

## ***Psychological Climate dan Employee Engagement Pada Karyawan Rakha Medika Group Palembang***

Wawan Nopriansa, Ema Yudianti  
Fakultas Psikologi, UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

\*Corresponding author  
Wawannov1118@gmail.com

Naskah masuk: 03 April 2024

Naskah terima: 03 Mei 2024

Naskah diterbitkan: 10 Juni 2024

### **Abstrak**

*Psychological climate* ditentukan dari seberapa baik seorang karyawan dibimbing, dibangun dan dihargai oleh perusahaan sehingga membentuk pola perilaku positif, diantaranya karyawan memiliki rasa *engagement* yang tinggi. Namun yang terjadi di Rakha Medika Group ditemukan ciri-ciri dari penurunan *employee engagement* yang berdampak pada menurunnya kualitas layanan kesehatan, yang berpengaruh pada individu dan perusahaan namun juga berpengaruh pada nyawa dan kesehatan masyarakat yang berobat. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *psychological climate* terhadap *employee engagement* pada karyawan Rakha Medika Group Palembang. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Dalam pemilihan subjek, peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan Rakha Medika Group Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan *pearson's product moment*. Berdasarkan uji hipotesis antara *psychological climate* terhadap *employee engagement* dinyatakan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,00 dimana  $<0,05$  maka hasil ini menunjukkan bahwa *psychological climate* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Rakha Medika Group Palembang.

### **Kata Kunci**

Iklim Psikologis; Keterikatan Karyawan; Karyawan

### **Abstract**

*Psychological Climate* is determined by how well an employee is guided, developed, and valued by the company, thus forming positive behavioral patterns, including a high level of engagement among employees. However, at Rakha Medika Group, signs of decreased employee engagement were found, impacting the decline in the quality of healthcare services. This not only affects individuals and the company but also impacts the lives and health of the community seeking medical care. Therefore, this research aims to determine the influence of psychological climate on employee engagement among the employees of Rakha Medika Group Palembang. Researchers used a quantitative research method with a correlational approach. In subject selection, the researcher utilizes total sampling technique. The subjects in this study consist of 53 employees of Rakha Medika Group Palembang. Data analysis technique involves simple regression analysis using Pearson's product-moment correlation. Based on the hypothesis test between psychological climate and employee engagement, it is declared significant, as evidenced by the significance value of 0.00, where  $<0.05$ . This result indicates that psychological climate has an influence on employee engagement among the employees of Rakha Medika Group Palembang.

### **Keywords**

*Psychological Climate; Employee Engagement; Employee*

## Pendahuluan

Kesehatan sangat penting bagi semua orang tanpa kesehatan yang baik orang akan kesulitan melakukan aktivitas sehari-hari. Setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesehatan dan layanan kesehatan serta hak atas keinginan untuk tetap sehat dan menghindari banyak penyakit. *World Health Organization* (WHO) mengartikan kesehatan sebagai suatu kondisi holistik yang meliputi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, di mana keberadaan penyakit dan disabilitas tidak hanya absen, tetapi juga memungkinkan individu untuk mencapai potensi sosial dan ekonomi mereka secara optimal (WHO, 2022).

Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, karena tenaga kesehatan dan pelayanan kesehatan sangat berhubungan satu sama lain. Tenaga medis yang memiliki masalah pada performa maka pelayanan kesehatan yang diberikan tidak akan berjalan dengan baik (Noviardy & Aliya, 2020). Tenaga kesehatan yang tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaannya akan menunjukkan penurunan motivasi, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan kesulitan berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan ciri dari penurunan *employee engagement* seorang karyawan sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan dengan organisasi sehingga individu memiliki motivasi dan semangat untuk pekerjaan yang dilakukan. Rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi yang dikenal sebagai *employee engagement* ini telah menjadi fokus utama dalam pemahaman dinamika internal perusahaan. Fenomena ini bukan hanya sekadar ungkapan semangat kerja, melainkan landasan kuat yang menjadi pendorong produktivitas yang signifikan.

