Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

JURNAL PENELITIAN

Disusun Oleh:

Nama	: Decky Archiles Winowoda
Nomor Mahasiswa	: 13311232
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Nama	: Decky Archiles Winowoda
Nomor Mahasiswa	: 13311232
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 4 Juni 2018
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



(Dra. Titik Nurbiyati M. Si)

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Decky Archiles Winowoda
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: deckyarchiles@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Penelitian dilakukan kepada karyawan tetap di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 50 orang terdiri dari 56 persen laki-laki dan 44 persen perempuan. Analisis data menggunakan analisa regresi linear sederhana dan analisis jalur/path, dengan alat uji *IBM SPSS Statistics 20* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh signifikan *employee engagament* terhadap kinerja karyawan secara parsial, (2) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, (3) Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial, (4) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, (5) Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (6) Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. (7) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aimed at finding out about the effect of employee engagement and job satisfaction on employee performance through organizational commitment as intervening variable at Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. The respondents were 50 hotel employees who worked in different divisions, comprising 56% males and 44% females. The data collection method was Likert scale questionnaires, while the analysis employed multiple linear regression, descriptive analysis, as well as SPSS data processing. The quantitative data analysis techniques were validity test, reliability test, classical asumption test, t-test, simple linear regression analysis, and path analysis.

The results showed that there is a partially significant effect of employee engagement on employee performance, there is a partially significant effect of job satisfaction on employee performance, there is a partially significant effect of employee engagement on organizational commitment, there is a partially significant effect of job satisfaction on organizational commitment, there is a significant effect of organizational commitemtn on employee performance, the direct effect of employee engagement on performance is greater than the indirect effect of employee engagement on performance through organizational commitment, the direct effect of job satisfaction on performance is greater than the indirect effect of job

satisfaction on performance through organizational commitment on the employees of Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Keywords: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Commitment Organization, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Khan *et al*., 2012). Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Menurut Dessler (2004), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan (Pratama, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komitmen (Mahmudi, 2015).

Komitmen merupakan salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Memari *et al.* 2013). Melalui penelitiannya, Khan *et al.* (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Yiing & Kamarul (2009) juga menemukan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja. Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dan tetap bekerja dengan sebaik mungkin. Komitmen terbagi menjadi komitmen afektif, yaitu keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tetap berada di organisasi. Komitmen normatif yaitu rasa tanggung jawab moral untuk tinggal dalam organisasi. Selanjutnya komitmen kontinyu yaitu kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013) dan Khan *et al.* (2010) menampilkan bahwa dari 3 dimensi komitmen yang paling mempengaruhi adalah komitmen normatif. Tingginya tingkat komitmen dan kinerja karyawan dapat didorong melalui *employee engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Albrecht, 2010). Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, dan banyak peneliti yang membuktikannya melalui *employee engagement* (Anitha, 2014). Hasil penelitian Albdour & Altarawneh (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan peningkatan loyalitas. Hal ini senada dengan penelitian Schaefuli & Salanova (2007) yang menemukan jika tingkat komitmen organisasi seseorang meningkat maka tingkat keterikatan juga meningkat, dan lebih akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi. Dalam penelitian lainnya, Schaefuli & Bakker (2004) memaparkan keterikatakan kerja terkait dengan kepuasan kerja, keterikatan, kurangnya niat berpindah, dan komitmen organisasi dengan menunjukan sikap positif dalam pekerjaan. karyawan yang terikat akan mengalami emosi positif (bahagia, gembira, dan antusiasme) dan dapat mengelola kemampuan dirinya untuk berkinerja scara baik menyelesaikan tuntutan pekerjannya (Bakker, Tim & Derks, 2012).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain *employee engagement* dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas akan lebih berkinerja secara baik (Pratama, 2015). Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Penelitian dari Aftab *et al.* (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja, para pekerja yang merasa puas dengan pemberian insentif, motivasi,

penghargaan, ataupun keuntungan tambahan yang lain selalu lebih produktif dalam bekerja di organisasi. Selain itu, Khan *et al.* (2012) menambahkan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada aspek-aspek penting yang dimiliki karyawan yang berupa komitmen, produktivitas, dan kinerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal penting dalam organisasi terutama dalam bidang pelayanan jasa yang bekerja melayani pelanggan (Colakoglu *et al*., 2010).

