

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia pada saat ini sudah menapaki era revolusi industri 4.0 yang mana salah satunya ditandai dengan serba digitalisasi dan otomatisasi. Semua perubahan itu mendorong manusia untuk beradaptasi karena pada akhirnya revolusi industri ini akan mengubah perilaku, cara bekerja, hingga tuntutan (**Sahertian, 2020**). Hal ini tentunya sudah dirasakan dampaknya di berbagai sektor. Mulai dari ekonomi, sosial budaya, politik, pendidikan maupun kesehatan. Salah satu dampak yang ditimbulkan dari adanya revolusi industri 4.0 di bidang kesehatan adalah sarana prasarana atau fasilitas kesehatan. Fasilitas kesehatan yang dimiliki oleh suatu negara salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit melakukan pembaharuan sistem yang digital dan otomatis pada sistem pelayanan kesehatan.

Sejalan dengan era revolusi industri 4.0, perubahan konsep ini tidak hanya menyentuh pada ranah pekerjaan yang serba digital dan otomatis saja, tetapi juga pekerja itu sendiri. Menurut (**Sahertian, 2020**) kunci sukses dari adanya perubahan terletak pada sumber daya manusia sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perlu bagi sebuah organisasi untuk melakukan strategi dan kebijakan manajemen

secara tepat, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (Arif Darmawan, 2017). Sumber daya yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Murniasih, 2021).

Peningkatan kualitas pegawai rumah sakit tergantung pada jumlah dan kualitas dari tenaga pegawai rumah sakit itu sendiri. Tenaga pegawai yang kurang akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Akan tetapi, sebaliknya dengan jumlah tenaga yang berlebihan akan mengakibatkan pemborosan dan dapat menurunkan kualitas pelayanan karena waktu yang digunakan untuk pelayanan menjadi tidak efektif (Kiekas, 2019). Salah satu cara meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan mempertinggi *employee engagement* terhadap tugas dan peranannya di rumah sakit. Bila hal ini tidak ditingkatkan, maka nantinya akan dapat memperburuk output dari rumah sakit tersebut. Sebab perawat dituntut untuk selalu dapat mencari solusi, pilihan, dan hasil yang terbaik untuk pasien yang memberikan gambaran pengetahuan yang merupakan kemungkinan terbaik di dunia internasional.

Munculnya konsep *employee engagement* dalam dua dekade ini, menjadi isu penting yang dibahas perusahaan dalam perilaku organisasi. *Employee engagement* memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. *Employee engagement* merupakan investasi atas fisik, kognitif dan energi emosional pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai (Robbins, 2017). Menurut (Harter, 2021)

pegawai yang terikat dengan perusahaannya dapat mendorong munculnya kinerja dan meningkatkan keunggulan bersaing dalam bisnis. (Schaufeli, 2019) menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan, meningkatkan kepuasan konsumen, meminimalkan *turnover*, meminimalkan keluhan pegawai, meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, dan mengurangi kecelakaan kerja.

Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang rendah akan berdampak pada organisasi maupun diri mereka sendiri. Dampak pada organisasi sendiri adalah pegawai dapat mempengaruhi pendapatan organisasi dan menunjukkan perilaku yang negatif seperti sering membuat masalah dan kesalahan-kesalahan yang fatal.

RSUD Sijunjung merupakan salah satu rumah sakit daerah penyedia fasilitas pelayanan kesehatan, dituntut untuk memberikan pelayanan optimal dan meningkatkan kinerja. pegawainya agar dapat bekerja dengan baik. Adapun permasalahan yang terjadi pada RSUD Sijunjung ditandai dengan tidak tercapainya target dan realisasi pada RSUD Sijunjung pada tahun 2021, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi RSUD Sijunjung
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis/Program	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi
1	Terwujudnya kemandirian finansial dan <i>cost effectiveness</i> pelayanan;	POBO	Persen	45%	141,19%
		Audit Keuangan	WTP	WTP	WTP