Menurut Schaufeli et al (2002) *employee engagement* mencakup aspek semangat, dedikasi, dan penyerapan, yang bersama-sama menciptakan ikatan antara karyawan dan organisasi. Hal ini melibatkan rasa penuh hati, pemahaman mendalam terhadap tujuan organisasi, serta keterikatan untuk mencapai keberhasilan bersama. Rasa keterikatan ini bukan sekadar perasaan positif tetapi juga fondasi kuat yang memotivasi tenaga kesehatan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tanggung jawab dengan antusias dan menciptakan atmosfer kerja yang dinamis (Priambodo et al., 2019). Peran *employee engagement* tidak dapat diabaikan, terutama ketika dihubungkan dengan produktivitas. Tenaga Kesehatan yang merasa terikat pada organisasi memiliki kecenderungan untuk lebih berdedikasi, berkontribusi, semangat dan bertahan dalam jangka panjang (Sulistiyawati & Sufriadi, 2020). Tenaga kesehatan melihat pekerjaan bukan hanya sebagai rutinitas harian, tetapi sebagai bagian integral dari perjalanan bersama untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Penurunan *engagement* diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan dalam bidang kesehatan yang menunjukkan bahwa sebagian tenaga kesehatan belum memiliki tingkat keterikatan yang optimal, terutama pada posisi yang membutuhkan banyak tenaga dan dedikasi. Hanya terdapat 33% tenaga kesehatan yang berkerja secara profesional, dibandingkan dengan 52% tenaga kesehatan yang tidak bekerja dan 15% yang tidak bekerja secara aktif (Szilvassy & Širok, 2022). Hasil ini memperkuat temuan peneliti bahwa tenaga kesehatan masih kurang terlibat dalam pekerjaannya sehingga penurunan *engagement* tersebut berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Ketika kualitas pelayanan kesehatan tidak mencapai tingkat maksimal, dampaknya bukan hanya bersifat individual tetapi merambat ke tingkat hajat orang banyak.

*Employee engagement* ini tentu tidak terjadi dengan sendirinya ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *engagement* seorang karyawan adalah *psychological climate*. Terdapat pengaruh *psychological climate* dalam membentuk *employee engagement* karyawan (Jain, M., & Rajput, 2017). Akan tetapi terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu subjek penelitian, teknik sampling dan teori yang digunakan. *Psychological climate* sendiri ditentukan dari seberapa baik seorang tenaga kesehatan dibimbing, dibangun dan dihargai oleh perusahaan sehingga membentuk pola perilaku positif, diantaranya karyawan memiliki rasa *engagement* yang tinggi. Rakha Medika Group Palembang konsisten dalam menjaga *psychological climate* pada setiap tenaga kesehatan. *Psychological climate* terdiri dari enam aspek yaitu: dukungan manajemen, kontribusi, kejelasan peran, pengakuan, ekspresi diri dan tantangan. *Management* berusaha memberikan dan memenuhi setiap aspek *psychological climate* pada setiap karyawan (Brown & Leigh, 1996). Pemenuhan aspek yang diberikan *management* diharapkan dapat mampu meningkatkan *engagement* setiap tenaga kesehatan. Namun terdapat aspek dominan yang terjadi di Rakha Medika Group Palembang seperti: kejelasan peran, dukungan manajemen dan ekspresi diri.

*Psychological climate* memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kesehatan terhadap perusahaan. Ketika tenaga kesehatan merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan, tentu akan memberikan dampak yang baik bagi seorang tenaga kesehatan dalam meningkatkan *employee engagement* dengan memberikan perasaan yang positif terhadap perusahaan. *Psychological climate* mempengaruhi keterikatan, keterlibatan, usaha dan performansi seorang karyawan serta dapat mempengaruhi karyawan untuk mengikat dirinya dengan organisasi maupun menjauhkan diri dari pekerjaannya secara psikologis (Brown & Leigh, 1996). *Employee engagement* menjadi keterikatan yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam memberikan produktivitas terbaiknya (Tenaya & Suwandana, 2018). Sehingga pengaruh *psychological climate* terhadap *employee engagement* tenaga kesehatan akan berdampak dalam meningkatkan layanan kesehatan yang diberikan, namun sebaliknya jika *employee engagement* tenaga kesehatan menurun maka akan berdampak pula terhadap layanan kesehatan yang akan diberikan. Oleh sebab itu peneliti melihat pentingnya penelitian ini dilakukan karena dampak yang akan diakibatkan dari menurunnya kualitas layanan kesehatan, bukan hanya berpengaruh pada individu dan perusahaan namun juga berpengaruh pada nyawa dan kesehatan masyarakat yang berobat.

### **Metode**

Studi ini bersifat *eks post facto*, memanfaatkan pendekatan kuantitatif korelasional di mana data dikumpulkan dan diinterpretasikan dalam format numerik secara teori. Analisis statistik digunakan untuk memvisualisasikan dan menganalisis hasil dari penelitian ini, yang meliputi pengumpulan data, interpretasi, dan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2016) menegaskan bahwa metode kuantitatif berakar pada paradigma positivisme, dan digunakan untuk menginvestigasi fenomena dalam populasi atau sampel yang ditentukan secara spesifik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan situasi atau fenomena yang terjadi di lapangan.

### **Partisipan**

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan Rakha Medika Group Palembang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *total sampling*, Menurut Sugiyono (2016) alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Karyawan Rakha Medika Group terdiri dari jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang dan laki-laki 6 orang. Rata-rata usia subjek 21-24 tahun. Dharma et al (2020) menjelaskan bahwa tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk mengilustrasikan atau menguraikan data dalam suatu variabel dengan mempertimbangkan indikator seperti nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Pada variabel *psychological climate* memiliki nilai rata-rata 99 dan nilai standar deviasi 7 dan variabel *employee engagement* memiliki nilai rata-rata 166 dan nilai standar deviasi 10.

Variabel	Deskripsi Data Penelitian			
	X Min	X Max	Mean	Standar Deviasi
<i>Psychological Climate</i>	85	128	99	7
<i>Employee Engagement</i>	146	196	166	10

### **Prosedur dan Desain**

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif korelasional. Periode penelitian berlangsung mulai dari tanggal 13 Desember 2023 hingga 16 Desember 2023, dilaksanakan secara daring melalui platform Google Form. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang telah disiapkan, yaitu skala Likert yang terdiri dari 33 item untuk mengukur iklim psikologis dan 56 item untuk mengukur keterlibatan karyawan. Subjek penelitian sebanyak 53 orang tenaga kesehatan dan karyawan Rakha Medika Group Palembang. Sebelum memberikan skala pada subjek penelitian, peneliti melakukan *try out* (uji coba) alat ukur terlebih dahulu. Uji coba dilakukan pada tanggal 1-8 Desember 2023 di beberapa rumah sakit, klinik dan puskesmas di Palembang antara lain yaitu RS. Muhammadiyah, RS. Umum Bunda, RS Umum Pusat Moh. Hoesin, RS. Hermina, Klinik Restu Ibu, Klinik Opina, Klinik Al-Falah dan Puskesmas Jalur. dengan subjek sebanyak 50 orang menggunakan google form. Masing-masing subjek mendapatkan skala penelitian yang berisi dua alat ukur yaitu skala *Psychological Climate* dan *Employee Engagement*.

### **Alat Ukur**

Penelitian menggunakan skala yang telah dipersiapkan oleh penelitian berupa skala likert yang terdiri 33 aitem *psychological climate* menggunakan aspek yang dikembangkan oleh Brown & Leigh (1996). 56 aitem skala *employee engagement* menggunakan 3 aspek work engagement yang dikembangkan oleh W. B. Schaufeli et al (2009). Adapun hasil realibilitas yang diperoleh dari skala *psychological climate* didapatkan nilai 0,901. Kemudian hasil

realibilitas yang diperoleh dari skala *employee engagement* sebesar Cronbach Alpha 0,902. Dharma et al (2020) menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas memiliki rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai reliabilitas yang mendekati 1,00 mencerminkan kualitas yang optimal, sementara nilai yang mendekati 0 mengindikasikan reliabilitas yang rendah. Kemudian validitas dari kedua variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05 yang berarti item tersebut valid (Nurdin, 2023).

**Analisis Data**

Penelitian ini menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (*Psychological climate*) dengan variabel Y (*Employee engagement*). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS version 22 for windows (Malay, 2022).

**Hasil**

Berdasarkan hasil analisis data dapat dilihat nilai korelasi antara variabel *psychological climate* terhadap *employee engagement* sebesar 0,459 yang menyatakan nilai korelasi moderat dan nilai t hitung 3.686 yang lebih besar dari nilai t table yaitu 2.093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat dipastikan hipotesis penelitian ini terbukti ( $0,001 < 0,05$ ), dimana terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel *psychological climate* terhadap *employee engagement*. Dari hasil output, ditemukan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.210, yang menunjukkan bahwa variabel independen (Iklim Psikologis) memiliki pengaruh sebesar 21% terhadap variabel dependen (Keterlibatan Karyawan). Analisis hipotesis yang dilakukan antara kedua variabel dapat dirinci dalam tabel yang tersedia:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.210	.195	9.398

a. Predictors: (Constant), PsychologicalClimate

b. Dependent Variable: EmployeeEngagement

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel perhitungan diatas, diperoleh nilai koresasi (R) yaitu sebesar 0.459. kemudian dari tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.210 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Psychological Climate) terhadap variabel terikat (Employee Engagement) adalah sebesar 21 %.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1199.905	1	1199.905	13.586	.001 <sup>b</sup>
	Residual	4504.397	51	88.322		
	Total	5704.302	52			

- a. Dependent Variable: EmployeeEngagement
  - b. Predictors: (Constant), PsychologicalClimate
- Sumber: Pengelolahan data SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai F hitung =13.586 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *employee engagement* atau dengan kata lain ada pengaruh variabel *psychological climate* terhadap variabel *employee engagement*.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.717	17.830		5.649	.000
	PsychologicalClimate	.661	.179	.459	3.686	.001

- a. Dependent Variable: Employee Engagement
- Sumber: Pengelolahan data SPSS Versi 22.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.686 lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 2.093. Nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *psychological climate* terhadap *employee engagement*. Nilai standardized coefficients beta sebesar 0,459.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.717	17.830		5.649	.000
	PsychologicalClimate	.661	.179	.459	3.686	.001

- a. Dependent Variable: EmployeeEngagement
- Sumber: Pengelolahan data SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien regresi untuk variabel *psychological climate* sebesar 0,661 terhadap *employee engagement*, sedangkan nilai konstanta sebesar 100.717 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 100.717 + 0,661 X$$

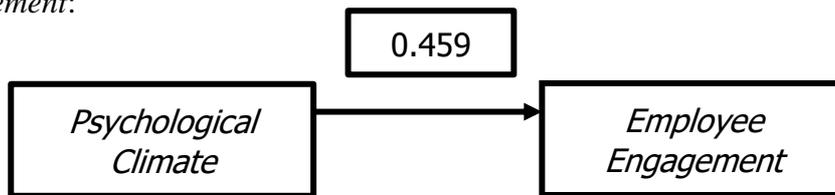
Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa,

1. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya *employee engagement*. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel *psychological climate* dianggap konstan, maka nilai *employee engagement* sebesar 100.717.

2. Koefesien regresi variabel *psychological climate* sebesar 0,661 ,artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *psychological climate* mengalami kenaikan satu-satuan, maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan sebesar 0,661.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat *psychological climate* seorang karyawan maka semakin meningkat juga *employee engagement* karyawan tersebut. Tentu hal ini akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

Berikut ini adalah diagram hubungan pengaruh *psychological climate* terhadap *employee engagement*:



Tabel ini sekaligus juga membuktikan H1: Terdapat pengaruh antara *psychological climate* terhadap *employee engagement*, selhingga H<sub>1</sub> diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat hubungan antara *psychological climate* debfab *employee engagement* pada karyawan Rakha Medika Group Palembang. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jain, M., & Rajput (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *psychological climate* terhadap *employee engagement* ( $r= 0,445$ ;  $p= 0,000$ ). Hal ini sejalan dengan hubungan yang terjadi antara aspek-aspek variabel *psychological climate* dan variabel *employee engagement*.

Pertama, pada aspek dukungan manajemen memiliki hubungan positif dengan aspek semangat dan dedikasi. Menurut Brown & Leigh (1996) dukungan manajemen memungkinkan karyawan untuk lebih berani mencoba metode baru tanpa takut dengan saksi apabila gagal. Hal ini tentu dapat meningkatkan semangat serta dedikasi seorang karyawan dalam meningkatkan *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Singh & Prasad, 2018) bahwa aspek dukungan manajemen memiliki hubungan positif terhadap aspek semangat dan dedikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek dukungan manajemen ini menjadi aspek yang dominan yang terjadi pada karyawan Rakha Medika Group Palembang yang berperan dalam meningkatkan aspek semangat dan dedikasi pada tenaga kesehatan.

Kedua, aspek kejelasan peran dan ekspresi diri memiliki hubungan dalam meningkatkan dedikasi dan penyerapan dalam berkerja sehingga karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan karyawan juga dapat lebih siap menerima peran yang terjadi di tempat kerja. Menurut Brown & Leigh (1996) ketika peran dan ekspresi yang diharapkan tidak sesuai dan tidak konsisten, maka keamanan psikologis karyawan akan rusak sehingga dedikasi dan penyerapan karyawan akan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jain, M., & Rajput,

(2017) mengatakan terdapat hubungan antara aspek *psychological climate* dengan aspek *employee engagement*. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa aspek kejelasan peran ini menjadi aspek yang dominan yang terjadi pada karyawan Rakha Medika Group Palembang yang berperan dalam meningkatkan aspek dedikasi dan penyerapan pada tenaga kesehatan.

