

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen)

Oleh :

Rohman

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : rohman2611@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi kasus pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen) secara parsial dan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja secara bersama-sama terhadap karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen dan Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen sejumlah 45 orang. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara parsial dan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Komitmen Organisasi dan Kinerja*

Abstract : *This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Employee Engagement and Organizational Commitment on Performance (Case Study at Hotel and Resto Candisari Kebumen) partially and to determine the Effect of Job Satisfaction, Employee Engagement and Organizational Commitment on Performance jointly for Hotel and Employee employees. Candisari Kebumen Resto and Sampling from this study were 45 employees of Candisari Kebumen Hotel and Resto. The hypotheses were tested using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of this study indicate that the influence of Job Satisfaction, Employee Engagement and Organizational Commitment partially and together have a significant effect on Employee Performance at Candisari Kebumen Hotels and Resto.*

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Engagement, Organizational Commitment and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi tersebut. Salah satunya dalam bidang bisnis, setiap perusahaan mengalami persaingan yang ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu bersaing, mempertahankan, dan mengembangkan usahanya. Agar perusahaan dapat dikelola dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur manajemen. Adapaun unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, material, machine, method, money* dan *markets*. Salah satu unsur terpenting untuk dikelola dengan baik adalah *men* (sumber daya manusia), dimana sumber daya manusia merupakan penggerak bagi unsur-unsur manajemen lainnya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Salah satu hal yang menjadi perhatian khusus dalam perusahaan saat ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap perusahaan, karena dapat berdampak pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Telah terdapat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dengan berbagai variasi jasa yang ditawarkan. Khususnya di Kota Kebumen saat ini bukan hanya tujuan perdagangan tetapi juga sebagai daerah wisata. Kota Kebumen banyak wisatawan baik, regional, nasional maupun internasional singgah dan melakukan berbagai aktifitas dan tidak sedikit juga investor luar kabupaten menanamkan investasinya di Kebumen. Salah satunya adalah Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Hotel dan Resto Candisari didirikan sejak tahun 1994 oleh salah satu pelaku bisnis di Karangnyar yaitu Ibu Sutini Seger Sudrajat. Hotel dan Resto Candisari dikemas khusus untuk peristirahatan yang nyaman, bersih dan aman. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada karyawan Hotel Candisari Kebumen.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara melihat kepuasan kerja dilingkungan pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019 :74). Sikap tersebut dapat

berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti karyawan tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari adalah *Employee Engagement*. Hasil penelitian Jillyta et all (2019) menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Perizade dan Cahyadi 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen adalah Komitmen Organisasi. Penelitian Pitra (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996).

Komitmen organisasi juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, apalagi dengan zaman yang serba modern sekarang komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Hotel dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen
4. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

Manfaat Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

1. Bagi peneliti
Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana dan seperti apa kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap hasil kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Manajemen Universitas Putra Bangsa.
2. Bagi perusahaan
Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.
3. Bagi ilmu pengetahuan
Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama



TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan baik kuantitatif maupun kualitatif, selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam bentuk prestasi kerja yang merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Jadi dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Employee Engagement

Benthal (2001) dalam Mujiasih (2015) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Jadi dapat di simpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana karyawan terlihat terikat secara psikologis baik fisik, kognitif maupun emosional.

Komitmen Organisasi

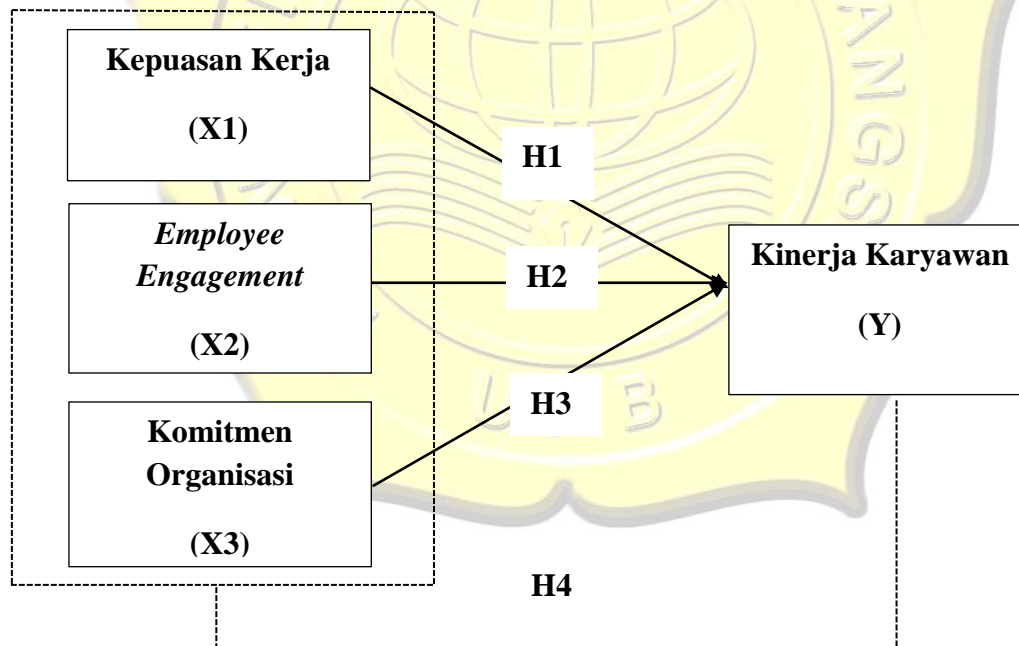
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996). Meyer et all (1998) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu *desirable quality* (kualitas yang diinginkan) yang harus dipelihara dikalangan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Jillyta, Sendow dan Pandowo (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Restrukturisasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut.

Pitra (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) Di Salatiga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPTBUN) Di Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.
- H₂: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen
- H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen
- H₄: Kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.



METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi menjadi variabel independen dan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen sejumlah 67 orang.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel terikat, adalah suatu variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X).
2. Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka (diduga) akan dapat berubah dalam keragamannya (variabel Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017: 138).
2. Kepuasan Kerja (X_1), adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).
3. *Employee Engagement* (X_2), adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (Benthal (2001) dalam Mujiasih (2015)).
4. Komitmen Organisasi (X_3), Meyer et all (1998) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu *desirable quality* (kualitas yang diinginkan) yang harus dipelihara dikalangan karyawan.

Instrumen Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan instrumen data sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi skor = 4 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = 3 |
| 3. Tidak setuju (TS) | diberi skor = 2 |
| 4. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor = 1 |

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner
2. Data sekunder merupakan sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, buku, dan pencarian melalui internet yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Kuisisioner
2. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen sebanyak 67 orang. Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010).

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Uji

validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan α -nya. Bila probabilitas $< 0,05$ maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan dalam suatu penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrumen tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Jika α *cronbach* $> 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variable tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pada bagian ini dilakukan uji untuk mengetahui kuat hubungan di antara variabel-variabel penyebab (independent). Gejala *multikolinieritas* dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan : $VIF = 1/tolerance$, artinya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan asumsi heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variable dependen, variable independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

persamaan regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X1, X2, X3 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi)
e = Error/ residual

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan toleransi kesalahan 5%, atau taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi secara gabungan (bersama) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Ghazali (2009) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi R terletak antara 0 dan 1. Nilai ini bergerak antara (0) sampai (+1) atau (0) sampai (-1). Apabila koefisien korelasi (R) mendekati (+1) atau (-1) berarti terdapat hubungan yang kuat, sebaliknya apabila mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan. Tanda (+) atau (-) menunjukkan hubungan positif atau negatif.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	23	51 %
Perempuan	22	49 %
Jumlah	45	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 51 orang (51 %) dan perempuan berjumlah 22 orang (49 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen memiliki karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan hampir sama persentasenya. Hal tersebut karena sesuai kebutuhan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

Tabel.2 Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 25 th	13	28,9 %
26 - 30 th	10	22,3 %
31 - 35 th	11	24,4 %
> 36 th	11	24,4 %
Jumlah	45	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai 25 tahun sebanyak 13 orang (28,9 %), berumur 26 sampai 30 th sebanyak 10 orang (22,3 %). Berumur 31 sampai dengan 35 sebanyak 11 orang (24,4 %) dan umur lebih dari 36 th sebanyak 11 orang (24,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen memiliki umur 31 tahun ke atas. Manajemen Hotel dan Resto Candisari Kebumen lebih memilih karyawan sebagian besar dengan umur di atas 26 tahun dengan alasan usia yang lebih dewasa akan lebih loyal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	3	6,7 %
SMA	40	88,9 %
D3	2	4,4 %
S1	-	-
Jumlah	45	100 %

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian responden berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (6,7 %), SMA sebanyak 40 orang (88,9 %) berpendidikan D3 sebanyak 2 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen berpendidikan SMA/SMK. Manajemen Hotel dan Resto Kebumen merekrut karyawan dengan mayoritas SMK/SMA harapannya karyawan dapat mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik dalam bekerja.

Tabel.4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1- 3 tahun	9	20 %
4 - 6 tahun	18	40 %
7 - 9 tahun	9	20 %
> 9 tahun	9	20 %
Jumlah	45	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 45 responden, didapat hasil menurut masa kerja 1-3 tahun 9 orang (20 %), masa kerja 4-6 tahun 18 orang (40 %), masa kerja 7-9 tahun 9 orang (20 %) dan lebih dari 9 tahun 9 orang (20 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun. Manajemen Hotel dan Resto Kebumen memperbanyak karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama, harapannya supaya memahami struktur perusahaan dan memahami lingkungan perusahaan, sehingga karyawan dapat berja lebih maksimal.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksudkan (Simamora, 2004 : 172).

Tabel.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Kepuasan Kerja	1	0,591	0,2940	0,000	Valid
	2	0,842	0,2940	0,000	Valid
	3	0,811	0,2940	0,000	Valid
	4	0,715	0,2940	0,000	Valid
	5	0,744	0,2940	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas pada instrumen variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,2940), dengan tingkat signifikansi

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Employee Engagement	1	0,642	0,2940	0,000	Valid
	2	0,777	0,2940	0,000	Valid
	3	0,640	0,2940	0,000	Valid
	4	0,713	0,2940	0,000	Valid
	5	0,426	0,2940	0,004	Valid
	6	0,677	0,2940	0,000	Valid

Sumber :data Primer diolah ,2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas pada instrumen variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *Employee Engagement* menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,2940), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada *Employee Engagement* dinyatakan valid.

Tabel.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Komitmen Organisasi	1	0,770	0,2940	0,000	Valid
	2	0,709	0,2940	0,000	Valid
	3	0,742	0,2940	0,000	Valid
	4	0,686	0,2940	0,000	Valid
	5	0,669	0,2940	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 7 hasil uji validitas pada instrumen variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,2940), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Tabel.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Kineerja Karyawan	1	0,690	0,2940	0,000	Valid
	2	0,648	0,2940	0,000	Valid
	3	0,705	0,2940	0,000	Valid
	4	0,616	0,2940	0,000	Valid
	5	0,761	0,2940	0,000	Valid

Sumber :Data primer diolah ,2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji validitas pada instrumen variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,2940) dengan

tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dilakukan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika $r\ alpha > 0,6$ maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r\ alpha < 0,6$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
1.	Kepuasan kerja	0,796	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2.	Employee Engagement	0,728	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,760	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,715	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai $r\ alpha / Cronbach Alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat besaran VIF dan *tolerance* dengan kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1 merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolinieritas

Tabel.10 Hasil Multikolinieritas Dependent variabel Kinerja Karyawan Coefficients

No.	Variabel	Collinearity Tolerance	Statistis VIF
1.	Kepuasan Kerja	0,370	2,703
2.	Employee engagement	0,627	1,595
3.	Komitmen Organisasi	0,365	2,740

Sumber: Data diolah tahun 2023

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

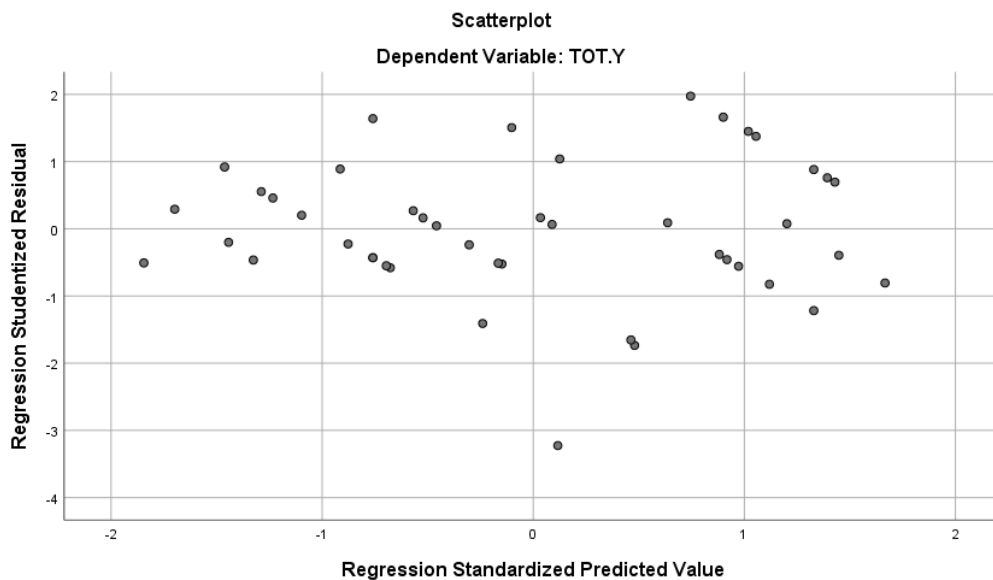
Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearit statistic* menunjukkan angka VIF tidak > dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,01. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.



Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedasitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi dan X adalah residual .

Hasil dari uji Heterokedastisitas Scatterplot adalah sebagai berikut :



Sumber: Data diolah tahun 2023

Gambar.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

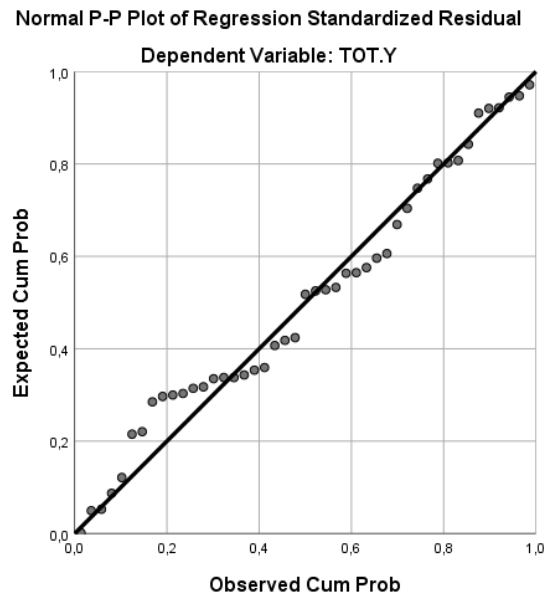
Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas atau *Regression Standardized Predicted Value* diatas, tidak ada pola tertentu, seperti titik - titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Adapun metode untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak yaitu: Metode grafik normal plot menurut Ghozali (2009) pada grafik normal plot dengan asumsi :

- 1) Jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal , maka memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah tahun 2023

Gambar .3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas, terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini di nyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.258	1.368		.920	.363
Kepuasan Kerja	.392	.106	.447	3.691	.001
Employee Engagement	.213	.077	.257	2.764	.009
Komitmen Organisasi	.278	.115	.295	2.423	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 11, maka dapat dibuat persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,258 + 0,392 X_1 + 0,213 X_2 + 0,278 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

1. Konstanta (a) = 1,258 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi maka variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai 1,258.
2. Nilai 0,392 artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel Kepuasan Kerja akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan pegawai di Hotel dan Resto Candisari Kebumen sebesar 0,392 kali.
3. Nilai 0,213 artinya *Employee Engagement* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pegawai. Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel *Employee Engagement* akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan pegawai di Hotel dan Resto Candisari Kebumen sebesar 0,213 kali.
4. Nilai 0,278 artinya variabel Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel Komitmen Organisasi akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan pegawai di Hotel dan Resto Candisari Kebumen sebesar 0,278 kali.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel.12 Hasil Analisis Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.258	1.368		.920	.363
Kepuasan Kerja	.392	.106	.447	3.691	.001
Employee Engagement	.213	.077	.257	2.764	.009
Komitmen Organisasi	.278	.115	.295	2.423	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

a. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,691 > t_{tabel} 2,019 dengan tingkat signifikan 0,01 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

b. *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa varia *employee engagement* (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,764 > t_{tabel}$ 2,019 dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

c. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,423 > t_{tabel}$ 2,019 dengan tingkat signifikan $0,02 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (Simultan) variabel bebas (Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan signifikasnsi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

Menentukan F tabel dengan rumus Ghozali (2009)

df 1 (dengan pembilang) = $k-1$

df 2 (dengan penyebut) = $n-k$

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

$df = 4 - 1 = 3$, $df = 45 - 3 = 42$ dan diperoleh f tabel sebesar 2,83

Menurut Ghozali (2009) kriteria uji F adalah sebagai berikut :

- Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima.
- Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih besar dari 0,05 dan F hitung $<$ F tabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel. 13 Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.38	3	47.129	47.8	.00
Residual	6	41	.985	38	0 ^b

Total	462.83	9	44
-------	--------	---	----

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen organisasi)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,838 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. F hitung sebesar 47,838 lebih besar dari F table 2,83 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

R. Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi pada penelitian ini adalah seebagai berikut:

Tabel.14 Uji Koefisien Determinasi

	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.762	.993

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2023

Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah artinya 0,762 atau 76,2% kinerja karyawan pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi , sedangkan 23,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa kepuasan kerja sudah cukup baik sehingga dapat membuat pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen kinerjanya lebih baik. Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen ini setuju, bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja

mereka. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Taroreh dan Lumintang (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa *employee engagement* memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa *employee engagement* sudah cukup baik sehingga dapat membuat pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen kinerjanya lebih baik. Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen ini setuju, bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jillyta, Sendow dan Pandowo (2019) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa komitmen organisasi sudah cukup baik sehingga dapat membuat pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen kinerjanya lebih baik. Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen ini setuju, bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardy (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji f pada kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 47,129 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pada kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah artinya 0,762 atau 76,2% kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen dipengaruhi oleh variable kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi, sedangkan 23,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen Kebumen.
2. *Employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Artinya semakin baik *Employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.
4. Secara simultan (bersama-sama) kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen. Ini artinya semakin baik kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Hotel dan Resto Candisari Kebumen.

Saran

1. Hotel dan Resto Candisari Kebumen hendaknya melakukan program untuk meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan, seperti meningkatkan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan karyawan dengan masa kerja lebih dari empat tahun, karena banyak karyawan yang masa kerjanya lebih dari empat tahun tetapi belum diberi jaminan hari tua. Selain itu menjaga hubungan dengan karyawan juga penting untuk dilakukan manajemen agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan *family gathering* dan sejenisnya
2. Hotel dan Resto Candisari Kebumen hendaknya melakukan program pelatihan yang terorganisir untuk meningkatkan *employee engagement*. Memberikan pelatihan demi pengembangan karyawan dan SDM adalah cara terbaik untuk memotivasi karyawan, melalui pelatihan karyawan akan mendapatkan ilmu baru dan tangan baru untuk kemajuan perusahaan.
3. Hotel dan Resto Candisari Kebumen hendaknya membangun pendekatan terhadap karyawan lebih intens lagi. Pimpinan melakukan evaluasi kinerja bukan hanya menilai karyawannya tetapi harus bisa jadi mentor dan mengenali pribadi karyawan, supaya timbul rasa bangga dan kemauan dalam bekerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chandra, C. (2018). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pt intiland grande*. *Agora*, 6(1).
- Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. Depok : Rajawali Pers
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan : Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 31-42.
- HARIYANTI, S. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain Yang Tergabung Dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal Di Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Hasibuan.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jillyta, Sendow, G., dan Pandowo, M.H.C. (2019). *Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7. (No.4).
- Meyer, J.P., N.J. Allen, and C.A. Smith. 1998,. "Commitment to Organisations and Occupations: Extension and test of a Three Component Conceptualisation", *Journal of Applied Psychology*.
- Mujiasih, E. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1 April 2015, 40 - 51.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69-78.
- Pitra, Duana Yuan. 2013, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPT-BUN di Salatiga*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*.

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

- Riadi, Muchlisin. (2017). *Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi*. Diakses pada 10/03/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>
- Riadi, Muchlisin. (2017). *Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)* . Diakses pada 10/03/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keterikatan-karyawan-employee-engagement.html>
- Richard M Steers. 2011. *Motivation and Work Behavior. Fifth Edition*. New York: McGrawHill.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior: Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge*. Pearson.
- Robbins, S.P. dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dan Resto Candisari Karanganyar Kebumen

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung

