

Antaseden *Work Engagement* pada Karyawan Hotel Aston di Jakarta Barat

Rebilo Pasya*, Dita Oki Berliyanti*

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jakarta

*Penulis korespondensi: dita.oki@trisakti.ac.id

*Penulis korepondensi: rebilolo123@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Organizational Health* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada karyawan hotel Aston di Jakarta Barat. Data dikumpulkan dari 215 karyawan yang bekerja pada hotel Aston di Jakarta Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah uji instrumental berupa uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis menggunakan Regresi Berganda dengan *software* SPSS. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Health* terhadap *Work Engagement* dan terdapat pengaruh positif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*. Implikasi manajerial dapat diberikan untuk terus meningkatkan *Organizational Health* dan *Perceived Organizational Support* sehingga *Work Engagement* karyawan meningkat.

Kata Kunci: *Organizational Health, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Karyawan Hotel.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Organizational Health and Perceived Organizational Support on Work Engagement among 4-star hotel employees in Jakarta. Data was collected from 215 employees working at 4-star hotels in Jakarta. The data collection technique used in this study was non-probability sampling with a purposive sampling method. The technique used to analyze this research is an instrumental test in the form of validity, reliability and hypothesis testing using the Multiple Regression with SPSS software. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is a positive influence between Organizational Health on Work Engagement and there is a positive influence between Perceived Organizational Support on Work Engagement. Managerial implications can be given to continue to increase Perceived Organizational Health and Organizational Support so that employee Work Engagement increases.

Keyword: *Organizational Health, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Hotel Employees.*

PENDAHULUAN

Industri pariwisata di Indonesia cukup potensial mengingat bahwa Indonesia secara alami memiliki banyak potensi keindahan alam, keberagaman, keunikan budaya dan lain sebagainya. Semua potensi tersebut menjadi modal dasar untuk mengembangkan serta memajukan industri pariwisata. Maka dengan terus berkembangnya industri pariwisata akan berdampak pada kebutuhan konsumen akan tempat tinggal sementara salah satunya dapat disebut sebagai hotel. Menurut kajian pustaka, Com (2020) hotel dapat dikategorikan menjadi 3 jenis dengan keterangan berikut: (1) hotel kecil adalah hotel yang memiliki lebih dari 25 kamar atau kurang dari 100 kamar, (2) hotel menengah adalah hotel yang memiliki lebih dari 100 kamar dan kurang dari 300 kamar dan (3) hotel besar adalah hotel yang memiliki lebih dari 300 kamar. Mengutip dari data Badan Pusat Statistik (BPS), (2022) jumlah hotel yang ada di Indonesia sebanyak 3521 hotel klasifikasi bintang di Indonesia.

Industri perhotelan juga merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam pengembangan industri pariwisata di Indonesia, yang dapat memberikan layanan akomodasi bagi wisatawan. Berkembangnya industri perhotelan yang semakin banyak dan menawarkan harga yang sangat murah serta terjangkau membuat masyarakat saat ini lebih banyak memilih menginap di penginapan yang harganya jauh lebih murah dibandingkan dengan hotel berbintang yang tentunya secara segi harga relatif lebih mahal. Namun, dengan adanya fenomena ini tidak membuat masyarakat

beralih ke hotel dengan harga yang lebih murah tersebut. Karena masih banyak masyarakat yang memilih tinggal di hotel berbintang dengan berbagai alasan salah satunya kenyamanan dalam pelayanan. Dalam menjaga pelayanan yang diberikan oleh hotel Aston, Tidak terlepas dari kemampuan manajer hotel dalam mengelola karyawan. Dikarenakan karyawan merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh industri hotel yang dapat memiliki pengaruh pada kinerja hotel tersebut. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh industri perhotelan dalam menjaga hal tersebut dengan cara menciptakan *Work Engagement* antar perusahaan dengan karyawan. Menurut Schaufeli, (2012) karyawan yang memiliki rasa *Work Engagement* maka karyawan tersebut akan antusias dengan pekerjaan mereka, menunjukkan tingkat energi yang tinggi dalam mengejar tujuan individu mereka dan menikmati pekerjaan mereka. Menurut Viseu *et al.*, (2022) dalam menciptakan *Work Engagement* dipengaruhi oleh *Organizational Health* dan *Perceived Organizational Support*.

Organizational Health ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk menciptakan kerja sama tim dan untuk beradaptasi atau bereaksi secara efektif terhadap perubahan model yang dirasakan (Jesus *et al.*, 2016). Viseu *et al.*, (2022) mengatakan bahwa *Organizational Health* merupakan konsep yang baru dalam perhotelan, tetapi menjadi salah satu hal yang penting dalam menjaga industri tersebut.

Menurut Eisenberger *et al.*, (2020) *Perceived Organizational Support* merupakan dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, hal tersebut dilakukan karena merupakan hal yang penting bagi karyawan hotel terutama ketika mengalami kesulitan yang sedang dialami dalam menangani konsumen. Menurut Xu *et al.*, (2022) mengatakan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan dari perusahaan, maka rasa puas karyawan terhadap perusahaan akan menjadi lebih besar.

Tinjauan Pustaka

Organizational Health

Zahed-Babelan & Moenika, (2010) menyatakan bahwa *Organizational Health* merupakan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan iklim dalam perusahaan. Selanjutnya, Yücel *et al.*, (2013) menyebutkan temuan menarik dari *Organizational Health* bahwa organisasi yang sehat ternyata memiliki keuntungan yang lebih besar secara rata-rata. Organisasi yang tidak sehat cenderung mengambil keputusan yang blak-blakan, selain itu *job description* yang diberikan kepada karyawan kurang pada organisasi yang tidak sehat. Yücel *et al.*, (2013) juga menyatakan bahwa perusahaan yang memperoleh pendapatan lebih tergolong sehat dibandingkan dengan perusahaan dengan ukuran dan keuntungan kecil. Dengan demikian, identifikasi *Organizational Health* merupakan hal penting untuk memahami sejauh mana kebijakan mempengaruhi pengelolaan perusahaan telah menguntungkan atau berdampak perusahaan dan masyarakat.

Organizational Health

Coan *et al.*, (2017) mengatakan *Perceived Organizational support* adalah suatu pandangan perusahaan terhadap sumber daya yang tersedia yaitu bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan memberikan kontribusi kepada para karyawan. *Perceived Support* juga dapat dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki perusahaan kepada mereka. Penghargaan yang diberikan perusahaan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan karena secara tidak langsung karyawan akan merasa diperhatikan, seperti memperoleh gaji dan promosi dan juga beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Work Engagement

Work Engagement adalah suatu keterlibatan kerja, semangat bekerja, prinsip karyawan, antusiasme karyawan, fokus terhadap usaha dan fokus terhadap setiap pekerjaan (Wood *et al.*, 2020). Sunariyo *et al.*, (2017) juga berpendapat *Work Engagement* merupakan sikap karyawan yang mencurahkan sebagian pikirannya untuk memikirkan urusan pekerjaan, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan sangatlah penting karena sebagai bentuk penghargaan diri atas kerja keras yang sudah dilakukan karyawan. Barnes & Collier, (2013) menegaskan bahwa *Work Engagement* merupakan motivasi yang diperlihatkan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan dan tetap memiliki semangat bekerja meskipun banyak permasalahan didalam

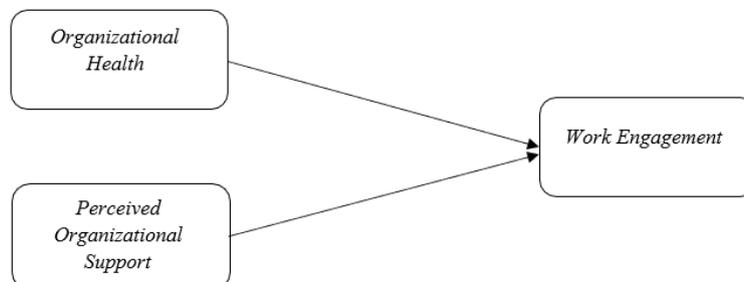
pekerjaannya. Menurut Engelbrecht *et al.*, (2017) karyawan yang terlibat dalam aktivitas kerja menunjukkan keinginan untuk memberikan usaha yang lebih kepada perusahaan dan mencapai prestasi yang tinggi. *Work Engagement* adalah suatu upaya yang sudah ditentukan dengan sukarela kepada karyawan agar bisa menjadi suatu yang dapat menyumbangkan upaya intelektual yang baik dan mengalami emosi yang positif dengan koneksi kepada orang lain untuk dapat menjadi suatu kekuatan yang bermanfaat kepada perusahaan menurut (Albrecht *et al.*, 2015).

Kerangka Konseptual

Organizational Health ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk menciptakan tim kerja dan untuk beradaptasi atau bereaksi secara efektif terhadap kontekstual atau bisnis perubahan model (Jesus *et al.*, 2016). Dengan demikian, konstruksi ini dapat dianggap sebagai indikator fungsi organisasi, baik secara internal (misalnya bagaimana kerja tim dilakukan) dan eksternal (misalnya adaptasi terhadap perubahan kontekstual atau model bisnis) (Viseu *et al.*, 2022). Konsep ini baru dalam perhotelan, tetapi sangat penting untuk memahami konteks dinamis di mana organisasi modern terintegrasi. Menurut Viseu *et al.*, (2022) semakin baik tim kerja yang diciptakan oleh perusahaan yang dapat membuat karyawan mudah beradaptasi dan berinteraksi maka hal itu akan membuat karyawan terikat pada perusahaan tersebut.

Coan *et al.*, (2017) mengatakan *Perceived support* adalah suatu pandangan perusahaan terhadap sumber daya yang tersedia yaitu bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan memberikan kontribusi kepada para karyawan. *Perceived Support* juga dapat dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki perusahaan kepada mereka. Menurut Meng, (2009) dukungan perusahaan sangat penting bagi karyawan hotel, dikarenakan hal tersebut dapat membantu karyawan ketika terjadi kesulitan dalam berinteraksi dengan konsumen. Xu *et al.*, (2022) mengatakan bahwa semakin besar dukungan yang diterima karyawan maka akan semakin besar rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Dari uraian penjelasan diatas maka dapat disusun rerangka sebagai berikut:



Gambar 1. Model Rerangka Konseptual

Sumber: Viseu *et al.*, (2020)

HIPOTESIS

Organizational Health ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk menciptakan tim kerja dan untuk beradaptasi atau bereaksi secara efektif terhadap kontekstual atau bisnis perubahan model (Jesus *et al.*, 2016). Dengan demikian, konstruksi ini dapat dianggap sebagai indikator fungsi organisasi, baik secara internal (misalnya bagaimana kerja tim dilakukan) dan eksternal (misalnya adaptasi terhadap perubahan kontekstual atau model bisnis) (Viseu *et al.*, 2022). Konsep ini baru dalam perhotelan, tetapi sangat penting untuk memahami konteks dinamis di mana organisasi modern terintegrasi. Menurut Viseu *et al.*, (2022) semakin baik tim kerja yang diciptakan oleh perusahaan yang dapat membuat karyawan mudah beradaptasi dan berinteraksi maka hal itu akan membuat karyawan terikat pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada hotel bintang 4 dan 5 di wilayah Algarve Portugal dengan mengumpulkan 504 karyawan yang dijadikan responden. Dari penjelasan tersebut maka hipotesisnya adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Positif *Organizational Health* terhadap *Work Engagement*.

Coan *et al.*, (2017) mengatakan *Perceived support* adalah suatu pandangan perusahaan terhadap sumber daya yang tersedia yaitu bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan memberikan kontribusi kepada para karyawan. *Perceived Support* juga dapat dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki perusahaan kepada mereka. Menurut (Meng, 2009) dukungan perusahaan sangat penting bagi karyawan hotel, dikarenakan hal tersebut dapat membantu karyawan ketika terjadi kesulitan dalam berinteraksi dengan konsumen. (Xu *et al.*, 2022) mengatakan bahwa semakin besar dukungan yang diterima karyawan maka akan semakin besar rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada hotel bintang 4 dan 5 di wilayah Algarve Portugal dengan mengumpulkan 504 karyawan yang dijadikan responden. Dari penjelasan tersebut maka hipotesanya adalah:

H2: Terdapat Pengaruh Positif *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hipotesis testing (*Hypothesis Testing*). Unit analisis yang di gunakan dalam penelitian ini individual, yaitu untuk karyawan hotel Aston yang ada di Jakarta Barat. Pengambilan data dilakukan secara *Cross sectional* karena data diambil hanya dalam kurun waktu dan periode yang telah ditentukan. Adapun indikator pernyataan yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Pengujian Instrument Organzational Health

Indikator	<i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Individu menyadari tujuan yang ingin dicapai organisasi	0,815	
Individu bekerja sama untuk organisasi untuk mencapai tujuannya	0,990	
Seseorang dapat berbicara tentang masalah yang dirasakan secara langsung dengan orang-orang yang terlibat	0,993	
Individu memiliki akses ke informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan	0,992	
Tindakan direncanakan oleh tim	0,987	
Ada kerjasama antar individu selama pelaksanaan tugas	0,944	
Solusi untuk masalah dicari, sedemikian rupa sehingga semua individu dapat mengekspresikan pendapat mereka	0,989	0,988
Kebutuhan individu dipertimbangkan ketika diperlukan untuk mendiagnosis masalah organisasi	0,982	
Kompetisi antar tim dilakukan dengan cara yang jujur	0,988	
Individu mencoba secara spontan membantu rekan mereka dengan memberikan saran	0,993	
Individu mencoba secara spontan membantu rekan mereka melalui tindakan nyata	0,992	
Ketika ada krisis, individu bekerja sama untuk menyelesaikannya	0,987	
Individu saling menghormati	0,840	

Individu menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting	0,983
Individu menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memberikan kesenangan	0,987
Manajer memvariasikan gaya administrasi mereka tergantung pada situasi kerja yang berbeda	0,993
Ada rasa kebebasan secara umum	0,992
Kebijakan bersifat fleksibel, dapat beradaptasi dengan cepat terhadap kebutuhan perubahan	0,987
Prosedur fleksibel, dapat beradaptasi dengan cepat dengan kebutuhan perubahan	0,940
Kebijakan ditetapkan untuk membantu individu menjadi efektif di tempat kerja	0,989
Prosedur ditetapkan untuk membantu individu menjadi efektif di tempat kerja	0,985
Inovasi terus dicari	0,985
Individu mempersiapkan diri untuk masa depan, menyadari metode kerja baru	0,984

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Tabel 2: Hasil Pengujian Instrument *Perceived Organizational Support*

Indikator	Factor	Cronbach's Alpha
	Loading	
Menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraannya	0,986	0,991
Sangat peduli dengan kesejahteraan saya	0,992	
Peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja	0,985	
Bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja	0,988	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Tabel 3: Hasil Pengujian Instrument *Work Engagement*

Indikator	Factor	Cronbach's Alpha
	Loading	
Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi	0,994	0,975
Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	0,994	
Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,990	
Pekerjaan saya menginspirasi saya	0,938	
Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	0,990	
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	0,984	
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,986	
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	0,994	
Saya terbawa suasana saat bekerja	0,994	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Tabel 3: Karakteristik Responden

Demografi	Frekuensi	Persentase
Gender		
Laki-laki	138	64%
Perempuan	77	36%
Usia		
17 – 22 Tahun	58	27%
23 – 28 Tahun	76	35%
29 – 34 Tahun	42	20%
>35 Tahun	39	18%
Pendidikan		
SMA/SMK	132	61%
Sarjana (S1)	68	32%
Magister (S2)	15	7%

Sumber: Hasil Olahan AMOS

Berdasarkan tabel 5, responden kebanyakan adalah laki laki (64%), mayoritas berusia 23 – 28

tahun(35%) dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK (61%).

HASIL

Hipotesis	β	<i>p-value</i> (<0.05)	Keputusan
H1: <i>Organizational Health</i> -> <i>Work Engagement</i>	0,423	0,000	Didukung
H2: <i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Work Engagement</i>	0,189	0,000	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa hipotesis pertama memiliki nilai estimate sebesar 0,423 dengan nilai Sig sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Hal ini menyatakan bahwa *Organizational Health* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan oleh Viseu *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa semakin baik tim kerja yang diciptakan oleh perusahaan yang dapat membuat karyawan mudah beradaptasi dan berinteraksi maka hal itu akan membuat karyawan terikat pada perusahaan tersebut. *Organizational Health* ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk menciptakan tim kerja dan untuk beradaptasi atau bereaksi secara efektif terhadap kontekstual atau bisnis perubahan model (Jesus *et al.*, 2016). Dengan demikian, konstruksi ini dapat dianggap sebagai indikator fungsi organisasi, baik secara internal (misalnya bagaimana kerja tim dilakukan) dan eksternal (misalnya adaptasi terhadap perubahan kontekstual atau model bisnis) (Viseu *et al.*, 2022). Konsep ini baru dalam perhotelan, tetapi sangat penting untuk memahami konteks dinamis di mana organisasi modern terintegrasi.

Hipotesis	β	<i>p-value</i> (<0.05)	Keputusan
H2: <i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Work Engagement</i>	0,189	0,000	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa hipotesis ketiga memiliki nilai estimate sebesar 0,189 dengan nilai Sig sebesar $0,040 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Hal ini menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan oleh Viseu *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa semakin baik perusahaan dalam memberikan dukungan pada karyawan maka hal tersebut akan membuat karyawan terikat dengan perusahaan. Coan *et al.*, (2017) mengatakan *Perceived support* adalah suatu pandangan perusahaan terhadap sumber daya yang tersedia yaitu bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan memberikan kontribusi kepada para karyawan. *Perceived Support* juga dapat dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki perusahaan kepada mereka. Menurut (Meng, 2009) dukungan perusahaan sangat penting bagi karyawan hotel, dikarenakan hal tersebut dapat membantu karyawan ketika terjadi kesulitan dalam berinteraksi dengan konsumen. (Xu *et al.*, 2022) mengatakan bahwa semakin besar dukungan yang diterima karyawan maka akan semakin besar rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan penerapan *Organizational Health*, dimana karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan, memiliki kerjasama yang baik antar karyawan dan saling membantu antar karyawan dalam bekerja. Dari hasil

analisis pengaruh positif antara *Organizational Health* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai estimate sebesar 0,423 dengan nilai Sig sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Hal ini menyatakan bahwa semakin baik *Organizational Health* perusahaan maka akan berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

2. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan penerapan *Perceived Organizational Support*, dimana karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas kontribusi yang diberikan dan bangga akan pencapaian yang telah dilakukan. Dari hasil analisis pengaruh positif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai estimate sebesar 0,189 dengan nilai Sig sebesar $0,040 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Hal ini menyatakan bahwa semakin baik *Perceived Organizational Support* yang diberikan perusahaan maka akan berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi diterapkan oleh Hotel Aston di Jakarta Barat, implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan variabel *Organizational Health* yang sudah baik, manajemen tetap dapat menjaga lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa senang dan tidak tertekan dalam lingkungan pekerjaannya.
2. Untuk mempertahankan *Perceived Organizational Support* yang sudah baik, manajemen tetap dengan mempertahankan komunikasi dan dukungan yang telah diberikan kepada karyawan, hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa terus terbantu dalam menanggapi konsumen atau masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan.

Saran-saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan tidak hanya pada sektor pariwisata atau perhotelan tetapi pada sektor makanan, seperti restoran.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel *Affective Commitment* (Panda et al., 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & Dr. George, S. (2017). Satisfaction and Employee Performance : a Theoretical Review Issn : 2278-6236. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–20.
- Anaza, N. A., Rutherford, B., Rollins, M., & Nickell, D. (2015). Ethical climate and job satisfaction among organizational buyers: An empirical study. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 30(8), 962–972. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2014-0047>
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (1993). Job satisfaction , organizational commitment , turnover intention , and ... *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Barnes, D. C., & Collier, J. E. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*, 27(6), 485–499. <https://doi.org/10.1108/JSM-01-2012-0021>
- Coan, J. A., Beckes, L., Gonzalez, M. Z., Maresh, E. L., Brown, C. L., & Hasselmo, K. (2017). Relationship status and perceived support in the social regulation of neural responses to threat. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 12(10), 1574–1583. <https://doi.org/10.1093/scan/nsx091>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 368–379. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237>
- Franciska, V., & Welly, J. (2013). Formulating Company Health Aspiration to Achieve Organizational

- Excellence by Using Organizational Health Index (OHI) Case Study at PT. Bio Farma (Persero). *Indonesian Journal of Business Administration*, 2(13), 1570–1579. <https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/IJBA/article/view/762/634>
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as mediator and work experience as moderator. *Jurnal Pengurusan*, 49(June), 117–126. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-49-10>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369–378. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.008>
- Meng, X. (2009). Perceived organizational support, job satisfaction, and the retention of employees after industry restructuring. *ICIM 2009 - 2009 International Conference on Innovation Management*, 22–25. <https://doi.org/10.1109/ICIM.2009.11>
- Mora, T., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *Journal of Socio-Economics*, 38(4), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.02.003>
- Rahmawati, S. . (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1), 30–37.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55–66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Sri Harjanti, S., & Gustomo, A. (2017). Organizational Health Index and Organizational Agility Maturity Criteria as Measurement Tools of Organizational Transformation Effectiveness. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 16(1), 92–107. <https://doi.org/10.12695/jmt.2017.16.1.7>
- Sunariyo, R. K., Wahyuni, S., & Sulistiyani, E. (2017). The Influence of Job Involvement, Competence and Employee Engagement on Employee Performance At Pt. Dhana Persada. *Jurnal JOBS*, 3(1), 39–50. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>
- Viseu, J., De Jesus, S. N., Rus, C., Canavarró, J. M., & Pereira, J. (2016). Relationship between teacher motivation and organizational variables: A literature review. *Paideia*, 26(63), 111–120. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201613>
- Viseu, J., Pinto, P., Borralha, S. da, & Jesus, S. N. de. (2022). Exploring the role of personal and job resources in professional satisfaction: the case of the hotel sector in Algarve. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 16(1), 207–221. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-02-2021-0049>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X., & He, J. (2022). The effect of perceived organizational support on the work engagement of Chinese nurses during the COVID-19: the mediating role of psychological safety. *Psychology, Health and Medicine*, 27(2), 481–487. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1946107>
- Yücel, A., Doğanalp, B., & Kaya, Ş. D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781–788. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n10p781>
- Zahed-Babelan, A., & Moenikia, M. (2010). A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1532–1536. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.230>