

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB  
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI  
HOTEL IZE SEMINYAK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

**OLEH  
RACHEL CHRISTIANI**

**NIM  
2115744010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan Hotel IZE Seminyak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 4.0. Populasi penelitian berjumlah 43 orang dengan teknik sampel jenuh. Hasil menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance*, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga berperan sebagai variabel mediasi penuh. Nilai *R-square* menunjukkan bahwa 72,2% variasi *Employee Performance* dan 76,7% variasi *Job Satisfaction* dijelaskan oleh model. Strategi peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja suportif, umpan balik konstruktif, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier.

Kata kunci: *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*, Mediasi Penuh, SEM-PLS.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **ABSTRACT**

*This study aims to analysis the influence of Employee Engagement on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable among employees of Hotel IZE Seminyak. A quantitative approach was applied using descriptive analysis and SEM-PLS with SmartPLS 4.0. The study involved 43 employees using a saturated sampling technique. The results show that Employee Engagement does not directly affect Employee Performance but has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction, in turn, positively and significantly affects Employee Performance, indicating a full mediation role. The R-square values show that 72.2% of the variation in Employee Performance and 76.7% of the variation in Job Satisfaction are explained by the model. Strategies to enhance performance include creating a supportive work environment, providing constructive feedback, and establishing reward and career development systems.*

*Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance, Full Mediation, SEM-PLS.*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| LEMBAR PENGESAHAN .....                             | ii   |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR .....  | v    |
| ABSTRAK .....                                       | ii   |
| PARAKATA .....                                      | viii |
| DAFTAR ISI .....                                    | xii  |
| DAFTAR TABEL.....                                   | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                 | xv   |
| BAB I PENDAHULUAN .....                             | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                    | 1    |
| 1.2 Perumusan Masalah.....                          | 6    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                         | 7    |
| 1.4 Kontribusi Hasil Penelitian .....               | 7    |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA .....                         | 11   |
| 2.1 Telaah Teori .....                              | 11   |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                      | 28   |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Hipotesis ..... | 34   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                      | 37   |
| 3.1 Tempat Penelitian .....                         | 37   |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                       | 37   |
| 3.2.1 Populasi.....                                 | 37   |
| 3.2.2 Sampel .....                                  | 37   |
| 3.3 Variabel Penelitian.....                        | 38   |
| 3.3.1 Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ) .....   | 38   |
| 3.3.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....   | 38   |
| 3.4. Sumber Data .....                              | 43   |
| 3.4.1 Data Primer .....                             | 43   |
| 3.4.2 Data Sekunder.....                            | 43   |
| 3.5 Jenis Penelitian .....                          | 43   |
| 3.6.1 Observasi .....                               | 44   |
| 3.6.2 Kuisisioner.....                              | 44   |

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| 3.7 Teknik Analisis Data.....                      | 46  |
| 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....          | 46  |
| 3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....         | 46  |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....                   | 51  |
| 4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran .....           | 51  |
| 4.1.1 Sejarah Hotel IZE Seminyak .....             | 51  |
| 4.1.2 Bidang Usaha Hotel IZE Seminyak.....         | 51  |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Hotel IZE Seminyak ..... | 53  |
| 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan .....            | 58  |
| 4.2.1 Karakteristik Responden.....                 | 58  |
| 4.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....     | 64  |
| 4.2.3 <i>Partial Last Square</i> (PLS) .....       | 71  |
| 4.3 Implikasi Hasil Penelitian .....               | 92  |
| 4.3.1 Implikasi Teoritis .....                     | 92  |
| 4.3.2 Implikasi Praktis .....                      | 93  |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....                     | 96  |
| 5.1 Simpulan.....                                  | 96  |
| 5.2 Saran .....                                    | 97  |
| 5.2.1 Bagi Perusahaan .....                        | 97  |
| 5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....             | 98  |
| DAFTAR PUSTAKA .....                               | 100 |
| LAMPIRAN                                           |     |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

