

**Pengaruh *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*,  
*Organizational Trust*, *Artificial Intelligence* Terhadap *Employee*  
*Performance* Karyawan RS An-Nisa Group Tangerang**

**Netania Emilisa<sup>1</sup>, Nur Istiqomah<sup>2</sup>, Elang Putri Adiwijaya<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Trisakti

*netania@trisakti.ac.id*<sup>1</sup>, *nuristiqomah01@gmail.com*<sup>2</sup>,

*elangputriadiwijaya10@gmail.com*<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Perception Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, Artificial Intelligence on employees of An-Nisa Group Hospital Tangerang. The independent variables in this study are Job Satisfaction, Perception Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, Artificial Intelligence and for the dependent variable in this study is Employee Performance. The method used in this research is quantitative method and the data used is primary data obtained directly from the results of distributing questionnaires and measured using a Likert Scale. This research was conducted at An-Nisa Group Hospital Tangerang with a total of 150 respondents. The data analysis technique uses SPSS. The data in this study were collected using a questionnaire and then processed using the SPSS program. The results showed that the variable Job Satisfaction (X1), Perception of Corporate Social Responsibility (X2), Artificial Intelligence (X4) had a positive influence on the variable Employee Performance (Y). While the Organizational Trust (X3) variable does not have a positive influence on the Employee Performance (Y) variable.*

**Keywords:** *job satisfaction, perception corporate social responsibility, organizational trust, artificial intelligence, employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*, *Organizational Trust*, *Artificial Intelligence* pada karyawan RS An-Nisa Group Tangerang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*, *Organizational Trust*, *Artificial Intelligence* dan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employee Performance*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data yang dipakai yaitu data primer yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner serta diukur menggunakan Skala Likert. Penelitian ini dilakukan di RS An-Nisa Group Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 150 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1), *Perception Corporate Social Responsibility* (X2), *Artificial Intelligence* (X4) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel *Employee Performance* (Y). Sedangkan variabel *Organizational Trust* (X3) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* (Y).

**Kata kunci:** *job satisfaction, perception corporate social responsibility, organizational trust, artificial intelligence, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan di bidang kesehatan yang lengkap dengan menyediakan pelayanan rawat inap, gawat darurat, dan rawat jalan. Setelah terjadinya pandemik Covid-19, dibutuhkan pelayanan kesehatan yang lebih antisipatif, lebih responsif dan siaga saat menghadapi ancaman masalah kesehatan yang bisa terjadi kedepannya. Kementerian kesehatan menyampaikan upaya perbaikan layanan kesehatan dengan mengembangkan layanan unggulan dan jejaring pelayanan rujukan untuk penanganan penyakit yang jumlahnya terus meningkat dan menjadi penyebab utama kematian serta berkontribusi pada besarnya biaya kesehatan, untuk mencapai target yang diinginkan pemerintah, dibutuhkan komitmen untuk pemerataan akses dan peningkatan pelayanan kesehatan yang lebih optimal (Rokom, 2022).

Sumber daya diharapkan dapat berperan aktif untuk mendukung proses pelayanan kesehatan. Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum optimalnya penilaian kinerja karyawan RS An-Nisa Group Tangerang. Hal tersebut dilihat karena adanya keluhan yang masuk karena pelayanan yang diberikan kurang memuaskan (Dayan, 2020). Sebuah perusahaan atau organisasi dengan karyawan yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja mereka, yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Pencapaian tujuan bisnis tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Sabil, 2021 upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan terbesar bagi manajemen dikarenakan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalam perusahaanaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Herman, et al, 2016).

Penilaian kinerja karyawan mutlak dilakukan untuk menentukan kinerja yang diinginkan dicapai oleh setiap karyawan. Apa prestasi setiap karyawan baik, cukup atau kurang. Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (I. K. Wijaya, 2018). Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi et al., 2012). Selain kepuasan kerja ada hal lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu CSR (Chandra et al., 2021).