2	Terwujudnya peningkatan capaian indikator kesehatan nasional;	Persentase keberhasilan pengobatan pasien TB semua kasus (<i>success rate</i>)	Persen	100%	86,43%
3	Terwujudnya pelayanan kesehatan " <i>beyond experience</i> " (melebihi ekpektasi)	Persentase Kepuasan Pasien	Persen	100%	88,13%
		Persentase respon terhadap komplain	Persen	100%	89,78%
4	Terwujudnya pelayanan unggulan respirasi;	<i>Nett Death Rate</i>	Permil	24%	63,44%
5	Terwujudnya rumah sakit umum pusat Surakarta sebagai wahana pedidikan, pelatihan dan penelitian;	Jumlah institusi pendidikan yang bekerjasama	PKS	28	28
		Jumlah penelitian terpublikasi	Kegiatan	2	2
		Jumlah pelatihan terakreditasi	Kegiatan	2	2
6	Terwujudnya kerjasama strategis pelayanan kesehatan	Jumlah institusi yang bekerjasama dalam pelayanan kesehatan	Institusi	7	6
7	Terwujudnya RS yang terakreditasi	Persentase pelaksanaan <i>SISRUTE</i> di RS UPT Vertikal	Persen	100%	90%
		Pencapaian Akreditasi SNARS	Pencapaian	Pendampingan	Pendampingan
8	Terwujudnya sistem tatakelola RS yang transparan dan akuntabel;	Jumlah <i>Clinical Pathway</i> terpenuhi	CP	22	21
		Persentase tindaklanjut temuan audit	Persen	100	100
9	Terwujudnya kehandalan sarana dan prasarana;	Perijinan terselesaikan	Persen	Terbitnya ijin	Telah tebit
10	Terwujudnya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM	Persentase semua pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi ≥ 20 jam	Persen	90%	95%

11	Terwujudnya sistem informasi RS yang terintegras	Persentase sistem IT terintegrasi	Persen	100%	95%
12	Terwujudnya sarana dan prasarana sesuai dengan standard RS	Persentase Tingkat keandalan sarana dan prasarana (<i>Overall Equipment Effectiveness/OEE</i>)	Persen	100%	90%

Sumber: RSUD Sijunjung, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya beberapa sasaran strategis program dan indikator kinerja yang belum optimal dimana pada sasaran strategis program terwujudnya peningkatan capaian indikator kesehatan nasional dengan indikator persentase keberhasilan pengobatan pasien TB semua kasus (*success rate*) memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 86,43%, terwujudnya pelayanan kesehatan "*beyond experience*" (melebihi ekpektasi) memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 88,13 dan persentase respon terhadap komplain memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 89,58%, terwujudnya kerjasama strategis pelayanan kesehatan memiliki target sebesar 7 institusi namun yang baru tercapai 6 institusi, terwujudnya sistem tatakelola RS yang transparan dan akuntabel dengan indikator jumlah *Clinical Pathway* terpenuhi memiliki target sebesar 22 CP namun yang baru tercapai 21 CP, terwujudnya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM dengan indikator persentase semua pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi ≥ 20 jam memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 90%, terwujudnya sistem informasi RS yang terintegras dengan indikator persentase sistem IT terintegrasi

memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 95% dan terwujudnya sarana dan prasarana sesuai dengan standard RS dengan indikator Persentase Tingkat keandalan sarana dan prasarana (*Overall Equipment Effectiveness/OEE*) memiliki target sebesar 100% namun yang baru tercapai 90%.

Hal ini menunjukkan bahwa target dan realisasi Rumah Sakit Madina belum tercapai yang disebabkan karena kurang optimalnya produktivitas kerja pegawai pada RSUD Sijunjung. Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya produktivitas yang tidak optimal disebabkan oleh beban kerja, komitmen organisasi dan komitmen organisasi. Banyaknya pegawai yang resign akan membuat efektivitas dan efisiensi kerja menjadi terganggu karena akan membuat perusahaan melakukan perekrutan pegawai kembali dan melakukan pelatihan untuk pegawai baru tersebut.

