

Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, Dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Karyawan

Yuan Badrianto

Universitas Pelita Bangsa

Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Suwandi

Universitas Pelita Bangsa

suwandi@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, disiplin kerja, dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden menggunakan metode random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Variabel independen, yaitu *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate Social Responsibility*. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian pada uji f diperoleh f-hitung 61,565 > 2,72 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, uji t diperoleh t-hitung *Employee Engagement* sebesar 8,431 > t-tabel 1,991 dengan nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05, t-hitung Disiplin Kerja sebesar 3,688 > t-tabel 1,991 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, dan *Corporate Social Responsibility* sebesar 4,205 > t-tabel 1,991 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

Corporate Social Responsibility; Disiplin Kerja; *Employee Engagement*; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang begitu cepat. Banyak perusahaan-perusahaan besar mulai bermunculan dan siap untuk bersaing dengan perusahaan lain yang ada di luar sana baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun bergerak di bidang jasa. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan dan kepuasan pelanggan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan. Seperti Rumah Sakit yang saat awal perkembangannya memiliki fungsi sosial, lalu dengan adanya Rumah Sakit swasta yang menjadikan Rumah Sakit mengacu pada suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan pengelolaan berdasarkan manajemen sebagaimana halnya badan usaha. Masyarakat pada saat memilih Rumah Sakit dituntut untuk lebih selektif lagi untuk memilih Rumah Sakit yang reputasinya baik, dan paling penting tenaga kesehatan yang profesional juga karyawan yang berkinerja baik, karena keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan kinerja karyawan yang baik sehingga masyarakat dapat merasa puas dan sehat karena telah memilih Rumah Sakit yang baik dan terpercaya sesuai dengan harapan.

Kinerja bukan berarti karakteristik individu, seperti kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sunarto et al. (2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2017)

menyampaikan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *Employee Engagement*, yang merupakan suatu istilah relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia. Menurut Robbins & Judge (2019) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan.

Sebuah studi yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) dengan berjudul *Employee Engagement Among Millennials* (2016), menyebutkan bahwa 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Milenial akan segera menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Data BPS (2016) memperlihatkan dari jumlah keseluruhan angkatan kerja di Indonesia sebanyak 160 juta, hampir 40% atau mencapai 62,57 juta tergolong milenial, yang berarti mereka yang akan menjadi penanggung jawab keberlangsungan bisnis perusahaan. Hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat sepenuhnya (*engaged*) dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Terungkap dari hasil studi DCI menyertakan lebih 1.200 karyawan (600 milenial dan 600 non milenial) di 6 kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan, dan Medan. Survei menunjukkan, hanya 1 diantara 4 milenial yang merasa memiliki keterikatan, dan 64% diantara terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan pada perusahaan, sebaliknya 60% berencana mengundurkan diri apabila merasa menolak untuk terlibat dengan perusahaan (*disengaged*). Karyawan yang merasa memiliki keterikatan atau terlibat dengan perusahaan (*engaged*) cenderung loyal dan bersedia untuk berkontribusi pada keuntungan perusahaan, bekerja secara produktif dan berkualitas.

Karyawan yang memiliki keterikatan akan merasa peduli pada masa depan perusahaan tempatnya bekerja dan bersedia untuk memberikan sejumlah usaha salah satunya disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edalsyah dan Priyantono (2020) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Setiyawan dan Waridin dalam Sunarto et al. (2020) disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dicapai melalui disiplin karyawan yang optimal. Dengan demikian disiplin kerja merupakan variabel penting salah satunya disiplin waktu dan absensi karena kehadiran karyawan berpengaruh pada prestasi kerjanya juga karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya untuk segera diselesaikan. Selain itu, pengawasan dari atasan sebagai tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja bagi karyawan.

Selain adanya keterikatan karyawan dan disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang baik, Rumah Sakit perlu memperhatikan seluruh faktor konsumen, lingkungan dan sumber daya manusia, yang dimana karyawan merupakan aset bagi perusahaan sebagai penggerak jalannya suatu perusahaan. Citra perusahaan akan semakin baik di mata masyarakat dan karyawan apabila menunjukkan tanggung jawab dan kepeduliannya terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Menurut Azheri dalam Indrawan dan Bidayati (2017) *Corporate Social Responsibility* atau CSR diartikan sebagai komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas.

LANDASAN TEORI

Employee Engagement

Employee Engagement atau keterikatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan merasa terlibat secara emosional, kognitif dan fisik dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi (Rich et al., 2010). Hal ini didukung oleh penelitian Fidyah & Setiawati (2020) yang menemukan bahwa

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur. Demikian pula penelitian Ahakwa et al. (2021) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan di industri perbankan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan swasta nasional. Demikian pula penelitian Seprin (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lngkit Pertiwi di Pekanbaru. Selain itu, Saputra et al. (2016) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Corporate social responsibility

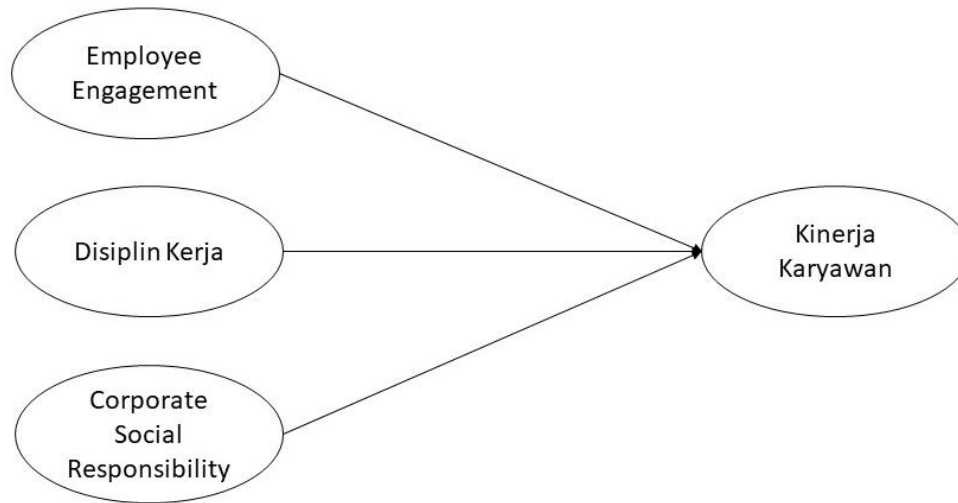
Corporate social responsibility (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan komitmen perusahaan untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan memperhatikan aspek lingkungan dan sosial. Pelaksanaan CSR yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan citra perusahaan, loyalitas karyawan, hingga kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian Wibisono (2016) yang menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Demikian pula penelitian Hafidz et al. (2012) yang menemukan bahwa penerapan CSR dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan perbankan syariah di Kota Malang. Selain itu, Fitriani (2015) juga menyimpulkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok di Jawa Timur.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian Rivai et al. (2015) menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kinerja perusahaan manufaktur di Bandung. Demikian pula penelitian Mangkunegara & Octoregiina (2015) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi di sektor industri keramik. Selain itu, Sari et al. (2016) juga menemukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan bisnis UMKM di Kota Bandung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengkaji pengaruh *Employee Engagement*, disiplin kerja, dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. Populasi penelitian berjumlah 400 orang karyawan dengan sampel 80 orang yang diambil menggunakan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, studi kepustakaan, dan riset internet. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas), regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun design penelitian seperti tertera pada gambar 1 berikut ini



Gambar 1. Design Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 1, menjelaskan hubungan antar variabel, di mana *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate Social Responsibility* bertindak sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X1)

Nomor	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,803	0,2119	Valid
X1.2	0,835	0,2119	Valid
X1.3	0,782	0,2119	Valid
X1.4	0,779	0,2119	Valid
X1.5	0,735	0,2119	Valid
X1.6	0,826	0,2119	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pada variabel *Employee Engagement* (X1) menunjukkan bahwa r hitung > r tabel dengan nilai 0,2119. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Nomor	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,550	0,2119	Valid
X2.2	0,655	0,2119	Valid
X2.3	0,570	0,2119	Valid
X2.4	0,464	0,2119	Valid
X2.5	0,375	0,2119	Valid
X2.6	0,511	0,2119	Valid
X2.7	0,476	0,2119	Valid
X2.8	0,676	0,2119	Valid

X2.9	0,583	0,2119	Valid
X2.10	0,583	0,2119	Valid
X2.11	0,695	0,2119	Valid
X2.12	0,801	0,2119	Valid
X2.13	0,671	0,2119	Valid
X2.14	0,737	0,2119	Valid
X2.15	0,522	0,2119	Valid
X2.16	0,431	0,2119	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa r hitungan > r tabel dengan nilai 0,2119. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas CSR (X3)

Nomor	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,723	0,2119	Valid
X3.2	0,757	0,2119	Valid
X3.3	0,794	0,2119	Valid
X3.4	0,678	0,2119	Valid
X3.5	0,776	0,2119	Valid
X3.6	0,676	0,2119	Valid
X3.7	0,736	0,2119	Valid
X3.8	0,633	0,2119	Valid
X3.9	0,600	0,2119	Valid
X3.10	0,686	0,2119	Valid
X3.11	0,734	0,2119	Valid
X3.12	0,658	0,2119	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian pada variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) (X3) menunjukkan bahwa r hitungan > r tabel dengan nilai 0,2119. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,759	0,2119	Valid
Y2	0,734	0,2119	Valid
Y3	0,760	0,2119	Valid
Y4	0,773	0,2119	Valid
Y5	0,680	0,2119	Valid
Y6	0,798	0,2119	Valid
Y7	0,817	0,2119	Valid

Y8	0,817	0,2119	Valid
Y9	0,795	0,2119	Valid
Y10	0,708	0,2119	Valid
Y11	0,885	0,2119	Valid
Y12	0,767	0,2119	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa r hitungan $>$ r tabel dengan nilai 0,2119. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Nomor	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,870	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,865	0,60	Reliabel
3	CSR (X3)	0,907	0,60	Reliabel
4	Kinerja kAryawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60. Maka dengan hasil tersebut variabel *Employee Engagement* (X1), Disiplin Kerja (X2), CSR (X3), dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68504219
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
	Negative	-,088
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,105
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan dari data tabel 6 hasil analisis dengan software SPSS Versi 22.0 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Kolmogrov Smirnov sebesar 0,105 karena signifikansi $>$ 0,05 dinyatakan residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,508	1,967	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,410	2,438	Tidak terjadi multikolinieritas
CSR (X3)	0,520	1,992	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang telah dilakukan memiliki kesimpulan masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T *Employee Engagement*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,976	3,871	,691	4,643	,000
<i>Employee Engagement</i>	1,294	,153		8,431	,000

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan hasil dari uji t yang didapat pada t-tabel yang diperoleh adalah 1,991 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan t-hitung > t-tabel (8,431 > 1,991) artinya H₁ diterima dan H₀₁ ditolak, maka variabel *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji T Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,419	4,376	,767	1,010	,316
Disiplin Kerja	,684	,065		10,553	,000

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan hasil dari uji t yang didapat pada t-tabel yang diperoleh adalah 1,991 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan t-hitung > t-tabel (10,553 > 1,991) artinya H₂ diterima dan H₀₂ ditolak, maka variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji T CSR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,790	4,095	,748	2,391	,019
CSR	,791	,079		9,966	,000

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan hasil dari uji t yang didapat pada t-tabel yang diperoleh adalah 1,991 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($9,996 > 1,991$) artinya H_3 diterima dan H_{03} ditolak, maka variabel CSR memebrikan pengaruh positif pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1384,141	3	461,380	61,566	,000 ^b
	Residual	569,547	76	7,494		
	Total	1953,688	79			

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel 11 dapat disimpulkan hasil dari uji F terlihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $61,565 > 2,72$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan CSR terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini relevan dengan hipotesis awal.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,708	,697	2,738

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.697 atau 69,7% yang menunjukkan pengaruh yang simultan antara variabel *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan CSR terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya, yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel *Employee Engagement* diperoleh nilai t-hitung 8,431 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cintani dan Noviansyah dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari” terbit di Jurnal KOLEGIAL Volume No. 1 Juni (2020) hlm. 29-44 menghasilkan kesimpulan bahwa *Employee Engagement* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t- hitung 3,688 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Berta Saulina L, Rona Tanjung dalam jurnal berjudul “Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terbit di Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 4 No. 2 Januari (2021) hlm. 153-163 menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel CSR diperoleh nilai t-hitung 4,205 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruli Indrawan dalam jurnal berjudul “Analisis Pengaruh *Corporate Social Responsibility* perusahaan (*Diversity, Employee Support, Environment*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aqua Golden Mississippi Citeureup)” terbit di jurnal FOKUS Volume 7 No. 2 September (2020) hlm. 205-217 menghasilkan secara simultan mempengaruhi Kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan *Corporate social responsibility* (CSR) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. Keterlibatan karyawan yang tinggi meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka, sementara disiplin kerja yang baik memastikan keandalan dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Selain itu, partisipasi perusahaan dalam kegiatan CSR meningkatkan rasa bangga dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya memperkuat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen harus berfokus pada peningkatan keterlibatan karyawan, penegakan disiplin yang konsisten, dan pelaksanaan program CSR yang efektif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of *Employee Engagement*, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8(1), 29–44.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of Organizational Culture and *Employee Engagement* on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Fitriani, A. (2015). *Corporate social responsibility* dan kinerja karyawan pada industri rokok di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(1), 1–156.
- Hafidz, J., Astuti, P., & Setyanigtyas, R. (2012). Pengaruh penerapan *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan. *EKOBIS*, 13(2), 155–172.
- Indrawan, R., & Bidayati, U. (2020). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Perusahaan (*Diversity, Employee Support, Dan Environment*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Aqua Golden Mississippi Citeureup). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 7(2), 205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v7i2.1748>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octoregiina, M. (2015). Kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi: Studi kasus pada industri keramik di Jawa Barat. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 187–202.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9084>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

-
- Rivai, A., Prawironegoro, D., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh kinerja karyawan terhadap keberhasilan perusahaan manufaktur di Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 121–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition* (18th ed.). Pearson.
- Saputra, I. G. N. W. H., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 5119–5148.
- Sari, R. P., Nurdin, I., & Hartati, S. (2016). Pengaruh kinerja karyawan terhadap keberhasilan bisnis UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 86–98.
- Seprin, A. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Lingkit Pertiwi di Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 1(1), 1–11.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13.
- Wibisono, A. G. (2016). Pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 177–191.