Beberapa karyawan tidak memberikan seluruh kemampuannya karena mereka tidak mendapatkan hak yang sebanding dengan hasil kerja mereka. Perusahaan juga seringkali tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para karyawan. Diharapkan CSR dapat menyelesaikan masalah yang terjadi. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan keluarga, diharapkan karyawan bisa meningkatkan kualitas kinerjanya (Prabu & Wijayanti, 2016). Kemudian kepercayaan organisasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Hardiani & Prasetya, 2018).

Kepercayaan Organisasional dapat dilihat adanya saling keterbukaan pada organisasi (tidak adanya informasi yang di rahasiakan antara atasan dengan anggota organisasi lainnya). Suatu organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan organisasional pada organisasinya dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik (Purwanti et al., 2020). Pentingnya bagi karyawan merasakan kepuasan kerja dan *organizational trust* merupakan salah satu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. *organizational trust* bertujuan memberikan keadilan didalam sebuah organisasi, memberikan dukungan dari organisasi, serta memberikan kemajuan didalam organisasi, dan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam hal bekerjasama dan dalam hal mencapai suatu tujuan organisasi (Safitri, 2022).

Untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan layanan baru, organisasi harus lebih mengandalkan *Artificial Intelligence* untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai bagian dari ekosistem organisasi, *Artificial Intelligence* dapat berdampak, terutama pada kinerja, pada hubungan antara organisasi dan pelanggan, prospek, dan mitra mereka (Nisfiannoor & Engagement, 2023). Studi yang dilakukan oleh Nisfiannoor & Engagement, 2023 juga mengungkapkan bahwa *Artificial Intelligence* memiliki dampak positif pada fleksibilitas dan otonomi terkait pekerjaan, kreativitas dan inovasi, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## LITERATUR REVIEW

### *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* adalah jumlah kepuasan kerja (setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan tingkat kepentingan pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa rasa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian terhadap suatu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting dari pekerjaan (Pawirosumarto et al., 2017). Menurut (Widyananda et al., 2014) *Job Satisfaction* adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting. Ada beberapa dimensi *Job Satisfaction* yang diterapkan untuk mengungkapkan karakteristik kunci dari pekerjaan (Kader et al., 2021) sebagai berikut:

1. Gaji (*Pay*), merupakan dimensi yang berhubungan dengan gaji yang diperoleh oleh karyawan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan lainnya.
2. Kondisi kerja (*Work itself*), Adalah dimensi yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, apakah mengerjakan pekerjaannya dengan optimal.
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), merupakan dimensi yang menilai apakah seorang karyawan dapat memiliki jenjang karir yang baik dalam sebuah perusahaan.
4. Supervisi (*Supervision*), adalah dimensi yang berkaitan dengan atasan serta dimensi yang menilai apakah atasan yang dimiliki karyawan memiliki peran dalam proses kerja karyawan di perusahaan.

5. Rekan kerja (*Co-workers*), merupakan dimensi yang merujuk pada bagaimana hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan lain sebagainya.

### ***Perception Corporate Social Responsibility***

Menurut Carroll, 2016 CSR tidak hanya mencakup gagasan bahwa perusahaan memiliki kewajiban ekonomi dan hukum, tetapi juga tanggung jawab etis dan diskresioner (filantropis). Menurut Silva et al., 2023 *Corporate Social Responsibility* merupakan salah satu bentuk mekanisme pengaturan diri yang mendorong perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap pemangku kepentingannya. Menurut McWilliams & Siegel, 2001 CSR memiliki empat dimensi yaitu:

1. Dimensi Ekonomi, yaitu sebuah perusahaan harus menghasilkan laba sebagai nilai tambah untuk prasyarat agar dapat berkembang.
2. Dimensi Hukum, yaitu dalam mencapai tujuan perusahaan mencari laba sebuah perusahaan harus mentaati hukum yang berlaku
3. Dimensi Etika, yaitu perusahaan berkewajiban menjalankan hal-hal yang baik, benar, adil, berimbang.
4. Dimensi Filantropi, yaitu tanggung jawab ini mewajibkan perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada publik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat sekitarnya.

### ***Organizational Trust***

Menurut Ozyilmaz et al., 2018 mendefinisikan kepercayaan organisasi sebagai keyakinan dan harapan positif tentang niat dan perilaku berbagai konstituen kelembagaan dalam mengelola organisasi. (Özgür & Tektaş, 2018) mengidentifikasi faktor utama yang dapat mempengaruhi kepercayaan organisasi yang dibangun dalam sebuah organisasi adalah nilai kebersamaan di antara anggota, yang memberikan setiap individu, serta aturan dan kebijakan diimplementasikan dalam sebuah organisasi. Menurut Yu et al., 2018 pengukuran mengenai *Organizational trust* dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yakni:

1. *Emotional Trust*, merupakan bentuk kepercayaan yang terjalin berdasarkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan, yang meliputi perhatian, kepedulian, kebebasan untuk sharing mengenai perasaan.
2. *Cognitive Trust*, merupakan bentuk kepercayaan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pihak karyawan, yang meliputi, kompetensi, kehandalan, dedikasi dan pengalaman kerja.

### ***Artificial Intelligence***

Menurut Kamble & Shah, 2018 *Artificial Intelligence* adalah subbidang ilmu komputer yang mencakup pengembangan perangkat dan program cerdas yang berperilaku dan berinteraksi seperti manusia dan itu adalah istilah yang sering digunakan untuk merujuk pada bidang pengetahuan yang bertujuan membekali siswa dengan kemampuan untuk melakukan fungsi seperti penalaran, perencanaan, pembelajaran, dan persepsi. *Artificial Intelligence* adalah cabang ilmu komputer yang

berkaitan dengan pengembangan dan analisis sistem komputer yang menunjukkan kecerdasan, atau sistem yang memperoleh konsep dan tugas baru, mampu menalar, dan menarik kesimpulan (Muayad Younus et al., 2022). Menurut Idmetafora, 2022 berikut ini merupakan konsep dasar Artificial Intelligence:

1. Pembelajaran Mesin (*Machine Learning*), pembelajara mesin adalah cabang dari AI yang bertujuan untuk memberikan mesin kemampuan dalam mempelajari tugas tanpa kode yang sudah ada.
2. Pembelajaran Mendalam (*Deep Learning*), pembelajaran mendalam adalah teknik pembelajaran mesin yang mengajarkan komputer untuk melakukan apa yang secara alami terjadi pada manusia: belajar dengan cara mencontoh.
3. Jaringan Saraf Tiruan (*Neural Network*), *Neural Network* adalah berbagai teknologi pembelajaran yang mendalam, yang juga berada di bawah naungan kecerdasan buatan atau AI. *Neural Network* adalah paradigma pemrosesan informasi yang terinspirasi dari cara sistem saraf biologis, seperti otak yang memproses informasi.