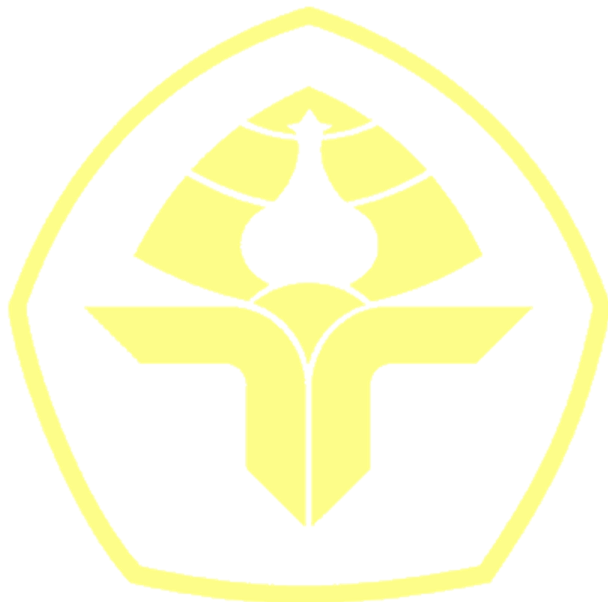
## DAFTAR TABEL

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Hasil Perbandingan Employee Engagement Survey .....        | 4  |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....                                 | 28 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian .....                      | 40 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Usia .....                       | 58 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 59 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....        | 60 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Status/Jabatan .....             | 61 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....                 | 62 |
| Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Departemen .....                 | 63 |
| Tabel 4. 7 Kategori Interval .....                                    | 65 |
| Tabel 4. 8 Variabel <i>Employee Engagement</i> (X) .....              | 65 |
| Tabel 4. 9 Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z) .....                 | 67 |
| Tabel 4. 10 Variabel <i>Employee Performance</i> (Y) .....            | 69 |
| Tabel 4. 11 <i>Outer loading</i> .....                                | 72 |
| Tabel 4. 12 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....             | 73 |
| Tabel 4. 13 <i>Cross loading</i> .....                                | 74 |
| Tabel 4. 14 <i>Cronbach's Alpha &amp; Composite Reliability</i> ..... | 75 |
| Tabel 4. 15 <i>R-square</i> .....                                     | 76 |
| Tabel 4. 16 <i>Bootstrapping direct effect</i> .....                  | 78 |
| Tabel 4. 17 <i>Bootstrapping indirect effect</i> .....                | 81 |
| Tabel 4. 18 Uji <i>Effect Size</i> .....                              | 83 |

JURISAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....                         | 35 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Hotel IZE Seminyak.....   | 53 |
| Gambar 4. 2 Hasil Estimasi Model PLS (Bootstrapping)..... | 77 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan di tengah persaingan komersial yang ketat. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin tidak mungkin mengelola jalannya organisasi seorang diri, melainkan membutuhkan dukungan pegawai untuk mengembangkan perusahaan. SDM berfungsi sebagai penggerak sekaligus pengelola agar sumber daya lain dapat berjalan dengan baik. Tidak sedikit perusahaan menempatkan SDM sebagai aset paling berharga bagi organisasi (Widiastuti, 2020:36). Oleh karena itu, Untuk melaksanakan kegiatan organisasi dan meraih sasaran yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, sangat penting untuk memberdayakan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia. (Fauzi & Manao, 2023:67). Kualitas SDM yang unggul sangat menentukan keberhasilan organisasi maupun perusahaan. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, melainkan juga bertanggung jawab menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan memberikan kinerja terbaiknya.

Armstrong (2023) menyatakan bahwa manajemen SDM yang baik akan memastikan bahwa karyawan perusahaan termotivasi, berbakat, dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Karena itu, karyawan yang merasa terlibat



adalah bagian penting dari daya saing organisasi. Berdasarkan survei Gallup pada tahun 2020 menunjukkan bahwa hanya 20% dari tenaga kerja global dianggap *engaged*. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya lebih unggul dalam pekerjaan mereka dan lebih setia terhadap perusahaan dan berkontribusi positif pada pertumbuhan bisnis. Selain itu, survei tersebut menemukan bahwa bisnis dengan tingkat *engagement* yang tinggi memiliki 17% lebih banyak produktivitas serta 21% profitabilitas daripada perusahaan yang tidak (Gallup, 2020). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *engagement* karyawan guna meraih keberhasilan jangka Panjang.