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa tingginya *turnover* disebabkan karena pegawai merasakan adanya ketidaknyamanan ketika bekerja, hubungan antar sesama rekan kerja kurang harmonis, merasa tidak adanya pengembangan karir dan gaji yang rendah. Karena beberapa hal tersebut membuat pegawai kurang bersemangat dan kurang menikmati pekerjaan yang dikerjakan sehingga membuat pegawai memiliki keinginan untuk keluar ditempat ia bekerja.

Mengenai hal ini tentunya disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepemimpinan transformasional,

komunikasi internal dan budaya organisasi serta kepuasan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan pegawainya, sehingga para pekerja merasa bahwa atasan memperhatikan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari pegawai dalam suatu organisasi tujuan organisasi tidak bisa dicapai dengan baik. Tercapainya kepuasan seseorang terhadap sesuatu bukan berhentinya keinginan.

Setelah seseorang mendapatkan kepuasan tersebut, maka akan timbul keinginan-keinginan lain yang lebih tinggi untuk dapat dipuaskan. Kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan atau membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang bertanggung jawab. Apabila pegawai tidak mencapai kepuasan dalam bekerja maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan terhadap pekerjaannya, adanya mogok kerja, tingginya tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai (*turnover*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa

saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Pada dasarnya semakin positif sikap kerja semakin besar pula kepuasan kerja, biasanya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena telah memperoleh apa yang ia butuhkan.

Pada permasalahan kepuasan kerja pegawai yang terjadi pada RSUD Sijunjung, gaji yang diberikan dirasakan pegawai kurang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan terhadap RSUD Sijunjung, sehingga banyaknya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianti et al, 2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan (Nuryahman, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap *employee engagement*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Robins, 2017) Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan. Ciri-ciri seorang pemimpin yang diperlukan saat ini adalah pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan, memiliki karisma, menekankan kepercayaan, menunjukkan

nilai-nilai yang penting, menekankan pentingnya sebuah tujuan, memiliki komitmen serta konsekuen terhadap keputusan dan memiliki *sense of mission* sehingga pemimpin dapat menumbuhkan dan mengangkat optimisme dan juga antusiasme pada pegawai (Isnjar, 2018).

Penjelasan tersebut merupakan ciri-ciri dari kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa memiliki gaya kepemimpinan yang kaku dimana pemimpin dan pegawai tidak memiliki hubungan timbal balik ketika bekerja. Selain itu pemimpin hanya menggunakan komunikasi satu arah yaitu pemimpin selalu memberikan pekerjaan kepada pegawainya tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu dan menginginkan hasil yang terbaik dari kinerja para pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukmarani, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan (Agung et al, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap *employee engagement*.

Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan

pegawai) adalah komunikasi internal. Menurut (Feriyanto, 2019) komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan dalam lingkup organisasi, dan melibatkan orang bagian internal organisasi disertai pertukaran ide secara horizontal dan vertikal sehingga kerja organisasi dapat berjalan. Komunikasi bukan hanya memberikan informasi tapi komunikasi dilakukan seseorang dengan pihak lain untuk membentuk suatu makna dan mengemban harapannya, sehingga komunikasi memiliki peran penting untuk menentukan betapa efektifnya pegawai dalam melakukan kerja sama untuk tujuan organisasi.

Komunikasi internal dapat membantu meningkatkan keterikatan pegawai dalam perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas komunikasi internal dapat pula meningkatkan rasa *Engage* pada pegawai. Masih sangat sedikit penelitian yang berfokus pada *internal communication* dan *Employee Engagement*. Masih sangat sedikit penelitian yang berfokus pada *internal communication* dan *employee engagement* (Karanges, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa komunikasi dan kerjasama antar pegawai masih rendah, akibat adanya komunikasi yang kurang terjalin antar sesama pegawai membuat pegawai menjadi kebingungan dalam menjalankan tugasnya, hal ini tentunya juga akan menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam mencapai target dan tujuan organisasi sendiri. Kemudian rendahnya komunikasi internal ini juga disebabkan karena kurangnya kedekatan antara satu dengan yang lainnya

sehingga mengakibatkan kurang terjalinnya komunikasi satu sama lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Syahrial, 2022)** menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan **(Ningrum et al, 2017)** menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi Menurut **(David, 2018)** Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu internal organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka **(Karanges, 2018)**. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai negeri sipil berperilaku.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa

untuk proses perekrutan belum memberikan budaya yang baik, mereka masih lebih mengutamakan sistem keluarga dan perekrutan cenderung tertutup dan sistem yang dilakukan masih secara individual dan mementingkan pribadinya sehingga membuat pegawai jenuh dalam bekerja karena tidak adanya dukungan dari organisasi. Kemudian rendahnya budaya organisasi juga terlihat dengan formasi pegawai yang tidak lengkap pada saat jam kerja berlangsung. Selain itu, budaya organisasi masih memiliki sifat yang kaku masih bertahan dengan kurang membaurnya pimpinan dengan bawahan yang dibatasi adanya hirarki formal pada RSUD Sijunjung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Humairoh & Wardoyo, 2017) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *employee engagement*, sedangkan (Zahreni, Simarmata, & Nainggolan, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Sijunjung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Banyaknya pegawai yang resign membuat efektivitas dan efisiensi kerja menjadi terganggu.
2. Tingginya *turnover* disebabkan karena pegawai merasakan adanya ketidaknyamanan ketika bekerja.
3. Pegawai kurang bersemangat dan kurang menikmati pekerjaan yang dikerjakan sehingga membuat pegawai memiliki keinginan untuk keluar ditempat ia bekerja.
4. Gaya kepemimpinan yang masih kaku dimana pemimpin dan pegawai tidak memiliki hubungan timbal balik ketika bekerja.
5. Pemimpin hanya menggunakan komunikasi satu arah dimana pemimpin selalu memberikan pekerjaan kepada pegawainya tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu dan menginginkan hasil yang terbaik dari kinerja para pegawai.
6. Komunikasi yang kurang terjalin antar sesama pegawai membuat pegawai menjadi kebingungan dalam menjalankan tugasnya.
7. Rendahnya komunikasi internal ini juga disebabkan karena kurangnya kedekatan antara satu dengan yang lainnya sehingga mengakibatkan kurang terjalinnya komunikasi satu sama lainnya.

8. Rendahnya budaya organisasi juga terlihat dengan formasi pegawai yang tidak lengkap pada saat jam kerja berlangsung.
9. Budaya organisasi masih memiliki sifat yang kaku masih bertahan dengan kurang membaurnya pimpinan dengan bawahan yang dibatasi adanya hirarki formal pada RSUD Sijunjung.
10. Gaji yang diberikan dirasakan pegawai kurang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan terhadap RSUD Sijunjung, sehingga banyaknya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut : 1) *employee engagement* sebagai variabel dependen dan kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 2) Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kabupaten Sijunjung pada RSUD Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung?
9. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung?
10. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada RSUD Sijunjung.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung.
9. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung.
10. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee*

engagement melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Sijunjung

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Akedmis

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kajian teoretis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam

melakukan penelitian yang relevan dan juga untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat dibangku kuliah dalam dunia kerja dan bahan pustaka penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Landasan ini didasari oleh teori yang relevan sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, atau seperangkat definisi, konsep dan proporsi yang telah disusun secara sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian, landasan teori ini akan menjadi pondasi yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

(Terry, 2019) menyatakan manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (managing) untuk mengatur disini