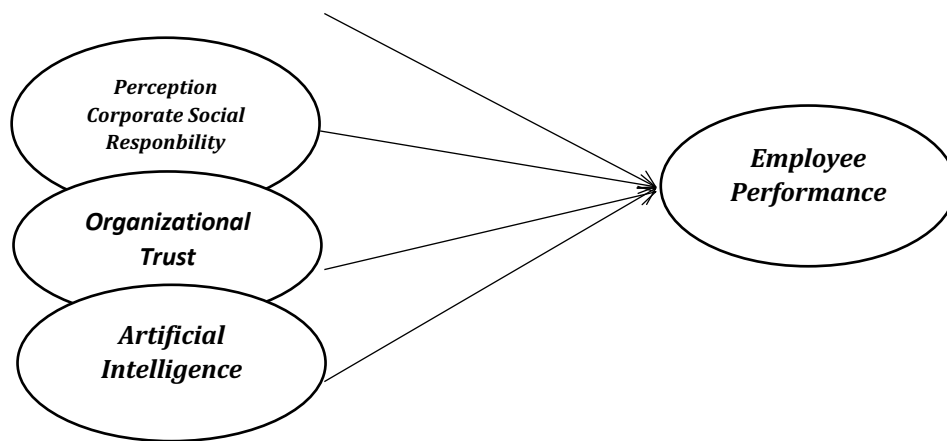
### ***Employee Performance***

Menurut Diamantidis & Chatzoglou, 2019 mendefinisikan *Employee Performance* sebagai sejauh mana tingkat produktivitas memenuhi standar kinerja perusahaan. Perhatikan bahwa kinerja karyawan adalah cara berperilaku dalam pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas, yang merupakan pilar utama yang mendukung organisasi menuju kesuksesan (Mishra et al., 2020). (Mathis, 2006) mengemukakan bahwa elemen *Employee performance* pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan terdiri dari beberapa dimensi, antara lain:

1. Kuantitas Kerja adalah ukuran jumlah unit kerja dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur dengan jumlah (unit/siklus).
2. Kualitas Kerja dapat digambarkan dari baik atau buruknya tingkat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan mentah) dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kehadiran menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir kerja dengan tepat waktu maka akan menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.

Berdasarkan penjelasan awal dari fenomena tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah (1) untuk menganalisis Job satisfaction, Perception corporate social responbility, Organizational trust, Organizational identification dan

Employee performance pada karyawan RS An-Nisa Group Tangerang, (2) untuk menganalisis pengaruh Job satisfaction terhadap Employee performance pada karyawan RS An-Nisa Group Tangerang, (3) untuk menganalisis pengaruh Perception corporate social responbility terhadap Employee performance pada karyawan RS An-Nisa Group Tangerang, (4) untuk menganalisis pengaruh Organizational trust terhadap Employee performance pada RS An-Nisa Group Tangerang, (5) untuk menganalisis pengaruh Artificial intelligence terhadap Employee performance pada RS An-Nisa Group Tangerang. Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responbility*, *Organizational Trust* dan *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Performance*. Dapat dilihat pada gambar 2.2 terkait pembentukan rerangka konseptual, sebagai berikut:



**Gambar 1. Rerangka Konseptual**

Sumber: (Prabu & Wijayanti, 2016; Silva et al., 2023)

Berdasarkan rerangka konseptual diatas, maka terdapat 4 hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*
- H2: *Perception Corporate Social Responbility* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*
- H3: *Organizational Trust* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*
- H4: *Artificial Intellegence* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam riset ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel umumnya diambil secara acak, Penelitian ini dilakukan dengan studi lapangan dan menggunakan *cross sectional*, karena pengambilan data dilakukan hanya sekali pada satu waktu. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan RS An-Nisa Group Tangerang. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responbility*, *Organizational Trust*, *Artificial Intelligence*. Variabel *Job*

*satisfaction* berisi 6 item pernyataan, *Perception Corporate Social Responsibility* berisi 7 item pernyataan, *Organizational trust* berisi 4 item pernyataan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Silva et al., 2023) *Artificial intelligence* berisi 7 item pernyataan diukur dengan kuesioner yang telah dikembangkan oleh (Wijayati et al., 2022). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Employee Performance* yang akan diukur dengan kuesioner yang telah dikembangkan oleh (Silva et al., 2023) yang berisi enam item pernyataan. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel *Job satisfaction*, *Perception corporate social responsibility*, *Organizational Trust*, *Artificial intelligence* dan *Employee performance*, yaitu dengan skala interval yang merupakan penentu perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel pada penelitian ini diukur menggunakan 5 poin skala interval dengan metode Likert., yaitu 1 (STS), 2 (TS), 3 (CS), 4 (S), 5 (SS).

Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dimana pengambilan sampel dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online secara acak dan memiliki atribut tertentu kepada karyawan di RS An-Nisa Group Tangerang. Dalam sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 dikali jumlah item pertanyaan (Hair et al., 2010). Penelitian ini mempunyai 30 item pertanyaan, oleh karena itu jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum =  $30 \times 5 = 150$
- Sampel maksimum =  $30 \times 10 = 300$

Dari penjelasan diatas, jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 150 responden dan sampel maksimumnya sebanyak 300 responden. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum, yaitu sebanyak 150 sampel.

Dalam penelitian ini Uji instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliable. Pada penelitian ini uji instrumen digunakan pada kuesioner dan setiap data yang didapatkan akan di uji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang telah diperoleh langsung dan terjadi pada subjek penelitian Dalam penelitian ini alat statistik yang digunakan dalam pengujian validitas yaitu *factor loading*. Berdasarkan *factor loading* yang menentukan sampel valid atau tidak adalah 0,45, karena menggunakan sampel sebesar 150 responden. Dijelaskan sebagai berikut:

- Jika *factor loading*  $\geq 0,45$  item pernyataan valid
- Jika *factor loading*  $< 0,45$  item pernyataan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Haris, 2010). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika Coefficient Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka pernyataan dalam kuesioner reliable (construct reliable).
- Jika Coefficient Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka pernyataan dalam kuesioner unreliable (construct unreliable).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang atau jika di persentasikan sebesar 57,4% dibandingkan dengan laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia. Rata-rata usia responden paling banyak pada usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun, sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar 42,7%. Tabel diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebagian besar responden dengan pendidikan S1, sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 40,7%. Tabel diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Rata-rata masa kerja responden terbanyak pada 6 sampai 10 tahun sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar 47,3%.

Pada uji validitas, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*, *Organizational Trust*, *Artificial Intelligence* dan *Employee Performance* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading*  $\geq 0,45$ , yang artinya setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan tepat.

**Tabel 1. Uji Validitas**

No	Variabel	Jumlah Item Sebelum Pretest	Jumlah Item Setelah Pretest
1.	<i>Job Satisfaction</i>	5	5
2.	<i>Perception Corporate Social Responsibility</i>	7	7
3.	<i>Organizational Trust</i>	4	4
4.	<i>Artificial Intelligence</i>	8	8
5.	<i>Employee Performance</i>	6	6

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Job Satisfaction</i>	5	.826	<i>Reliable</i>
2.	<i>Perception Corporate Social Responsibility</i>	7	.978	<i>Reliable</i>
3.	<i>Organizational Trust</i>	4	.807	<i>Reliable</i>
4.	<i>Artificial Intelligence</i>	8	.969	<i>Reliable</i>
5.	<i>Employee Performance</i>	6	.895	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut, hasil dari semua variabel *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*, *Organizational Trust*, *Artificial Intelligence* dan *Employee Performance* mempunyai nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar yaitu  $\geq 0,60$  dimana seluruh kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan layak digunakan atau reliable karena lebih besar dari ketentuan yang ada.

**Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Variabel**

No	Variabel	Mean
1	<i>Job Satisfaction</i>	3.638
2	<i>Perception Corporate Social Responsibility</i>	3.592
3	<i>Organizational Trust</i>	3.49
4	<i>Artificial Intelligence</i>	3.591
5	<i>Employee Performance</i>	3.695

Berdasarkan dari hasil deskriptif dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*Mean*) dari 5 item pernyataan variabel *Job Satisfaction*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.638. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Corporate Social Responsibility*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.592. Hasil statistik deskriptif untuk variabel *Organizational Trust*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.49. Hasil statistik deskriptif untuk variabel *Artificial Intelligence*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.591. Hasil statistik deskriptif untuk variabel *Employee Performance*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3.695.

