungan kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri)”..

METODE

Untuk menyesuaikan penelitian yang diharapkan agar lebih mudah dipahami , dibuat suatu ruang lingkup penelitian yang difokuskan pada pengaruh masa kerja, lingkungan

kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel Masa kerja (X1), Lingkungan Karyawan (X2), Employee Engagement (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian ini berada di RS Aura Syifa yang terletak di Jl Joyoboyo no 45 Dusun Dlopo Desa Karangrejo Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian di karenakan terdapat sejumlah nilai positif dalam realita problematika sebuah organisai, mengenai variabel yang di teliti mengenai masa kerja, lingkungan kerja, *employee engagement* dan kinerja karyawan yang ada di RS Aura Syifa.

Tabel 1 Jumlah Karyawan non Medis RS Aura Syifa

No	Bagian	Jumlah
1	Assembling + Gudang	6
2	Asuransi	6
3	Kasir	6
4	TI	3
5	Human Resource Department	4
6	Sekretariatan	12
7	Laundry	3
8	Cleaning Service	6
9	Driver	4
10	Dapur	5
	Total	55

Sumber : RS Aura Syifa.

Tehnik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan cara dengan cara

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Study Pustaka
5. Dokumentasi.

Adapun analisis data dalam peneltian ini menggunakan analisis regresi linier gerganda dengan bantuan SPSS for windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masa kerja, ingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri yang di dalamnya terdapat 55 karyawan yang bekerja dan sebagai responden dalam penelitian ini.

Tabel 2 :Hasil Rangkuman Frekuensi Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 - 25	13	24%
2	26 - 33	20	36%
3	34-41	12	22%
4	42-49	4	7%
5	>50	4	7%
Total		55	100%

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Tabel 3 : Hasil rangkuman Karakterisitik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	21	38%
Perempuan	34	62%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas Masa Kerja

Tabel 4 : Rangkuman hasil Frekuensi Jawaban Variabel Masa Kerja

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	15	27%	30	55%	10	18%	3,90
X1.2	0	0%	0	0%	4	7%	34	62%	17	31%	4,23
X1.3	0	0%	0	0%	8	15%	29	53%	18	33%	4.18
X1.4	0	0%	0	0%	2	4%	34	62%	19	35%	4.30
X1.5	0	0%	0	0%	17	31%	20	36%	18	33%	4.01
X1.6	0	0%	0	0%	18	33%	26	47%	11	20%	3.87

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Tabel 5 :Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	4	7%	10	18%	19	35%	22	40%	4.07
X2.2	0	0%	1	2%	9	16%	27	49%	15	33%	4.12

Tabel 5 :Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Lingkungan Kerja (Lanjutan)

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.3	0	0%	2	4%	12	22%	23	42%	18	33%	4.03
X2.4	0	0%	2	4%	8	15%	22	40%	23	42%	4.20
X2.5	0	0%	4	7%	13	24%	20	36%	18	33%	3.94
X2.6	0	0%	5	9%	20	36%	20	36%	10	18%	3.63

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas *Employee Engagement*Tabel 6 : Hasil Rangkuman Frekuensi Jawaban Variabel Bebas *Employee Engagement*

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	3	6%	8	15%	30	55%	14	24%	4.00
X3.2	0	0%	0	0%	10	18%	30	55%	15	27%	4.09
X3.3	0	0%	0	0%	10	18%	32	58%	13	24%	4.05
X3.4	0	0%	2	4%	11	20%	38	69%	4	7%	3.80
X3.5	0	0%	1	2%	7	13%	37	67%	10	18%	4.01
X3.6	0	0%	0	0%	11	20%	30	55%	14	26%	4.05

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Tabel 7: Hasil Rangkuman Frekuensi Jawaban Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	0	0%	12	22%	24	44%	19	35%	4.09
Y1.2	0	0%	1	2%	9	16%	28	51%	17	31%	4.26
Y1.3	0	0%	2	4%	15	27%	24	44%	14	26%	4.20
Y1.4	0	0%	4	7%	9	16%	31	56%	11	20%	4.37

Tabel 7: Hasil Rangkuman Frekuensi Jawaban Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Lanjutan)

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.5	0	0%	0	0%	16	29%	22	40%	17	31%	4.29
Y1.6	0	0%	1	2%	13	24%	25	46%	16	29%	4.11
Y1.7.	0	0%	4	7%	6	11%	34	62%	11	20%	4.31
Y1.8	0	0%	0	0%	16	29%	22	40%	17	31%	4.29

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keaslian suatu instrument penelitian. Jika instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $<0,05$.

Hasil Uji Validitas Masa Kerja (X1)

Tabel 8 : Uji Validitas Masa Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Masa Kerja	X1.1	0,666	0,000	$<0,05$	Valid
	X1.2	0,689	0,000	$<0,05$	Valid
	X1.3	0,748	0,000	$<0,05$	Valid
	X1.4	0,852	0,000	$<0,05$	Valid
	X1.5	0,632	0,000	$<0,05$	Valid
	X1.6	0,711	0,000	$<0,05$	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas Masa Kerja (X1), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Masa Kerja adalah valid (Arikunto, 2013).