Penelitian ini akan meneliti pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Termasuk dalam perhotelan yang terkemuka di Yogyakarta, Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta berlokasi strategis tepat di tengah kota sehingga dapat memaksimalkan peluang dari banyaknya wisatawan. Kementerian pariwisata melalui situsnya (*kemenpar.go.id*), menyebutkan bahwa pada bulan Agustus 2017 total wisatawan mancanegara berjumlah 1.404.664 jiwa. Hal ini merupakan angka tertinggi di banding tahun-tahun sebelumnya seperti Desember 2016 yang berjumlah 1.113.329, dan Desember 2015 yang berjumlah 988.519 jiwa. Kenaikan jumlah wisatawan di Indonesia setiap tahunnya didukung dari kenaikan jumlah wisatawan pada daerah-daerah yang lebih spesifik lagi seperti salah satunya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang berlokasi di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Adapun sampel penelitian yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan yang terdiri dari 28 pria dan 22 wanita.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014), menemukan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Bakker & Matthijs (2010) juga menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja mingguan, dan keterikatan guru. Dan dari penelitian Bakker, Tims, & Derks (2012), menemukan *employee engagement* berngaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian menyebutkan karyawan yang proaktif akan menyesuaikan lingkungan kerja mereka, dan mereka berhasil tetap terlibat dan berkinerja secara baik. Lewiuci & Mustamu (2016) menambahkan dalam hasil penelitiannya bahwa ketiga dimensi dari employee engagement yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed *et al.* (2014) dan Aftab *et al.* (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Yunus & Kamal (2016) melalui hasil penelitiannya yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara sebagian teori dua faktor Hezrberg dengan kinerja karyawan. Selanjutnya Pratama (2015) juga menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh mediasi hubungan kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan.

H_2 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.* karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Albdour & Altarawneh (2014), menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari *employee engagement* dan komitmen organisasi, selain itu terdapat kesimpulan bahwa karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi akan menunjukan komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi. Geldenhuys *et al*. (2014) juga menambahkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Sementara Simons & Buitendach (2013), menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis, keterikatan kerja dan komitmen organisasi.

H_3 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap komitmen organisasi*..

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahjat *et al.* (2016) menemukan bahwa keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Naderi (2011) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Gunlu *et al.* (2009), menemukan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, dan umum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Tetapi, temuan tersebut menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kontinu di kalangan pengelola hotel berskala besar. Dan hasil dari penelitian Colakoglu *et al*. (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, normatif dan kontinue di perhotelan Turkey.

H_4 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi*..

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2010) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan. Dan Memari *et al.* (2013) juga menemukan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja kerja karyawan dalam hasil penelitiannya. Syauta *et al*. (2012) menyebutkan adanya pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

H_5 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.*

Sumbangan Penelitian

Dari hasil penelitian terdahulu, Bakker & Matthijs (2010) menyebutkan bahwa variabel *employee engagement* berdasarkan teori Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) berpengaruh terhadap variabel kinerja. Dan penelitian Aftab *et al.* (2012) menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja berdasarkan teori Herzberg (1959) berpengaruh pada variabel kinerja. Sedangkan penelitian Syauta *et al.* (2012) menyebutkan variabel komitmen organisasi berdasarkan teori Allen & Meyer (1993) berpengaruh terhadap variabel kinerja. Maka dari penelitian tersebut yang dijadikan sebagai bahan dasar penelitian yang dilakukan, sumbangan penelitian yang dilakukan adalah menggabungkan variabel-variabel dengan memakai beberapa teori dalam penelitian terdahulu yang sudah terbukti dengan objek penelitian yang berbeda. Penelitian selanjutnya bertujuan untuk mengetauhi pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Landasan Teori