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Job Satisfaction*, *Perception Corporate Social Responsibility*, *Organizational Trust* dan *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Performance*, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS

versi 24. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai sig.  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak, Ha didukung
- Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka H0 didukung, Ha tidak didukung

**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> $\rightarrow$ <i>Employee Performance</i>	.375	.000	H <sub>a1</sub> didukung
<i>Perception corporate social responsibility</i> $\rightarrow$ <i>Employee performance</i>	.197	.004	H <sub>a2</sub> didukung
<i>Organizational Trust</i> $\rightarrow$ <i>Employee performance</i>	-.012	.727	H <sub>a3</sub> ditolak
<i>Artificial intelligence</i> $\rightarrow$ <i>Employee Performance</i>	.145	.000	H <sub>a4</sub> didukung

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SPSS 24

**H1: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.000 \leq 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a1</sub> didukung, berarti *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.375 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Eliyana et al., 2019) yang menjelaskan *Job Satisfaction* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif. Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan terpenuhi, tetapi pengakuan atas kinerja yang dihasilkan juga dapat menjadi faktor bagi karyawan untuk menjadi lebih produktif (Silva et al., 2023). Dari hasil pertama dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* RS An-Nisa Group Tangerang, yang telah berhasil menghasilkan *Job Satisfaction* karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

**H2: *Perception Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Perception corporate social responsibility* terhadap *Employee performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.004 \leq 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a2</sub> didukung, berarti *Perception corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.197. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Perception corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*. Pengujian hipotesis pertama disimpulkan memiliki pengaruh positif yang signifikan antara *Perception Corporate Social Responsibility* terhadap *employee performance*. Dari hasil kedua dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Perception corporate social responsibility* terhadap *Employee Performance* RS An-Nisa Group Tangerang, yang telah berhasil menerapkan CSR sehingga karyawan dapat memberikan dampak baik bagi banyak pihak. Yang pada akhirnya, akan meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lebih bertanggung jawab dan unggul perusahaan memperlakukan karyawannya, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi (Cook et al., 2015). (Sun & Yu, 2015) menemukan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (EP).

**H3: *Organizational trust* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance***

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.727 \geq 0.05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar  $-0.120$  artinya  $H_{a3}$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *Organizational Trust* terhadap *Employee performance*. Dengan adanya penerapan *Organizational Trust* di tempat kerja, tidak memengaruhi karyawan terhadap peningkatan *Employee performance*. Dari hasil ketiga dapat disimpulkan tidak terdapat terdapat pengaruh positif antara *Organizational Trust* terhadap *Employee Performance* RS An-Nisa Group Tangerang, berarti perusahaan belum berhasil menerapkan *Organizational Trust* pada karyawan yang akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik.

**H4: *Artificial intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *artificial intelligence* terhadap *Employee performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.000 \leq 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  didukung, berarti *Artificial Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan nilai  $\beta$  sebesar  $0.145$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Artificial intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*. Dari hasil keempat dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Performance* RS An-Nisa Group Tangerang, yang telah berhasil menerapkan *Artificial Intelligence* pada karyawan sehingga dapat memudahkan dan mempercepat karyawan dalam bekerja, dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis pengaruh hipotesis dua hipotesis *Job Satisfaction*, *Perception corporate social responsibility*, *Organizational Trust* dan satu variabel terikat

(dependent) yaitu *Employee Performance*, di mana hipotesis dalam penelitian ini berjumlah empat hipotesis, di mana tiga hipotesa yang didukung dan satu hipotesa yang tidak didukung didukung dan berpengaruh positif, sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.000 \leq 0.05$ , dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.375 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. (b) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Perception corporate social responsibility* terhadap *Employee performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.004 \leq 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, berarti *Perception corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.197. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Perception corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*. (c) Berdasarkan pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.727 \geq 0.05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar -0.120 artinya  $H_3$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *Organizational Trust* terhadap *Employee performance*. (d) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *artificial intelligence* terhadap *Employee performance* diperoleh nilai sig sebesar  $0.000 \leq 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, berarti *artificial intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.145.