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 9 : Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Lingkungan Karyawan	X2.1	0,782	0,000	$<0,05$	Valid
	X2.2	0,704	0,000	$<0,05$	Valid
	X2.3	0,794	0,000	$<0,05$	Valid
	X2.4	0,766	0,000	$<0,05$	Valid
	X2.5	0,892	0,000	$<0,05$	Valid
	X2.6	0,675	0,000	$<0,05$	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan padavariabel Lingkungan Kerja adalah valid.

Hasil Uji Validitas *Employee Enggagement* (X3)

Tabel 10 : Uji Validitas *Employee Enggagement*

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Employee Enggagement	X3.1	0,736	0,000	<0,05	Valid
	X3.2	0,694	0,000	<0,05	Valid
	X3.3	0,725	0,000	<0,05	Valid
	X3.4	0,782	0,000	<0,05	Valid
	X3.5	0,750	0,000	<0,05	Valid
	X3.6	0,653	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas *Employee Enggagement* (X3), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan padavariabel *Employee Enggagement* adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11 : Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y3.1	0,873	0,000	<0,05	Valid
	Y3.2	0,626	0,000	<0,05	Valid
	Y3.3	0,780	0,000	<0,05	Valid
	Y3.4	0,502	0,000	<0,05	Valid
	Y3.5	0,892	0,000	<0,05	Valid
	Y3.6	0,820	0,000	<0,05	Valid
	Y3.7	0,474	0,000	<0,05	Valid
	Y3.8	0,892	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel hasil uji validitas kinerja Karyawan(Y), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat bersifat reliabel sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai

r lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 : Uji Reabilitas

Variabel	Nilai r	Standar Reabilitas	Keterangan
Masa Kerja	0,778	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,793	>0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,781	>0,60	Reliabel
Kinerja	0,778	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas di atas bahwa semua item variabel mempunyai nilai r lebih besar dari 0,60 yang berarti data dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 13 : Uji Multikolinieritas

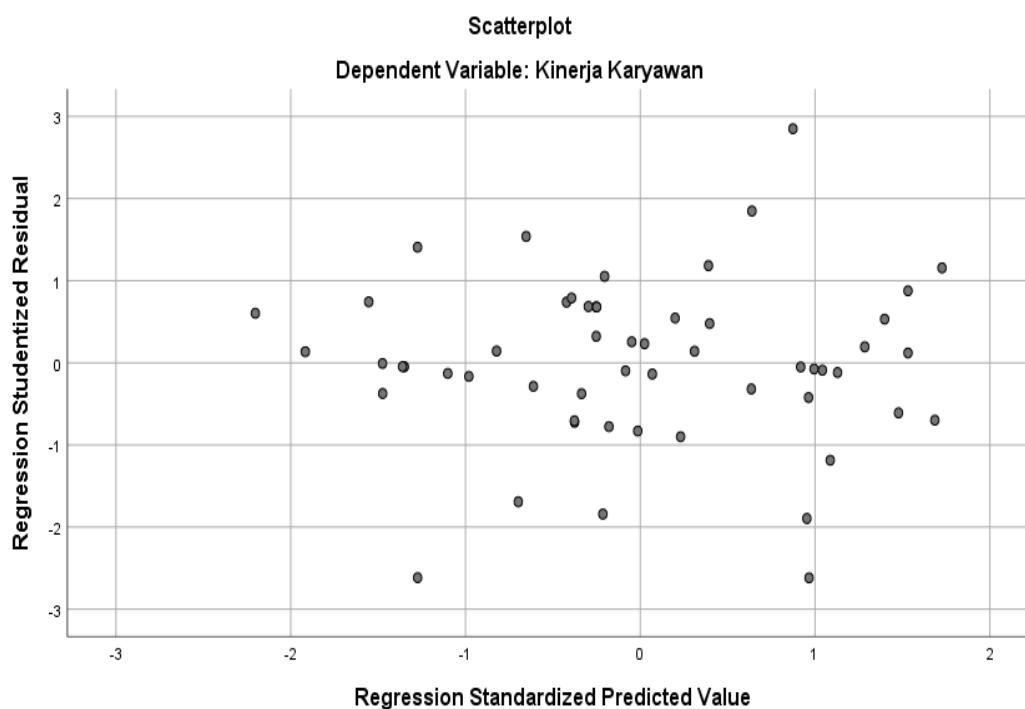
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Masa Kerja (X1)	0,907	1,102	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	1,118	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,958	1,015	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel hasil uji multikolinieritas, diperoleh untuk variabel Masa Kerja (X1) nilai VIF sebesar $1,102 < 10$ untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai VIF sebesar $1,118 < 10$ untuk variabel *Employee Engagement* (X3) nilai VIF sebesar $1,015 < 10$ oleh karena nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel masa kerja (X1) dengan kinerja (Y), lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y), *Employee Engagement* (X3) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 yang telah dipaparkan bahwa hasil uji heterokedastisitas diatas maka bisa dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 :Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Hasil Uji Normalitas