Employee Engagement

Kahn (1990) dalam Albrecht (2010), mendeskripsikan bahwa *engagement* pegawai adalah sebagai ”*being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles*.”, atau pegawai yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi

dengan peran pekerjaan mereka. Menururt Schaufeli & Bakker (2004), *engagement* adalah sebagai "*a positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorpotion*.", yang bearti keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor, dedication* dan *absorption.Vigor* merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Dedication* merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. *Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Locke (Luthans, 2011) kepuasan kerja adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif atau sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalamannya. Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Sedangkan menurut Robbins (2008) kepuasan kerja didefinsikan dengan suatu perusahaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Herzberg (1959) menyebutkan bahwa terdapat teori dua faktor. Teori ini menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan didorong oleh faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kebersihan (*hygene)*. Faktor motivasi terdiri dari penghargaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan. Dan faktor *hygiene* yang terdiri dari kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keadaan kerja, uang, dan keamanan kerja. Sedangkan menurut Luthans (2011) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mempunyai peran penting karena dapat mendorong rasa keterikatan dan loyalitas dari seorang karyawan untuk perusahannya, dan juga sebagai pendorong untuk berkinerja secara maksimal. Menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin. Komitmen terbagi menjadi tiga dimensi yang berupa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu. Sedangkan Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif yang menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. komitmen kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Dan Komitmen normatif, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi

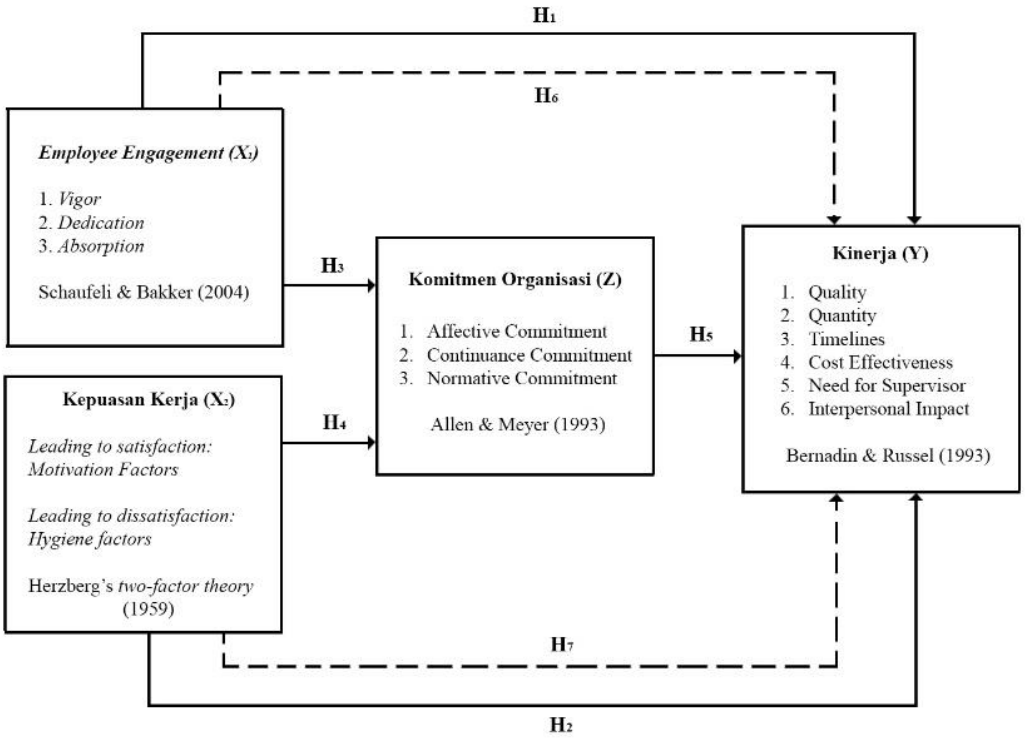
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Dessler (2004) Kinerja karyawan adalah prestasi aktual

karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Bernardin & Russel (1993) menyebutkan terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact.*

Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu *employee engagement* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Dan variabel intervensi atau *intervening* (Z) yaitu komitmen organisasi. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pertanyaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesis harus mengekspresikan satu fenomena (satu variabel) atau mengekspresikan hubungan antara dua variabel atau lebih, maksudnya dalam merumuskan hipotesis untuk mengekspresikan hubungan seorang peneliti harus setidak-tidaknya mempunyai dua variabel yang akan dikaji. Kedua variabel tersebut adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terkait (*dependent*), (Siregar, 2013). Dari uraian di atas maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H_1 : *Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap kinerja karyawan.*

H_2 : *Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

H_3 : *Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap komitmen organisasi.*

H_4 : *Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.*

H_5 : *Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.*

H_6 : *Diduga pengaruh secara langsung employee engagement terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.*

H_7 : *Diduga pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.*

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015).

Profil Perusahaan

Hotel Grand Inna Malioboro adalah salah satu perusahaan jasa di bidang perhotelan yang terkemuka di Yogyakarta. Hotel ini penuh dengan sejarah panjang dan tidak dapat dipisahkan dari Yogyakarta. Sejauh ini, nama hotel telah diganti enam kali dengan nama Grand Hotel De Djokdja, Hotel Asahi, Hotel Merdeka, Hotel Garuda, Natour Garuda, dan sekarang menjadi Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Perubahan nama yang terakhir terjadi pada tahun 2001, yang diawali bergabungnya PT. Natour dengan PT. Hotel Indonesia dan nama hotel berubah menjadi Grand Inna Malioboro Yogyakarta sampai saat ini. Sebagai hotel yang berdiri kurang lebih 100 tahun, Hotel Grand Inna Malioboro memiliki banyak pengalaman dan tradisi untuk memberikan layanan pada tamu-tamunya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda, (Sekaran, 2006). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen/bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni *employee engagement* (X_1), dan kepuasan kerja (X_2). Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Selanjutnya variabel intervening (Z) adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel indenpenden tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel indenpenden. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi (Z).

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Employee Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) *engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. *Employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*.

Kepuasan Kerja

Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Herzberg (1959) menyebutkan bahwa terdapat teori dua faktor. Teori ini menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan didorong oleh faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kebersihan (*hygene).*

Faktor motivasi terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan. Dan faktor *hygiene* terdiri dari kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, uang, dan keamanan kerja.

Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin. Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Dessler (2004) adalah Prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: Bernardin & Russel (1993) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision,* dan *interpersonal impact.*

Populasi dan Sampel

Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta memiliki populasi berjumlah 186 karyawan yang terdiri dari 160 karyawan tetap dan 26 karyawan kontrak. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik *dispropotionate stratified random sampling.* Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proposional (Sugiyono, 2007). Jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas data yang dilakukan, semua variabel penelitian yang di uji terbukti valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang menunujukan bahwa seluruh item kuesioner pada semua variabel penelitia dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, semua variabel yang di uji terbukti reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari nilai 0,6 yang menunjukan bahwa item-item pertanyaan dari semua variabel bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan, data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2005).

Uji Mulitikolonieritas

Dari hasil uji multikolinearitas yang dilakukan, diperoleh nilai dari variabel *Employee Engagement* (X_1) sebesar 2,138, Kepuasan Kerja (X_2) 3,456, dan Komitmen Organisasi (Z) 2,839. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance dari semua variabel lebih besar daripada standar yang ditetapkan yaitu 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Gleijser* (Ghozali, 2005). Dan dari hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2006).

Analisis Jalur

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Dari hasil penelitian yang dilakukan, demografi responden yang mendominasi dalam penelitian ini tergabung dalam divisi kerja *accounting* sebanyak 12 orang, dengan berjenis kelamin pria sebanyak 28 orang, dengan usia ≥ 46 tahun sebanyak 25 orang, dengan pendidikan terakhir sebagai Diploma sebanyak 21 orang, dengan masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 39 orang, dan dengan pendapatan 3-5 juta sebanyak 41 orang.

Persepsi karyawan Grand Inna Malioboro Yogyakarta tentang *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi terbilang variatif. Hal ini dilihat dari persepsi karyawan tentang masing-masing variabel. Nilai persepsi dapat dilihat melalui interval kelas yang dibuat, untuk kategori sangat rendah mempunyai bobot nilai 1,00-1,75, kategori rendah bernilai 1,76 - 2,51, kategori tinggi bernilai 2,52 – 3,27, dan kategori sangat tinggi bernilai 3,28 – 4,00. Persepsi karyawan tentang indikator *employee engagement* (X_1) dikatakan sangat tinggi dengan rata-rata 3,45. Persepsi karyawan tentang indikator kepuasan kerja (X_2) dikatakan sangat tinggi dengan rata-rata 3,4. Persepsi karyawan tentang indikator komitmen organisasi (Z) dikatakan sangat tinggi dengan rata-rata 3,31. Kemudian, persepsi karyawan tentang indikator kinerja (Y) dikatakan sangat tinggi dengan rata-rata 3,5.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini menguji pengaruh antar variabel dengan menggunakan model regresi linear sederhana. Pengujian menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 sebagai alat analisis untuk mencari hasil.

Tabel 1 Hasil Uji t *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.056	.332		3.179	.003
	X_1	.714	.096	.732	7.442	.000

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 7,442 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja" terbukti. Dilanjutkan dengan uji t kepuasan kerja terhadap kinerja pada Tabel 2:

Tabel 2 Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.693	.291		2.381	.021
	X_2	.829	.085	.815	9.747	.000

Variabel dependen : Kinerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 9,747 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Artinya hipotesis kedua "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja" terbukti. Dilanjutkan dengan uji t *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Tabel 3:

Tabel 3 Hasil Uji t *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.445	.495		.897	.374
	X_1	.835	.143	.644	5.833	.000

Variabel dependen : Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 5,833 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi" terbukti. Dilanjutkan dengan uji t kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Tabel 4:

Tabel 4 Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.160	.410		5.265	.000
	X_2	.440	.116	.480	3.792	.000

Variabel dependen : Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 3,792 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi" terbukti. Dilanjutkan dengan uji t komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 5:

Tabel 5 Hasil Uji t Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

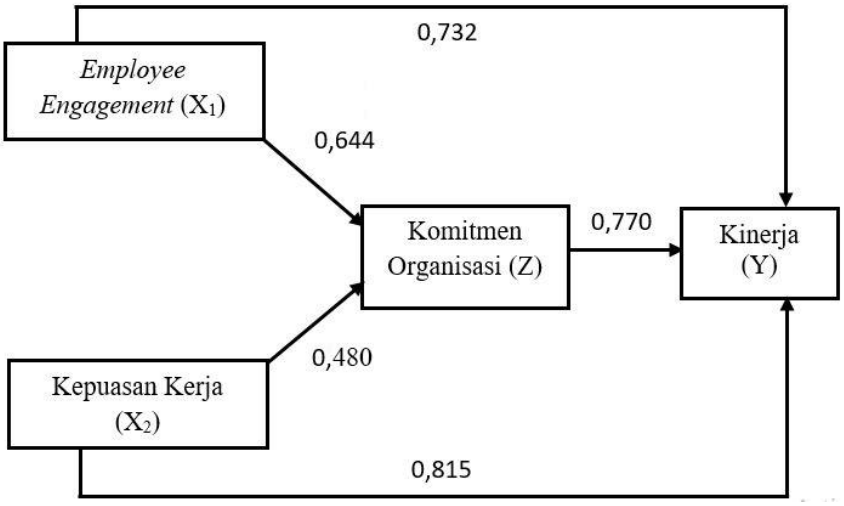
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.591	.233		6.839	.000
	Z	.579	.069	.770	8.349	.000

Variabel dependen : Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 8,349 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Artinya hipotesis kelima "Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja" terbukti.

Analisis Jalur

Path coefficient adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi dan dicantumkan dalam sebuah kerangka jalur. Pada hasil analisis regresi variabel *employee engagement* terhadap kinerja menghasilkan nilai 0,732, dan terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,644. Pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai 0,815, dan terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,480. Dan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja menghasilkan nilai 0,770. Penjelasan berupa kerangka dapat dilihat dalam Gambar 2:



Gambar 2 Hasil Koefisien *Path* Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Langsung

Pada variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,732. Dan sedangkan pengaruh *employee engagement* secara tak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar (0,655 x 0,770) 0,504. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, dan hipotesis keenam terbukti.

Pengaruh Tidak Langsung

Pada variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,815. Dan sedangkan pengaruh kepuasan kerja secara tak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar (0,480 x 0,770) 0,370. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung kepuasan kerja*t* terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, dan hipotesis ketujuh terbukti.

Berdasarkan hasil analisis diatas, rekapitulasi hasil uji hipotesis terdapat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H_1	Diduga terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H_2	Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.	Terbukti
H_3	Diduga terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan.	Terbukti
H_4	Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.	Terbukti
H_5	Diduga terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H_6	Diduga pengaruh secara langsung (*employee engagement* terhadap kinerja) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (*employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi) pada karyawan?	Terbukti
H_7	Diduga pengaruh secara langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi) pada karyawan?	Terbukti

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dengan 50 responden yang merupakan karyawan tetap hotel dan diambil secara acak dari berbagai berbagai divisi. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar 7,442 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis pertama "Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hasil ini mendukung penelitian dari Anitha (2014), Bakker & Matthijs (2010), Bakker, Tims & Derks (2012), dan juga Lewiuci & Mustamu (2016) yang menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang juga digunakan dalam penelitian Geldenhuys (2014). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semakin baik rasa *engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkat juga semangat dan dedikasinya dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar 9,747 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis kedua "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Javed *et al*. (2014), Aftab *et al*. (2012), Yunus & Kamal (2016), dan Pratama (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai hubungan positif pada kinerja karyawan. Fadlallh (2015) juga menambahkan bahwa penelitiannya menemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Herzberg (1959) yang juga digunakan dalam penelitian Aftab *et al*. (2012). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Herzberg (1959) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengerahi kepuasan kerja. Faktor tersebut adalah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan pertumbuhan. Selanjutnya adalah faktor *hygiene* yang terdiri dari kebijakan perusahaan, hubungan dari rekan kerja, keadaan kerja, uang, dan keamanaan kerja. Semua aspek tersebut penting untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan agar berkinerja dengan baik.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar 5,833 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi" terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Albdour & Altarawneh (2014), Geldenhuys *et al*. (2014), Simons & Buitendach (2013), dan Lolitha & Jhonson (2015) yang menemukan bahwa *employee engagement* berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang juga digunakan dalam penelitian Geldenhuys (2014). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti *employee engagement* dapat meningkatkan komitmen organisasi. Semakin baik rasa *engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkat juga semangat dan dedikasinya dalam pekerjaan maupun organisasi. Dengan begitu komitmen karyawan akan lebih meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Bersdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar 3,792 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis keempat "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi" terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Abdallah *et al*. (2016), Anari (2011), Gunlu *et al.* (2009), Colakoglu *et al*. (2010), dan Iqbal (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Herzberg (1959) yang juga digunakan dalam penelitian Aftab *et al*. (2012). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Herzberg (1959) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengerahi kepuasan kerja. Faktor tersebut adalah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan pertumbuhan. Selanjutnya adalah faktor *hygiene* yang terdiri dari kebijakan perusahaan, hubungan dari rekan kerja, keadaan kerja, uang, dan keamanaan kerja. Semua aspek tersebut penting untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan agar lebih berkomitmen dan berkinerja dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar 8,349 > t tabel sebesar 2,016 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis kelima "Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Khan *et al.* (2010), Memari *et al.* (2013), Syauta *et al.* (2016), dan juga Fu & Deshpande (2013) yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Allen & Meyer (1993) yang juga digunakan dalam penelitian Colakoglu *et al*. (2010). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Allen & Meyer (1990) menyebutkan bahwa komitmen organisasi menjadi 3 dimensi. Pertama, komitmen afektif yang merupakan keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tetap berada di organisasi. Kedua, komitmen normatif yang merupakan rasa tanggung jawab moral untuk tinggal dalam organisasi. Dan selanjutnya komitmen kelanjutan yang merupakan kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi. Dengan meningkatnya komitmen seorang karyawan makan akan membuat karyawan bersungguh-sung bekerja demi perusahaannya.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Pada hasil olah data, diperoleh koefisien regresi *employee engagement* langsung terhadap kinerja sebesar 0,732, dan koefisien regresi *employee engagement* tidak langsung terhadap kinerja sebesar 0,655 x 0,770 = 0,504. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil daripada koefisien langsung. Artinya bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja berpengaruh secara langsung. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis keenam "Terdapat pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi" terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anitha (2014) yang menemukan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Albdour & Altarawneh (2014) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan memiliki tingkat komitmen afektif dan normatif yang tinggi, di sisi lain *employee engagement* mempengaruhi komitmen kelanjutan juga. Selanjutnya, Khan *et al.* (2010) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif komitmen organisasi dan kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan, pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Pada hasil olah data, diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja langsung terhadap kinerja sebesar 0,815, dan koefisien regresi kepuasan kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar 0,480 x 0,770 = 0,370. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil daripada koefisien langsung. Artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh secara langsung. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis ketujuh "Terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi" terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aftab *et al*. (2012) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya dari penelitian. Colakoglu *et al*. (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, normatif, dan kelanjutan. Khan *et al*. (2010) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif komitmen organisasi dan kinerja.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Pembahasan Umum

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun tidak ada yang menggunakan variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja secara bersamaan dalam satu penelitian. Maka sumbangan penelitian yang diberikan adalah memodifikasi kerangka penelitian dengan meneliti pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pada penelitian terdahulu, objek penelitian sebagian besar dilakukan pada perusahaan Bank dan Perusahaan perangkat komputer dan telekomunikasi. Sedangkan pada penelitian selanjutnya objek penelitian dilakukan di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Adapun dalam penggunaaan teori di pnelitian selanjutnya, pada variabel employee engagement penulis menggunakan teori Schaufeli & Bakker (2004), kepuasan kerja menggunakan teori Herzberg (1959), Komitmen organisasi menggunakan teori Allen & Meyer (1993), dan kinerja menggunakan teori Bernardin & Russel (1993). Teori yang digunakan di penelitian selanjutnya juga digunakan dalam penelitian selanjutnya dan sudah terbukti mempengaruhi variabel lainnya, namun dalam penelitian terdahulu tidak ada yang memakai teori tersebut secara bersamaan dalam satu penelitian. Penjabaran diatas menggambarkan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian selanjutnya, tetapi penelitian sebelumnya tetap mendukung penelitian selanjutnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. *Employee engagement* berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifkan terhadap komitmen organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut. Secara keseluruhan karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki *engagement* yang tinggi pada pekerjaan mereka. Tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan pihak hotel seperti memberikan variasi pekerjaan dan pengarahan agar para karyawan merasa lebih bersemangat dan menikmati pekerjaan mereka. Pada variabel kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang berlaku agar lebih bersifat akomodatif bagi karyawan. Berkomitmen untuk tetap tinggal pada perusahaan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan hotel. Kinerja para karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sudah sangat baik. Dan apabila pihak manajemen hotel mempertahankan kinerja para karyawannya maka bukan tidak mungkin jika Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta akan meraih sukses yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

Abdallah, A. B., Bader, Y. O., Noor Osama A., Marwa Na'el K. J. & Samer E. D. (2016). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's. *Scientific Research Publishing Inc.* 9. hal: 28-53.

Aftab, Hira, Idrees & Waqas (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (19), hal: 174-180.

Albdour, A. A. & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal Of Business*, 19 (2), hal: 193-212.

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, & Research.* United Kingdom. Edward Elgar Publishing Limited: UK.

Allen & Meyer (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63. 1-18.

Allen & Meyer (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*. 26. 49-61.

Alwi, S (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Srategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: *BPFE-Yogyakarta*.

Anari, N. N. (2011). Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction & Organizational Commitment. *Journal of Workplace Learning* Vol. 24 No. 4, hal: 257-269.

Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivityand Performance Management.* Vol. 63 No. 3, 2014. hal: 308-323.

Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Bakker & Matthijs (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83. 189-206.

Bakker, Tims, & Derks (2012). Proactive Personality and Job Performance: The role of job Crafting and Work Engagement, *Department of Work & Organizational Psychology. Erasmus University Rotterdam*. 65(10) 1359–1378.

Bernardin, J. & Russel. J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach.* Mc Graw Hill Book Co: Singapore.

Colakoglu, U., Osman, C., Hakan, A. (2010). The Effects of Perceived Organisational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence from The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management, Vol. 16, No.* 2. hal: 125-150.

Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenhalindo: Jakarta.

Dinas Pariwisata Yogyakarta (2017). *Data Wisatawan*, diperoleh pada 7 Desember 2017 pukul 10.05 WIB di: *https://visitingjogja.com*

Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. 2 (1). 2349–5219.

Fu Weihui & Desphande, S. P. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Springer Science Business Media Dordrecht.* 124:339–349

Geldenhuys, M., Karolina Laba, Cornelia, M. V. (2014). Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment**.** *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 40*(1), Art. 1098. 1-10.

Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunlu, E., Mehmet, A., Nilufer, S. P. (2010), *Job satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey*. International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 22 No. 5. 693-717.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed)*. NewYork: John Wiley & Sons

Iqbal Muhammad (2012). Impact of Job Satisfaction and Job Control on Organizational Commitment: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan Civil Aviation Authority. *Journal of Managerial Sciences*. 6 (2). 140-154.

Javed, M., Balouch, R., Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Developement)*. 4 (2). 120-140.

Kementrian Pariwisata (2017). *Data Wisatawan*, diperoleh pada 7 Desember 2017 pukul 10.05 WIB di: https://*kemenpar.go.id*

Khan, H. A., Nawaz, M. M., Aleem, M. & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Busniness Management.* 6 (7). 2697-2705.

Khan, M. R., Ziauddin & Jam, F. A (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15 (3). 292-298.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John., (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

Lolitha, C. V. & Jhonson, J. (2015). Employee Engagement and Organisational Commitment among It Sector Employees in Kerala. *Twelfth AIMS International Conference on Management.*1602-1607.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidance-Based Approach*. McGraw Hill/Irwin: New York.

Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIP YKPN Yogyakarta.

Memari, N., Mahdieh, O. & Marnani, A. B. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A Study of Meli Bank.. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business Copy Right © 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research* 16. 5 (5). 164-171.

Pratama, D. (2015), Pengaruh kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Seminar and Call for Paper* 2015.

Robbins, Timothy (2008). *Perilaku Organisasi (terj.) Buku 1 Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. *Unpublished Manuscripy*: Department of Psychology, Utrecht University.

Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. in S.W. Gilliland, D.D. Steiner, and D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. Vol. 5, Greenwich, CT: Information Age Publishers

Sekaran, U. (2006). *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.

Simons, J. C. & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organisational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPP*. Kencana Predana Media Group. Jakarta.

Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI: Yogyakarta

Sugiyono (2007). *Metode penelitian Kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M. & Solimun (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction on Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua, Indonesia*). International Journal of Business and Management Invention ISSN (Outline).*2319-801X. 69-76.

Yiing, L. H. & Kamarul Z. B. A. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30 No. 1, 2009pp. 53-86.

Yunus, N. H. & Kamal, N. H. (2016). Moderating Effect Job Satisfaction on The Determinants of Herzberg's Two-Factor Theory towards Job Performance among Customer Service Representative at In-House Call Center in Banking Sector, Klang Valley. *Advances in Business Research International Journal.* 37-45.