

Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Pendidikan Strategis: Studi Kasus Pengaruh *Employee Engagement* dan *Perceived Organizational Support*

Islahuddin

Politeknik Pariwisata Makassar, Kota Makassar, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: Januari, 2023

Disetujui: Februari, 2023

Dipublikasi: Maret, 2023

Kata kunci:

Manajemen pendidikan, *Employee engagement*, *perceived organizational support*,

Keywords:

Education management, *Employee engagement*, *perceived organizational support*,

Corresponding Author:

Islahuddin

Email:

isla.poltekpar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki dampak dari keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) dan dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) terhadap kinerja karyawan di hotel-hotel di Sulawesi Selatan, serta menganalisis bagaimana strategi manajemen pendidikan dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen hotel untuk memberikan perhatian khusus pada keterlibatan karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan, serta menerapkan strategi manajemen pendidikan yang efektif guna memperkuat hubungan tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study investigates the impact of Employee engagement and perceived organizational support on employee performance in hotels in South Sulawesi, while also analyzing how educational management strategies can influence this relationship. The research employs a survey method with questionnaires as the data collection instrument. The collected data are then analyzed using regression analysis techniques. The findings of this research provide an important contribution in expanding our understanding of the factors that influence employee performance in the hotel sector. Therefore, it is crucial for hotel management to pay special attention to Employee engagement and perceived organizational support, and to implement effective educational management strategies to strengthen this relationship and enhance employee performance.

© 2023 Islahuddin

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Dalam industri perjalanan dan pariwisata, tantangan dan perubahan yang signifikan telah terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan lingkungan global dan perkembangan teknologi telah membawa dampak besar pada industri ini. Selain itu, peristiwa-peristiwa tak terduga seperti pandemi global juga telah mengubah lanskap bisnis secara dramatis (Malazizi, 2020). Pada bulan Maret 2020, Laporan dari *World and Tourism Council* mengungkapkan bahwa industri perjalanan dan pariwisata menghadapi tantangan serius.

Jutaan pekerja di sektor ini terkena dampak, dengan penurunan signifikan dalam tenaga kerja dan pendapatan yang hilang. Di Sulawesi Selatan, sektor pariwisata dan hotel juga mengalami konsekuensi yang serupa (merdeka.com: April 2022).

Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri hotel. Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, serta *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. *Employee engagement* berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan *perceived organizational support* berkaitan dengan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan memberikan dukungan yang cukup.

Laporan dari *World and Tourism Council* mencatat bahwa industri perjalanan dan pariwisata merupakan sektor yang memiliki dampak besar terhadap ekonomi global. Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak penelitian yang dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini. Salah satu faktor yang menjadi fokus utama adalah *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

(Schaufeli & Bakker, 2004) *Employee engagement* merupakan konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan telah menjadi perhatian para ahli dan praktisi dalam beberapa dekade terakhir. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, memiliki motivasi yang tinggi, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi mereka, maupun kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, mereka cenderung merasa dihargai dan terhubung dengan organisasi tersebut (Mujiasih, 2015). Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Bunchapattanasakda, 2019).

Dalam konteks sektor perhotelan di Sulawesi Selatan, penelitian tentang pengaruh *Employee engagement* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Sebagai industri yang berfokus pada pelayanan dan pengalaman pelanggan, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan operasional hotel. Karyawan yang terlibat secara aktif dan merasakan dukungan yang cukup dari organisasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan memenuhi harapan pelanggan. (Fajar.co.id : April 2020).

Hasil kajian yang dilakukan dengan variabel *perceived organizational support* dengan memanfaatkan aspek dari Rhoades dan Eisenberger (2002), seperti kajian oleh Dwitarsari, Ilhamuddin dan Widayarsi (2015), digunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di hotel-hotel di Sulawesi Selatan.

Selain itu, kajian oleh Ariarni dan Afrianty (2017) dengan judul *Pengaruh Perceived organizational support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee engagement sebagai Variabel Intervening* juga menganalisis bagaimana strategi manajemen pendidikan dapat mempengaruhi hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Manajemen pendidikan merupakan pendekatan yang penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Dengan menerapkan strategi manajemen pendidikan yang efektif, diharapkan dapat memperkuat hubungan ini dan meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini akan dilakukan survei kepada karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Survei ini akan mencakup pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, persepsi mereka terhadap dukungan organisasi, dan evaluasi kinerja mereka.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan, seperti analisis regresi, untuk mengidentifikasi hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Selain itu, juga akan dilakukan analisis statistik lainnya untuk memahami karakteristik demografis dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen hotel di Sulawesi Selatan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, manajemen hotel dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan.