Ketiga, aspek kontribusi memiliki hubungan positif dengan aspek dedikasi dan semangat seorang karyawan. Karyawan akan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi apabila lingkungan kerja mendukung sehingga meningkatkan semangat dan dedikasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Brown & Leigh (1996) ketika karyawan percaya bahwa mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi maka karyawan akan lebih berdedikasi dan semangat dalam memberikan hasil kerja terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Jain, M., & Rajput (2017) menemukan hubungan demikian antara aspek-aspek *psychological climate* dengan aspek *employee engagement*.

Keempat, pengakuan memiliki hubungan terhadap dedikasi karyawan. Seorang karyawan akan berdedikasi terhadap perusahaan ketika organisasi memberikan pengakuan terhadap individu. Menurut Kahn (1990) karyawan yang diakui dalam organisasi akan meningkatkan dedikasinya pada organisasi tersebut sehingga dapat lebih berpartisipasi dalam berkerja. Penelitian yang dilakukan oleh Singh & Prasad (2018) mengatakan terdapat hubungan antara aspek pengakuan terhadap aspek dedikasi seorang karyawan.

Kelima, tantangan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan, seorang karyawan yang diberikan pekerjaan yang menantang akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas tersebut karena tantangan dalam berkerja membutuhkan keterampilan yang baik sehingga menghasilkan kerbermaknaan dalam berkerja. Menurut Brown & Leigh (1996) Tugas-tugas yang kompleks, memerlukan penerapan beragam keterampilan dan tingkat kreativitas yang tinggi, dipersepsikan sebagai penyumbang signifikan terhadap pengalaman bermakna dalam pekerjaan, serta memberikan dukungan terhadap pencapaian pertumbuhan personal bagi para karyawan sehingga karyawan tersebut akan larut dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Kavyashree & Kulenur (2023) mengungkapkan hubungan antara aspek *psychological climate* terhadap aspek *employee engagement* seorang karyawan.

### Kesimpulan

Dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological climate* dengan *employee engagement* pada karyawan Rakha Medika Group Palembang. Hal ini didasari pada nilai besarnya koefisien korelasi antar variabel *psychological climate* terhadap *employee engagement* sebesar (R) 0,459 yang menyatakan nilai korelasi moderat, kemudian nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana  $< 0,05$  yang berarti terdapat hubungan antara variabel *psychological climate* dengan variabel *employee engagement*. Serta nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,210 yang mengandung pengertian bahwa adanya sumbangan pengaruh variabel bebas (*Psychological climate*) terhadap variabel terikat

(*Employee engagement*) pada karyawan Rakha Medika Group Palembang sebesar 21%. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### Referensi

- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *American Psychological Association, Inc.*, 81(4), 358-368. <https://doi.org/0021-9010/96/S3.00>
- Dharma, S., Jadmiko, P., & Azliyanti, E. (2020). Aplikasi Spss Dalam Analisis Multivariates. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Jain, M., & Rajput, U. S. (2017). Effect of psychological climate and organizational justice on employee engagement. *Pacific Business Review International*, 9(11), 7–13. <http://www.raioniversity.edu/wp-content/uploads/2017/01/EFFECT-OF-PSYCHOLOGICAL-CONTRACT-ON-EMPLOYEE-ENGAGEMENT.pdf>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement and. *Academy of Management Journal*, 33(14), 692–724.
- Kavyashree, M. B., & Kulenur, S. (2023). Psychological Climate and Employee Engagement at Workplace. *Indian Journal Of Science And Technology*, 16(6), 385–390. <https://doi.org/10.17485/ijst/v16i6.144>
- Malay, M. N. (2022). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data Statistika dan JAPS*. In CV. Madani Jaya: Bandar Lampung.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurdin, I. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. In Media Sahabat Cendekia: Surabaya.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc: Boston.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. A. N. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout , work engagement , and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- Schaufeli, W. b., Marisa, S., Roma, V. g., & Bakker, A. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRM A TORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness Studies*, 3(2), 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Singh, S., & Prasad, R. (2018). Psychological Climate and Workplace Gamification: Key predictors of Employee Engagement. *SMS Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 5(01), 28–39. <https://doi.org/10.21844/smsjei.v5i1.15147>
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513-519. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-022->

08402-7

- Tenaya, I. G. I., & Suwandana, I. G. M. (2018). Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Di Pt. Sarana Tani Pratama. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7253-7282. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p11>
- WHO. (2022). PROGRAMME ON MENTAL HEALTH. *PLoS ONE*, 17(1) 1-106. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262833>