Saran-saran yang dapat diberikan kepada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan tidak hanya pada industri kesehatan, melainkan dapat dilakukan pada sektor lain seperti perbankan, pendidikan, konstruksi, perhotelan. Diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* seperti variabel budaya organisasi dan komunikasi (R. Wijaya, 2023).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Artikel, I. (2022). *Organizational Trust Terhadap Employee Job*. 143–163.
- Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6>
- Chandra, J. E., Yulianto, N. P., & Hatane, S. E. (2021). Analisa Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Sektor NonKeuangan di Indonesia. *Business Accounting Review*, 9(1), 67–79.
- Cook, K. A., Romi, A. M., & Manuel, J. (2015). The Influence of Corporate Social Responsibility on Investment Efficiency and Innovation. *Forthcoming in the Journal of Business Finance and Accounting*, 806.
- Dayan, M. (2020). *RS. Annisa Diduga Maladministrasi Terkait Pasien Covid19*.

- Advokatnews.Com. <https://advokatnews.com/berita-rs-annisa-cikarang-utara-diduga-maladministrasi-terkait-pasien-covid19.html>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hair, Joseph. Black, William. Babin, Barry. Anderson, R. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Polymers* (Vol. 7). <https://doi.org/10.3390/polym12123016>
- Hardiani, A. D., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional & Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero). In *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Haris, H. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Idmetafora. (2022). *Mengenal 3 Konsep Dasar Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)*. IDMETAFORA. <https://idmetafora.com/id/blog/read/318/Mengenal-3-Konsep-Dasar-Kecerdasan-Buatan-Artificial-Intelligence.html>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58(February), 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Kamble, R., & Shah, D. (2018). Applications of Artificial Intelligence in Human Life. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 6(6), 178–188. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v6.i6.2018.1363>
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1518.1526>
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1(September), 100012. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100012>
- Muayad Younus, A., Najeeb Zaidan, M., & shakir Mahmood, D. (2022). Volume: 07, 2022 The Effect of Artificial Intelligence on Job Performance in China's Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). *Spanish Journal of Innovation and Integrity*, 2021, 112–128.
- Muhammad Amin Herman, S., Syamsul, A., & Syahrani, H. (2016). Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada

- Kinerja Karyawan. *E-Library STIEM Bongaya*, 2((2)), 35–48.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32455.91043>
- Nisfiannoor, M., & Engagement, E. (2023). *Anteseden employee performance BPS DKI Jakarta Anteseden employee performance BPS DKI Jakarta*. 20(1), 31–38.
- Özgür, G., & Tektaş, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43(July), 93–97. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.07.004>
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2018). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181–204.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12189>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Purwanti, R. S., Yustini, I., Ekonomi, F., Galuh, U., & Ciamis, K. (2020). PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION (Suatu Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis) 1. *Business Management and Enterpreneruship Journal*, 2, 13–25.
- Rokom. (2022). *Ini Strategi Kemenkes Bangkitkan Layanan Kesehatan Pasca Pandemi*. Sehat Negeriku.  
<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20220811/1040914/ini-strategi-kemenkes-bangkitkan-layanan-kesehatan-pasca-pandemi/>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. *Journal of Strategy and Management*, 16(1), 92–111. <https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2021-0213>
- Sun, L., & Yu, T. R. (2015). The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost. *Review of Accounting and Finance*, 14(3), 262–284.  
<https://doi.org/10.1108/RAF-03-2014-0025>
- Widyananda, A., Emilisa, N., Universitas, R. P.-J. E., & 2014, undefined. (2014). Pengaruh public service motivation terhadap job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik.

*Academia.Edu*, 5.

- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Wijaya, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 88–100.
- Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486–512. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/su10030864>