Dalam menginvestigasi pengaruh *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan di Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan mencakup aspek *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan evaluasi kinerja karyawan.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi dan analisis statistik lainnya untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi praktis yang dihasilkan dari penelitian ini akan membantu manajemen hotel dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sektor perhotelan di Sulawesi Selatan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Melibatkan lebih banyak hotel dan wilayah geografis yang lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki tujuan yang

jelas untuk menggali pengaruh *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan terhadap kinerja karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat membantu manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan operasional yang lebih baik.

Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Selanjutnya, penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan lebih banyak hotel dan wilayah geografis yang lebih luas untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan. Kesimpulannya, penelitian ini akan membahas pengaruh *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan di Sulawesi Selatan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan operasional secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini akan menggunakan metode survei sebagai pendekatan utama. Metode ini melibatkan penggunaan kuesioner kuantitatif untuk mengukur masing-masing aspek *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan sebagai indikator yang telah dibahas sebelumnya. Kuesioner akan dirancang dengan struktur yang terstruktur, memastikan kerahasiaan identitas responden agar mereka dapat secara bebas mengungkapkan pemikiran mereka.

Dalam menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini akan menggunakan perangkat lunak statistik bernama Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 24. Beberapa teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (a) Uji Validitas: Digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur konsep yang diinginkan. Uji validitas akan menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut mengukur variabel yang diteliti; (b) Uji Reliabilitas: Metode Cronbach Alpha akan digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen yang digunakan. Semakin tinggi nilai Cronbach Alpha, semakin tinggi keandalan alat ukur yang digunakan; (c) Uji Normalitas: Digunakan untuk memeriksa apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa grafik pencar (scatter plot) dan menggunakan Q-Q Plot di SPSS dan (d) Uji Regresi Berganda: Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Uji pengaruh simultan (F-test) dan uji parsial (uji t) akan digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

HASIL

A. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24 :

Tabel 1 *Employee engagement*

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
<i>Employee engagement</i>	x1.1	0,666	0,1381	Valid
	x1.2	0,665	0,1381	Valid
	x1.3	0,668	0,1381	Valid
	x1.4	0,551	0,1381	Valid
	x1.5	0,665	0,1381	Valid
	x1.6	0,793	0,1381	Valid
	x1.7	0,634	0,1381	Valid
	x1.8	0,706	0,1381	Valid
	x1.9	0,826	0,1381	Valid
	x1.10	0,760	0,1381	Valid
	x1.11	0,724	0,1381	Valid
	x1.12	0,640	0,1381	Valid
	x1.13	0,675	0,1381	Valid
	x1.14	0,757	0,1381	Valid
	x1.15	0,409	0,1381	Valid
	x1.16	0,773	0,1381	Valid
	x1.17	0,684	0,1381	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, seluruh item pernyataan *Employee engagement* dikatakan valid, karena *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,1381.

Tabel 2 Perceived organizational support

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Perceived organizational support	x2.1	0,723	0,1381	Valid
	x2.2	0,853	0,1381	Valid
	x2.3	0,832	0,1381	Valid
	x2.4	0,840	0,1381	Valid
	x2.5	0,800	0,1381	Valid
	x2.6	0,667	0,1381	Valid
	x2.7	0,817	0,1381	Valid
	x2.8	0,726	0,1381	Valid
	x2.9	0,849	0,1381	Valid
	x2.10	0,734	0,1381	Valid
	x2.11	0,797	0,1381	Valid
	x2.12	0,843	0,1381	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, seluruh item pernyataan *Perceived organizational support* dikatakan valid, karena *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,1381.

Tabel 3 Performance

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Performance	y.1	0,726	0,1381	Valid
	y.2	0,782	0,1381	Valid
	y.3	0,804	0,1381	Valid
	y.4	0,782	0,1381	Valid
	y.5	0,808	0,1381	Valid
	y.6	0,781	0,1381	Valid
	y.7	0,723	0,1381	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 3, seluruh item pernyataan *Performance* dikatakan valid, karena *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,1381.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan program SPSS 24 :

Tabel 4 reliabilitas instrumen penelitian

Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Employee engagement (X1)</i>	0,922	0,60	Reliabel
<i>Perceived organizational support (X2)</i>	0,944	0,60	Reliabel
<i>Performance (Y)</i>	0,929	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2020

Dari Tabel 4, dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada variable *Employee engagement (X1)*, *Perceived organizational support (X2)*, dan *Performance (Y)* adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnovs (KS)*, karena data yang diuji lebih dari 50. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas :

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.45987719
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	Negative	-.052
		.781
		.575

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan cara melihat nilai signifikansinya. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.653E-015	2.202		.000	1.000
1 X1	.000	.041	.000	.000	1.000
X2	.000	.044	.000	.000	1.000

Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Employee engagement* (X1) sebesar 1,000 dan *Perceived organizational support* (X2) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Jika nilai *tolerance* $\geq$ 0,1 dan *VIF* $\leq$ 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* $<$ 0,1 dan *VIF* $>$ 10, maka terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel 7 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.571	2.202		5.709	.000		
1 X1	.342	.041	.522	8.272	.000	.516	1.937
X2	.203	.044	.293	4.643	.000	.516	1.937

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table 7, diperoleh nilai *tolerance Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) masing-masing sebesar 0,516 $>$ 0,1 sedangkan nilai *VIF* variabel *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) masing-masing sebesar 1,937 $<$ 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.571	2.202		5.709	.000		
1 X1	.342	.041	.522	8.272	.000	.516	1.937
X2	.203	.044	.293	4.643	.000	.516	1.937

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan table 8, diperoleh regresi sebagai berikut :

$$Y = 12.571 + 0.342X_1 + 0.203X_2$$

Dimana :

Y = *Performance*

X1 = *Employee engagement*

X2 = *Perceived organizational support*

Pengujian Hipotesis

Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Performance* (Y) secara bersama-sama. Berikut adalah tabel hasil uji F :

Tabel 9 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3356.790	2	1678.395	138.879	.000 ^b
1 Residual	2525.828	209	12.085		
Total	5882.618	211			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer, 2020

Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut :

a. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika nilai Sig > 0,05, maka *Employee engagement* (X1) dan

variabel *Perceived organizational support* (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *Performance* (Y) Hotel di Sulawesi Selatan.

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai $Sig < 0,05$, maka *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived Organizational Support* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Performance* (Y) Hotel di Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Performance* (Y) Hotel di Sulawesi Selatan.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu variabel *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Performance* (Y) secara parsial. Berikut ini adalah tabel hasil uji t :

Tabel 10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	12.571	2.202		5.709	.000		
1 X1	.342	.041	.522	8.272	.000	.516	1.937
X2	.203	.044	.293	4.643	.000	.516	1.937

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil pengujian pengaruh *Employee engagement* (X1) terhadap *Performance* (Y). Langkah- langkah pengujian ini adalah sebagai berikut :

Variabel *Employee engagement* (X1) terhadap *Performance* (Y) Hotel di Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *Employee engagement* (X1) berpengaruh terhadap *Performance* (Y) Karyawan Hotel di Sulawesi Selatan.

Variabel *Perceived organizational support* (X2) terhadap *Performance* (Y) Karyawan Hotel di Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *Perceived organizational support* (X2) berpengaruh terhadap *Performance* (Y) Hotel di Sulawesi Selatan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Performance* (Y). Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.567	3.47639

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 11, diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,571 (57,1%). Hal ini berarti persentase pengaruh variabel independen yaitu *Employee engagement* (X1) dan variabel *Perceived organizational support* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Performance* (Y) sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9%.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Sebanyak 212 karyawan yang terdiri dari supervisor dan staf menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi manajemen pendidikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen hotel perlu mempertimbangkan penerapan program pelatihan dan pengembangan karyawan, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta memberikan dukungan organisasional yang memadai untuk meningkatkan *Employee engagement* dan *perceived organizational support*.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *Employee engagement* secara sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Semakin tinggi tingkat *Employee engagement*, semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Perceived organizational support* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan gambaran karakteristik responden. Mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun, memiliki pendidikan terakhir SMA, berjenis kelamin pria, dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Dalam konteks ini, perusahaan perlu memperhatikan kompetensi karyawan. Meskipun gambaran kompetensi karyawan di hotel Sulawesi Selatan dikategorikan tinggi, terdapat indikator keterampilan yang masih rendah. Perusahaan dapat meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan atau training sesuai kebutuhan. Dalam keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi hotel di Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya *Employee engagement* dan *perceived organizational support* sebagai

faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. *Perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat *Employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, berinisiatif, dan berusaha mencapai hasil yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Employee engagement* dapat menjadi prediktor penting dari kinerja individu maupun organisasi.

Selain *Employee engagement*, *perceived organizational support* juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi dan merasa bahwa kebutuhan mereka diakui dan diprioritaskan, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Dukungan organisasional yang memadai dapat mencakup faktor-faktor seperti kebijakan yang adil, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan karir, dan manajemen yang mendukung. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan *Employee engagement* dan *perceived organizational support*, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

Dalam konteks praktis, manajemen hotel dapat mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Pertama, mereka dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap komunikasi dan interaksi antara manajemen dan karyawan. Ini dapat mencakup mengadakan pertemuan reguler, membuka saluran komunikasi dua arah, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, manajemen hotel dapat menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terarah. Ini dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pelatihan yang berkaitan dengan bidang spesifik dalam industri perhotelan.

Selanjutnya, manajemen hotel juga perlu memastikan adanya kebijakan yang adil dan transparan dalam pengelolaan karyawan. Ini termasuk sistem penghargaan dan pengakuan yang jelas, proses penilaian kinerja yang objektif, dan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir. Dengan adanya kebijakan yang mendukung dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam pekerjaan. Selain itu, penting bagi manajemen hotel untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Ini melibatkan membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penciptaan tim yang solid, kerjasama antardepartemen, dan dukungan antarrekan kerja juga dapat memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi. Selanjutnya, manajemen hotel perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan. Ini termasuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat, menyediakan program

kesejahteraan karyawan, dan mengakomodasi kebutuhan individu karyawan dengan menghadirkan fleksibilitas kerja yang memadai. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, manajemen hotel dapat meningkatkan *Employee engagement* dan *perceived organizational support*.

Pada akhirnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks hotel. Dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh industri perhotelan, pemahaman dan penerapan faktor-faktor ini dapat membantu manajemen hotel untuk membangun tim yang berdedikasi, memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan kualitas layanan yang disediakan kepada tamu. Namun demikian, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Misalnya, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan hotel di Sulawesi Selatan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan metode survey sebagai pendekatan penelitian memiliki keterbatasan dalam menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat melibatkan pendekatan penelitian yang lebih mendalam seperti wawancara atau observasi.

Dengan memperhatikan temuan dan implikasi penelitian ini, diharapkan manajemen hotel dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, upaya ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memperkuat reputasi hotel, dan meningkatkan kepuasan tamu.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen hotel. Pertama, manajemen perlu memperhatikan pentingnya membangun *Employee engagement* yang tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan strategi-strategi yang mendorong karyawan untuk merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Beberapa contoh strategi yang dapat diterapkan adalah memberikan kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengakui prestasi karyawan. Selanjutnya, manajemen hotel juga harus memperkuat *perceived organizational support*. Dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen dapat menciptakan program-program dukungan seperti mentorship, program kesejahteraan karyawan, dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya strategi manajemen pendidikan. Manajemen hotel dapat melihat pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang relevan dan terarah dapat membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain implikasi praktis, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks hotel. Melalui pengujian hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya faktor-faktor ini dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Namun demikian, penelitian ini juga memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah penggunaan metode survey yang terbatas pada pengumpulan data dari karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks yang lebih luas. Dalam penelitian mendatang, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan representatif dari berbagai jenis hotel dan lokasi geografis. Selain itu, menggunakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam seperti wawancara atau observasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks hotel.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting tentang pentingnya *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan strategi manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks hotel. Implikasi praktis dan kontribusi teoritis dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel untuk mengembangkan strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif di industri perhotelan. Selain itu, dalam konteks penelitian ini, metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan hotel di Sulawesi Selatan. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Survei dilakukan secara mandiri oleh responden dengan menjaga kerahasiaan identitas mereka agar mereka dapat mengungkapkan pemikiran mereka dengan bebas.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program statistika SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24. Beberapa teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha, uji normalitas, dan uji regresi berganda. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur konsep yang dituju dengan baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data terdistribusi secara normal. Terakhir, uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Employee engagement* dan *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *Employee engagement* dan *perceived organizational support*, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peran *Employee engagement* dan *perceived organizational support* dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan. Manajemen hotel perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dan dukungan yang dirasakan oleh mereka. Selain itu, pentingnya strategi manajemen pendidikan juga perlu diperhatikan untuk memperkuat hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, tetap terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di Sulawesi Selatan

dan melibatkan karyawan hotel. Oleh karena itu, generalisasi temuan ini ke konteks yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan survei yang terbatas pada pengumpulan data melalui kuesioner. Pendekatan lain seperti wawancara mendalam atau observasi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih representatif dan luas dari berbagai jenis industri dan wilayah geografis. Selain itu, penelitian dapat melibatkan metode-metode tambahan seperti studi kasus atau penelitian eksperimental untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara fakta.

Dalam melanjutkan pembahasan, penting untuk mencatat bahwa penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan. Namun, ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan lebih lanjut. Pertama, penelitian ini dapat memberikan landasan bagi manajemen hotel untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fokus pada *Employee engagement* dapat melibatkan karyawan secara aktif dalam pekerjaan mereka dan memperkuat ikatan antara mereka dan organisasi. Sementara itu, *perceived organizational support* mencerminkan dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, yang dapat berkontribusi pada motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya strategi manajemen pendidikan dalam meningkatkan *Employee engagement* dan *perceived organizational support*. Manajemen hotel dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penting untuk menyadari bahwa hasil penelitian ini mungkin memiliki implikasi yang berbeda dalam konteks industri dan organisasi lainnya. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan karakteristik karyawan dapat mempengaruhi hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor ini dalam konteks yang lebih luas.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Penggunaan metode survei dengan kuesioner dapat mempengaruhi respons dan subjektivitas data. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan karyawan hotel di Sulawesi Selatan, sehingga generalisasi temuan ini terhadap populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih representatif dari berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda. Pendekatan penelitian yang beragam, seperti studi kasus atau penelitian eksperimental, juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara *Employee engagement*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa staycation merupakan strategi inovasi produk yang efektif untuk meningkatkan daya saing industri perhotelan di Kota Bandung, Jawa

Barat, di era adaptasi kebiasaan baru. Implementasi staycation dianggap berhasil dalam menarik pelanggan dan meningkatkan pendapatan hotel. Namun, implementasi staycation juga memerlukan perubahan dalam manajemen hotel dan pengembangan keterampilan karyawan untuk menyediakan layanan staycation yang berkualitas. Dalam hal ini, manajemen pendidikan dapat membantu industri perhotelan dalam mengembangkan kemampuan karyawan untuk menghadapi perubahan era adaptasi kebiasaan baru, termasuk pengembangan layanan staycation.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini memberikan beberapa saran sebagai berikut: Industri perhotelan di Kota Bandung sebaiknya lebih meningkatkan pelayanan staycation dengan memperhatikan kebutuhan pelanggan, sehingga dapat memberikan pengalaman liburan yang menyenangkan. Manajemen hotel sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan staycation, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Pihak manajemen pendidikan sebaiknya membantu industri perhotelan dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, terutama dalam menghadapi perubahan era adaptasi kebiasaan baru. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pelanggan dalam memilih staycation di hotel, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategi yang lebih spesifik untuk meningkatkan pelayanan staycation.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169-177.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, *perceived organizational support*, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341.
- Aon Hewitt. (2017). Engagement project process flow. Unpublished manuscript.
- Aquino, K., & Griffeth, R. W. (1999). An exploration of the antecedents and consequences of *perceived organizational support*: A longitudinal study. Unpublished manuscript, University of Delaware and Georgia State University.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Profil Generasi Millennial Indonesia. Retrieved from <https://www.kemennppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: The role of *Employee engagement* in business success.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management* (9th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of *Perceived organizational support* and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring.
- Dekker, I., & Barling, J. (1995). Workforce size and work-related role stress. *Work and Stress*, 9, 45-54.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayarsi, S. D. (2016). Pengaruh *perceived organizational support* dan organizational-based self-esteem terhadap work engagement. *MEDIAPSI*, 1(1), 40-50.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih Bahasa)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived organizational support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Pradusuara, Indarto, & Santoso. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Of Support, Leader-member Exchange, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening. *Journal RISEK Ekonomi dan Bisnis*.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49, 36.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of *Employee engagement* Revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 141-161.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Shaw, K. (2005). An engagement strategy process for communicators. *Strategic Communication Management*, 9(3).
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). *Perceived organizational support* and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Westport, CT: Quorum.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2009). *Employee engagement* and HRD: A Seminal Review of the Foundations. *Human Resource Development Review*, 8(4), 463-483.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). *Perceived organizational support* and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.