Tabel 14 : Uji Normalitas

Variabel	Nilai Normalitas	Standar Signifkasi	Kesimpulan
Masa Kerja	0,155	>0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0,416		Normal
<i>Employee Engagement</i>	0,118		Normal
Kinerja Karyawan	0,365		Normal

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan perhitungan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel independent masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2), *employee engagement* (X3) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) Pengujian menggunakan program SPSS v.25. Berikut tabel dan hasil analisis pengujian regresi linier berganda :

Tabel 15 : hasil analisis pengujian regresi linier berganda

Variabel	B	T Hitung	Sig-t	Keterangan
Masa Kerja	0,610	2.562	0,013	H1 diterima
Lingkungan Kerja	0,661	2.499	0,016	H2 diterima
Employee Engagement	0,423	2.236	0,030	H3 diterima
Constanta (a)			23,153	
Nilai Koefisien Determininasi ²			0,553	
F ^{Hitung}			8,470	
Signifikan F			0,000	H4 diterima
Y			Kinerja Karyawam	

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 23,153 + 0,183X_1 + 5,800X_2 + 0,401X_3$$

Dari tabel diatas, dapat diimplementasikan sebagai berikut:

1. Nilai Constant (α) = 23,153
Constant Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel Masa Kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan employee engagement (X3) maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 23.153
2. Koefisien Regresi *Human Relation* (b_1) = 0,610
Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Masa Kerja (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) turun sebesar 0,610
3. Koefisien Regresi Komunikasi antar Karyawan (b_2) = 0,661
Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,661
4. Koefisien Regresi Employee Engagement (b_3) = 0,423
Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,423

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial t (Uji t)

Nilai probabilitas untuk Masa Kerja (X1) adalah sig 0,013 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai probabilitas untuk

lingkungan kerja (X2) adalah sig 0,016 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai probabilitas untuk *employee engagement* (X3) adalah sig 0,030 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang begitu signifikan antara variabel *employee engagement* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *employee engagement* (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi atau R Square

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,744 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terjadi dari Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* dengan variabel dependen Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square menunjukkan sebesar 0,553 artinya besarnya pengaruh variabel Masa Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Employee Engagement* (X3) terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh 55% sedangkan sisanya ($100\% - 55\% = 45\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh melalui uji statistik diatas dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel Masa kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan non Medis RS Aura Syifa Kediri tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh secara parsial Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan non Medis RS Aura Syifa

Hipotesis pertama mengatakan bahwa variabel Masa Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja secara signifikan, atau H_0 diterima H_1 ditolak. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungandiketahui bahwa nilai sig $0,013 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martin (2020) dengan judul Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Delamibrands Kharisma busana Hal ini bermakna bahwa semakin lama Masa Kerja yang dijalani maka menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Kereh et.al (2018) menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan dan kesimpulan yang telah dilakukan menunjukkan Masa Kerja karyawan non medis RS Aura Syifa terbilang cukup baik.

Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan non Medis RS Aura Syifa

Hipotesis kedua variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan secara tidak signifikan, atau H_0 ditolak H_2 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0,016 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bentar, Purbangkoro, Prihartini (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Namun penelitian Sinollah dan Amin (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini bermakna bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan non Medis RS Aura Syifa Kediri

Hipotesis ketiga mengatakan bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja secara tidak signifikan, atau H_0 ditolak H_a diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0,030 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hari Sucahyowati (2020) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang” dengan hasil penelitian *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian Siswono (2016) dan Voviardy dan Aliya (2020). Hal ini bermakna bahwa semakin Karyawan Terikat maka menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan *Human Relation*, Komunikasi antar karyawan, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Salman

Hipotesis keempat mengatakan bahwa variabel masa kerja, lingkungan kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan, atau H_0 ditolak H_a diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan dilakukan perhitungan menggunakan SPSS.v25 dengan taraf nilai $\text{sig } F \ 0,000 < 0,05$ sehinggaterdapat pengaruh simultan dan signifikan antara variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan non Medis RS

Aura Syifa Kediri. "Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X1) secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri; variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri. ; dan variabel *Employee Engagement* (X3) secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan non medis RS Aura Syifa Kediri' serta variabel Masa Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2) dan *Employee Engagement*(X3) secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Non Medis RS Aura Syifa Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Arikunto S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bentar, Purbangkoro, Prihartini. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 3 Nomor 1 Juni 2017. Universitas Jember
- Kereh, Elsa M. Victor P.K Lengkong dan Farlane S. Rumokoy. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 6(4).
- Martin. (2020) . *Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Delamirands Kharisma Busana*. Vol. 6 No. 2 : Jurnal Ekuivalensi. Politeknik Unggul LP3M
- Noviardy, Andrian dan Sabeli Aliya. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, Vol 19(3).
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Siswono, Sim Debby. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, Vol 4(1).
- Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN. Yogyakarta
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020) . Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. Vol. 2 No. 2 : *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, P.D. (2015) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cet. XI*. Bandung: Alfabeta
- Undang Undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit