



Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh *Employee Engagement* Pada Karyawan Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta

[Lu'luwatin Rosdiana Aprilia](#)^{1*}, [Akhmad Guntawan](#)², [Gading Isaiah Bintang Napitupulu](#)³

¹⁻³ Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Negeri Media Kreatif, Indonesia

*Email: luluwatin@polimedia.ac.id

Diterbitkan oleh Akademi Pariwisata NHI Bandung

Info Artikel

Diterima : November 2024

Diperbaiki : November 2024

Disetujui : Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta dengan 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner google form. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,272 artinya tingkat kekuatan hubungan antar variabel dapat dikatakan hubungan cukup. Arah hubungan angka koefisien pada hasil diatas bernilai positif yaitu 0,272, maka dapat diartikan meningkatnya *employee engagement* maka akan meningkatkan pula kinerjanya. Dapat disimpulkan H0 ditolak, H1 diterima maka ada pengaruh signifikan dan hubungan yang sangat kuat dan searah antara *employee engagement* dan kinerja karyawan Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Kata Kunci: Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Hotel Ra Premiere Simatupang

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the impact of employee engagement on the performance of employees of Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta. The population of this study is the entire staff of Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta with 54 respondents. Data collection techniques using google form questionnaires. This research method is quantitative descriptive analysis. The results showed a correlation number rotation of 0.272 means that the strength of the relationship between variables can be said to be sufficient. The direction of the coefficient number relationship to the result above is positive value of 0.272, then it can be meant that the increase in employee engagement then will improve the performance. It can be concluded that H0 is rejected, H1 is accepted then there is a significant influence and a very strong and directed relationship between employee engagement and the performance of employees of Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance, Hotel Ra Premiere Simatupang

Alamat Korespondensi : Jl. Raya Lembang No. 112, Jawa Barat, Indonesia 40359

Pendahuluan

Industri hotel termasuk dalam bagian pariwisata dan mengalami perkembangan pesat seiring dengan pertumbuhan pariwisata. Hotel RA Premiere Simatupang, sebagai salah satu pelaku di industri ini. Karyawan hotel memiliki peran sentral dalam memberikan pengalaman yang memuaskan kepada tamu.

Disamping itu dengan adanya Sumber Daya Manusia, perusahaan akan sangat terbantu, pasalnya SDM adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan guna mengembangkan perusahaan dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, termotivasi untuk memberikan yang terbaik, dan merasa didukung oleh manajemen. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kepuasan tamu, tetapi juga dapat berdampak pada loyalitas tamu dan reputasi hotel secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh employee engagement. Karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja (Prayudha, 2018). Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta signifikan terhadap turnover intention, sedangkan turnover intention berpengaruh negative serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Natalia, J & Rosiana, E, 2017). Selain itu, employee engagement sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. Selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktivitas yang buruk yang kesemuanya berimbas pada rendahnya kepuasan konsumen, margin operasional serta margin keuntungan bersih (Rachmawati, 2013).

Ra Premiere memiliki total 119 karyawan yang terdiri dari 7 karyawan tetap, 70 karyawan kontrak, dan 7 daily worker. Ra Premiere Simatupang Jakarta terletak di Kawasan Bisnis di Jakarta Selatan hanya 40 menit dari Bandara Internasional. Di dekatnya terdapat banyak Sekolah Internasional, Pusat Perbelanjaan, dan Lapangan Golf Kelas Dunia. Dan terdapat kolam renang, taman bermain anak-anak, dan pusat kebugaran di properti. Ra Premiere Simatupang memiliki sejumlah ruang pertemuan dan ruang rapat yang sangat baik, dengan Wifi gratis di seluruh areanya. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor properti dan perhotelan, RA Premier Simatupang menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah persaingan yang ketat. Memiliki permasalahan dengan turunnya kinerja, dikarenakan beberapa faktor seperti: keterlambatan, rasa tidak terikat pada perusahaan, tidak mau melakukan pekerjaan sesuai jobdesk yang telah disepakati, tidak fokus terhadap pekerjaan, dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi dan tekanan berpotensi menurunkan rasa keterikatan mereka.

Pada tahun 2024 selama bulan Januari sampai dengan Juni turn in karyawan sebanyak 6 orang dan turn out karyawan sebanyak 6 orang, terindikasi yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan seperti kurangnya pengembangan karir, beratnya tekanan kerja, kurangnya rasa terikat pada perusahaan, dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Padahal, turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi turnover menurunnya pula kinerja karyawan (Asmara, 2017).

Pada saat karyawan melaksanakan tugasnya tentu pihak manajemen menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, namun pada pelaksanaannya banyak hambatan yang

mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi kerja yang masih rendah, dan kurangnya rasa keterikatan karyawan pada pekerjaannya serta tidak memadainya fasilitas dimana karyawan bekerja, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia dan pimpinan yang memadai agar dapat memotivasi para karyawan supaya tercapainya kinerja yang maksimal. Maka perlu dianalisis bagaimana employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan hotel.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif didefinisikan sebagai penggunaan statistik untuk mengumpulkan data penelitian berupa angka-angka untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Ra Premiere Simatupang pada tahun 2024 ya itu sebanyak 119 orang. Selanjutnya, teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data berdasarkan sumber – sumber berikut :

1. Data Primer

Menurut (Bungin, 2011) data primer adalah data yang langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Penulis menggunakan Teknik Observasi, yaitu mengadakan pengamatan terhadap objek yang diteliti dengan terjun langsung ke tempat penelitian dan melakukan pengamatan secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017), sumber data sekunder diharapkan dapat berperan penting sebagai bahan pembanding . Penulis juga menggunakan Teknik kuesioner dengan memberikan pernyataan yang disusun dalam daftar pernyataan kuesioner menggunakan google form.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam uji statistik deskriptif, data primer yang ada akan diolah untuk mendapatkan hasil mean atau nilai rata-rata pada setiap variabel serta sub variabelnya yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai data yang diteliti. Agar dapat menambah pemahaman mengenai data yang diteliti secara lebih terperinci, interpretasi hasil interval nilai mean dapat dilihat dari banyaknya kelas interval yang telah ditentukan.

2. Uji Korelasi Rank Spearman

Dengan menggunakan pendekatan ini, seseorang dapat menentukan apakah variabel tertentu terkait satu sama lain. Korelasi Rank Spearman menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara dua variabel yang tidak berhubungan dan independen. Dengan pendekatan ini, anda dapat memeriksa tingkat kedekatan, arah, dan signifikansi hubungan antar variabel. Tabel koefisien tingkat hubungan berikut di bawah ini.

Tabel 1. Koefisien Korelasi

NO	KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
1	0.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

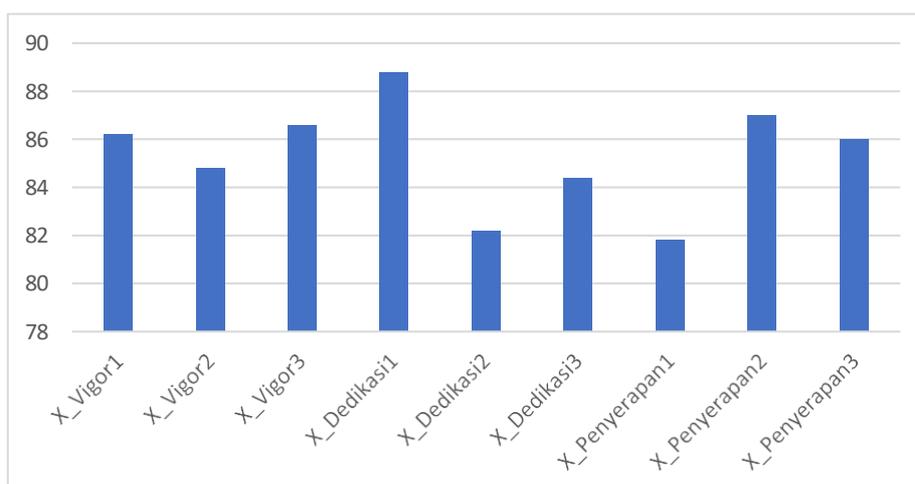
Employee Engagement

Employee engagement merupakan hubungan antara karyawan dan atasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dan juga keterlibatan individu dengan kepuasan serta antusiasme untuk melakukan pekerjaannya sesuai jobdesk yang ada. Berikut adalah hasil rekapitulasi analisis deskriptif dari Employee Engagement yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-rata Employee Engagement

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_Vigor1	54	1	5	4,31	,907
X_Vigor2	54	3	5	4,24	,642
X_Vigor3	54	3	5	4,33	,673
X_Dedikasi1	54	3	5	4,44	,604
X_Dedikasi2	54	2	5	4,11	,839
X_Dedikasi3	54	2	5	4,22	,691
X_Penyerapan1	54	3	5	4,09	,591
X_Penyerapan2	54	3	5	4,35	,649
X_Penyerapan3	54	2	5	4,30	,743
X_Total	54	27	42	38,41	2,499
Valid N (listwise)	54				

Nilai rata-rata responden terhadap employee engagement (X) sebesar 4.26 dan termasuk dalam kategori sangat kuat (4.21-5.00). Subvariabel tertinggi adalah Dedikasi dengan indikator “Saya selalu merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Untuk melihat secara visual dapat digambarkan pada gambar grafik berikut ini:



Gambar 1. Grafik Persentase Nilai Rata-rata Employee Engagement

Berdasarkan gambar grafik tersebut dapat dilihat bahwa yang paling tinggi persentasenya adalah X_Dedikasi1 sebesar 88,8% dibanding dengan indikator lainnya.

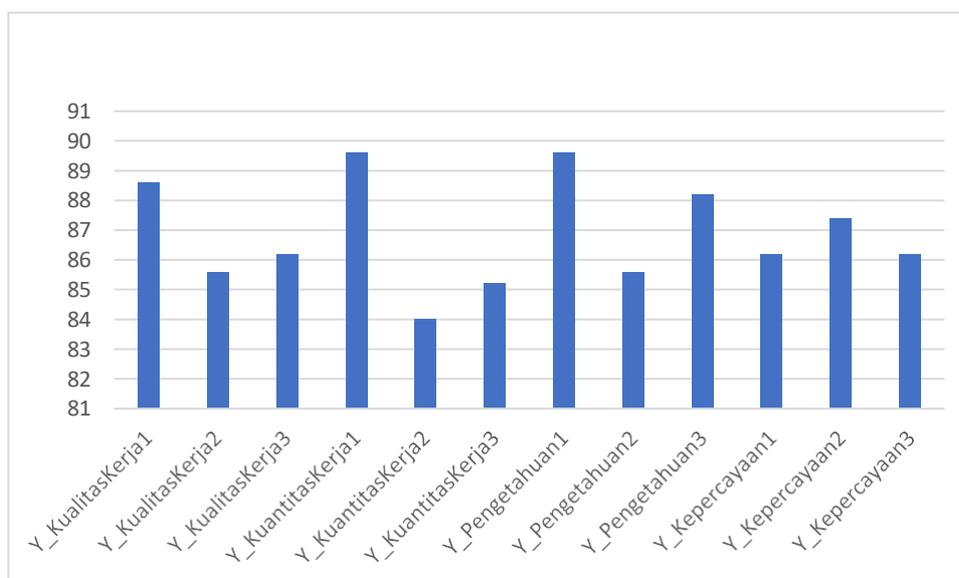
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil capaian pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Berikut adalah hasil rekapitulasi analisis deskriptif dari Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Rata-rata Kinerja Karyawan

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_KualitasKerja1	54	3	5	4,43	,633
Y_KualitasKerja2	54	1	5	4,28	,787
Y_KualitasKerja3	54	1	5	4,31	,773
Y_KuantitasKerja1	54	3	5	4,48	,666
Y_KuantitasKerja2	54	2	5	4,20	,786
Y_KuantitasKerja3	54	3	5	4,26	,678
Y_Pengetahuan1	54	3	5	4,48	,637
Y_Pengetahuan2	54	3	5	4,28	,627
Y_Pengetahuan3	54	3	5	4,41	,630
Y_Kepercayaan1	54	3	5	4,31	,577
Y_Kepercayaan2	54	3	5	4,37	,681
Y_Kepercayaan3	54	3	5	4,31	,577
Y_TOTAL	54	36	60	52,13	3,192
Valid N (listwise)	54				

Nilai rata-rata responden terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4.34 dan termasuk dalam kategori sangat kuat (4.21-5.00). Subvariabel tertinggi adalah kuantitas pengetahuan dengan indikator “Saya mampu dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan” dan subvariabel pengetahuan dengan indikator “Saya memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan”. Hal ini dibuktikan dengan karyawan memiliki keahlian sesuai dengan bidang akademiknya masing masing. Untuk melihat secara visual dapat digambarkan pada gambar grafik berikut ini:



Gambar 2. Grafik Persentase Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar grafik tersebut dapat dilihat bahwa yang paling tinggi persentasenya adalah Y_Kuantitas Kerja1 yaitu sebesar 89,6% dan setara dengan Y_Pengetahuan1 yaitu sebesar 89,6% juga dibanding dengan indikator lainnya.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39106199
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,098
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu Asymp. Signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Korelasi Rank Spearman

Tabel 5. Uji Korelasi Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Rank Spearman

Correlations				
			Employee Engagement	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Employee Engagement	Correlation	1,000	,272*
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,046
		N	54	54
	Kinerja Karyawan	Correlation	,272*	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,046	.
		N	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Signifikansi berdasarkan output diketahui nilai signifikansi atau sig 2 tailed sebesar 0,00 karena nilai sig 0,046 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel employee engagement dan Kinerja Karyawan. Keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,272 artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel employee engagement dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan hubungan cukup. Arah hubungan angka koefisien pada hasil diatas bernilai positif yaitu 0,272 sehingga hubungan antara 2 variabel tersebut bersifat searah, maka dapat diartikan meningkatnya employee engagement maka akan meningkatkan pula kinerjanya. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak, H1 diterima maka ada pengaruh signifikan dan hubungan yang cukup dan searah antara employee engagement dan kinerja karyawan pada Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka permasalahan yang terjadi terkait pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan berikut ini:

1. Employee Engagement di Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Bedasarkan hasil uji olah data kuesioner menunjukkan bahwa variabel employee engagement memiliki penilaian pada interval (4.21-5.00). Sehingga dapat disimpulkan bahwa employee engagement termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil nilai rata-rata responden terhadap employee engagement (X) sebesar 4,44 Subvariabel tertinggi adalah Dedikasi dengan indikator “Saya selalu merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu. Artinya, sebagaimana yang kita ketahui jika karyawan merasa antusias dalam bekerja maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih fokus, efisien, dan peningkatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Diperkuat dengan hasil penelitian. (Liana, D, 2022) Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, jika motivasi seseorang meningkat, maka dedikasi seseorang terhadap organisasinya juga akan meningkat.

2. Kinerja Karyawan di Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Bedasarkan hasil uji olah data kuesioner menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki penilaian pada interval (4.21 5.00). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil nilai rata – rata responden terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4.34. Subvariabel tertinggi adalah kuantitas pengetahuan dengan indikator “Saya mampu dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan” dan subvariabel pengetahuan dengan indikator “Saya memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan”. Sebagaimana yang kita ketahui jika karyawan dapat memenuhi target maka akan sangat berpengaruh pada penyelarasan tim, kinerja individu, dan pertumbuhan perusahaan, begitu pula dengan karyawan memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan maka mereka dianggap kompeten dan dapat diandalkan. Diperkuat dengan hasil penelitian (Ningrum, 2013) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan, adanya peningkatan kecermatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaan dengan yang diharapkan perusahaan, karyawan tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan merasa adanya peningkatan target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Bedasarkan hasil uji olah data kuesioner menunjukkan bahwa nilai sig 2 tailed sebesar 0,00 karena nilai sig 0,046 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel employee engagement dan Kinerja Karyawan. Keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,272 artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel employee engagement dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan hubungan cukup. Arah hubungan angka koefisien pada hasil diatas bernilai positif yaitu 0,272 sehingga hubungan antara 2 variabel tersebut bersifat searah, maka dapat diartikan meningkatnya employee engagement maka akan meningkatkan pula kinerjanya. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak, H1 diterima maka ada pengaruh signifikan dan hubungan yang sangat kuat dan searah antara employee engagement dan kinerja karyawan pada Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta. Hasil penelitian dan pengolahan data ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel employee engagement dan kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Hotel Ra Premiere Simatupang

Jakarta. Diperkuat dengan penelitian (Trang, I & Lumintang, G. G, 2023) menyatakan bahwa hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh temuan bahwa employee engagement, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Manado.

Simpulan dan saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka sesuai hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata responden terhadap employee engagement (X) sebesar 4.26 artinya berdasarkan kategori nilai (4.21-5.00) tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa employee engagement di Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta sudah sangat bagus dan sesuai dengan kriteria, khususnya mengenai aspek dedikasi dimana karyawannya antusias dalam bekerja, dengan demikian jika karyawan merasa antusias dalam bekerja maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih fokus, efisien, dan peningkatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Nilai rata – rata responden terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4.34. artinya berdasarkan kategori nilai (4.21-5.00) tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah sangat bagus dan sesuai dengan kriteria, khususnya mengenai aspek pengetahuan dimana karyawan dapat memenuhi target dalam bekerja, dengan demikian berpengaruh pada penyelarasan tim, kinerja individu, dan pertumbuhan perusahaan, begitu pula dengan karyawan memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan maka mereka dianggap kompeten dan dapat diandalkan.
3. Berdasarkan analisis data dari kuesioner, didapati bahwa nilai signifikansi (sig) dua arah adalah 0,00. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai sig 0,046 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel employee engagement dan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,272, menunjukkan hubungan yang cukup kuat di antara keduanya. Arah hubungan positif (0,272) menandakan bahwa meningkatnya employee engagement akan meningkatkan juga kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan serta hubungan yang kuat dan searah antara employee engagement dan kinerja karyawan di Hotel Ra Premiere Simatupang Jakarta.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan serta simpulan diatas agar penelitian ini memberi dampak yang bermanfaat bagi Ra Premier maka terdapat beberapa saran yang di rekomendasikan sebagai berikut:

1. Terkait dengan aspek tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi penuh saat bekerja yang memiliki nilai lebih kecil dibanding yang lain maka disarankan departement head dapat memastikan semua staff bekerja berdasarkan SOP yang ada dan mengecek ulang pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Berkaitan dengan aspek karyawan merasa tidak pernah membuang-buang waktu untuk hal diluar pekerjaan selama bekerja nilainya cukup besar maka direkomendasikan manajemen dapat memberi reward yang sesuai atas dedikasi karyawan serta memastikan para karyawan bekerja dengan maksimal dan efisien sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak Hotel Ra Premier Jakarta Simatupang dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

Referensi

- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Vol.5 No.2, 123-129.
- Liana, Denjayanti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara* Vol.15, No.2.
- Natalia, Jessica., & Elvin Rosiana (2017), "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'Season Surabaya", *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 5.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Islam Indonesia.
- Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (*International Journal Review*).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1270-1280.