Keterlibatan karyawan yang berhubungan dengan kinerja, atau yang dikenal dengan istilah keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana pekerja termotivasi untuk bekerja melebihi tuntutan jabatan mereka karena mereka merasa memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan. (Kosim et al, 2023:282). Suatu perusahaan dapat memperoleh hasil kinerja karyawan (*employee performance*) yang baik apabila mampu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, terdapat tiga aspek utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepuasan, serta disiplin kerja (Susanto, 2019). Salah satu aspek yang menjadi indikator dari *employee performance* adalah tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja, atau *job satisfaction*, dipahami sebagai kondisi kerja yang dirasakan menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta bagaimana

para pekerja menghargai pekerjaan mereka. Derajat kepuasan kerja ditentukan oleh cara individu menilai pekerjaannya. (Prasetyo & Marlina, 2019:24). Sejah mana seorang pekerja merasa senang terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan yang diperoleh, maupun kondisi kerja, mencerminkan tingkat kepuasan kerjanya. Temuan yang dilakukan oleh Bin dan Shmailan (2016) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya berimplikasi pada optimalisasi kinerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *employee engagement* dengan performa karyawan. Pada konteks organisasi modern, kajian mengenai Dampak dedikasi karyawan terhadap kinerja pekerjaan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi semakin relevan untuk diteliti. *Engagement* dan kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi manajer maupun pimpinan organisasi, terutama karena adanya perubahan dinamika kerja, seperti meningkatnya beban dan ekspektasi karyawan. Oleh sebab itu, temuan ini bertujuan menggali lebih dalam bagaimana keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Dengan demikian, diharapkan hasil temuan ini mampu memberikan kontribusi bagi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Di bawah pengelolaan manajemen Lifestyle Retreats (LR), Hotel IZE Seminyak beroperasi sebagai salah satu hotel berbintang empat. Dalam Upaya mengukur keterlibatan karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja dengan merancang strategis SDM Pihak LR mengadakan sebuah survei yaitu *Employee*

*Engagement Survey* dalam rentang dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2023 dan tahun 2024. *Employee Engagement Survey* tersebut dilakukan di setiap *resort* yang dinaungi oleh pihak LR termasuk dengan Hotel IZE Seminyak. Berdasarkan survei yang telah dilakukan berikut merupakan data perbandingan survei pada Hotel IZE Seminyak di tahun 2023 dan tahun 2024:

*Tabel 1. 1 Hasil Perbandingan Employee Engagement Survey  
tahun 2023 dan 2024*

| Driver                         | 2023       |         |         | 2024       |         |         |
|--------------------------------|------------|---------|---------|------------|---------|---------|
|                                | Disengaged | Neutral | Engaged | Disengaged | Neutral | Engaged |
| Employee Engagement Index      | 5.29%      | 10.59%  | 84.12%  | 0.00%      | 4.00%   | 96.00%  |
| Communication                  | 4.78%      | 13.24%  | 81.99%  | 0.00%      | 3.00%   | 97.00%  |
| Management & Leadership        | 9.41%      | 21.76%  | 68.82%  | 0.00%      | 4.00%   | 96.00%  |
| Work Environment               | 7.06%      | 17.65%  | 75.29%  | 0.00%      | 5.00%   | 95.00%  |
| Workplace Wellness             | 8.24%      | 23.53%  | 68.24%  | 0.00%      | 9.00%   | 91.00%  |
| Recognition                    | 6.62%      | 20.59%  | 72.79%  | 1.00%      | 8.00%   | 91.00%  |
| Benefit & Compensation         | 23.53%     | 20.59%  | 55.88%  | 0.00%      | 5.00%   | 95.00%  |
| Personal & Professional Growth | 8.33%      | 17.65%  | 74.02%  | 0.00%      | 7.00%   | 93.00%  |
| Work-Life Balance              | 18.63%     | 25.49%  | 55.88%  | 1.00%      | 20.00%  | 79.00%  |

Sumber: Data Sekunder Perusahaan (tahun 2025)

Berdasarkan hasil survei keterlibatan karyawan (*employee engagement*) tahun 2023 dan 2024, terlihat adanya peningkatan signifikan dalam tingkat keterlibatan karyawan di berbagai faktor, seperti *Employee Engagement Index* yang meningkat dari 84,12% pada 2023 menjadi 96,00% pada 2024, serta *Management & Leadership* yang meningkat dari 68,82% menjadi 96,00%. Selain itu, faktor *Benefit & Compensation* juga mengalami peningkatan dari 55,88% menjadi 95,00%, yang menunjukkan bahwa organisasi telah meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan ini selaras dengan penelitian terdahulu

yang menyatakan bahwa dedikasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan, dengan kepuasan kerja menjadi variabel perantara.

Faktor seperti kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja yang lebih baik berkontribusi guna mendorong kepuasan kerja sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, meskipun terjadi peningkatan secara keseluruhan, *Work-Life Balance* masih menjadi faktor dengan tingkat keterlibatan yang relatif lebih rendah dibandingkan faktor lainnya, yaitu 79,00% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keterlibatan karyawan meningkat, organisasi tetap perlu memberikan perhatian serius terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna memastikan efektivitas kerja dapat terus meningkat. Perhatian ini penting karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tergolong dalam unsur penting yang memengaruhi kepuasan kerja pekerja.

Selain ditinjau dari hasil survei keterlibatan karyawan, indikasi rendahnya aspek *Work-Life Balance* juga terlihat dari data absensi karyawan. Berdasarkan data sekunder perusahaan tahun 2024, rerata sebanyak 28,4% karyawan mengalami absensi abnormal setiap bulannya, termasuk keterlambatan kerja. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari seperempat karyawan menghadapi kendala dalam kedisiplinan kehadiran, yang dapat mencerminkan ketidakharmonisan antara tanggung jawab pekerja dengan kehidupan pribadi semakin menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam membentuk kepuasan maupun keterikatan kerja karyawan. Temuan analisis Sutanto et al (2024) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh langsung

berkenaan dengan kinerja, melainkan melalui peran mediasi *employee engagement* dan *job satisfaction*. Dengan kata lain, apabila tanggung jawab kerja dan kehidupan tidak tercapai, maka kepuasan kerja cenderung menurun, karyawan menjadi kurang terikat secara emosional pada pekerjaannya, dan hal tersebut pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja seperti keterlambatan atau absensi.

Temuan ini menjadi relevan dan memiliki nilai kebaruan karena tidak hanya mengkaji hubungan antara *employee engagement* dan *employee performance*, tetapi juga menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi yang memperjelas mekanisme pengaruh tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika dedikasi pekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Temuan ini akan menggunakan fenomena, data perusahaan, temuan analisis terdahulu, dan gap penelitian yang telah diungkapkan. Melihat permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi di Hotel IZE Seminyak.”

## 1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan yang telah dijabarkan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok yang menjadi fokus temuan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1.2.1 Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak?

- 1.2.2 Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* di Hotel IZE Seminyak?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak?
- 1.2.4 Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka permasalahan telah ditentukan, temuan ini bertujuan untuk:

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak.
- 1.3.2 Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* di Hotel IZE Seminyak.
- 1.3.3 Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak.
- 1.3.4 Menganalisis *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di Hotel IZE Seminyak.

### 1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Dengan memperhatikan pernyataan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipilih terlebih dahulu, temuan ini bertujuan untuk memberikan keuntungan teoritis dan praktis bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk:

#### 1.4.1 Secara Teoritis

Temuan ini dimampukan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada wawasan dalam ranah manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang kompleksitas hubungan antara *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Temuan analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan wawasan baru bagi praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat menjadi referensi alternatif ataupun bahan masukan bagi peneliti selanjutnya

#### 1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, temuan ini dimampukan dapat menambah wawasan serta memperdalam pemahaman terkait *employee engagement*, sekaligus mengasah kemampuan berpikir kritis dan keterampilan observasi di lingkungan kerja melalui penerapan nyata.
- b. Bagi Politeknik Negeri Bali, temuan analisis ini dimampukan dapat dijadikan rujukan serta bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperkaya pengetahuan akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi perusahaan, temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan mengenai *employee engagement* dan *job satisfaction*, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap peningkatan *employee performance*.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan temuan ini dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi di Hotel IZE Seminyak” disusun sebagai berikut.

### 1.5.1 BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, definisinya, tujuan dan kontribusi temuan, baik teoritis maupun praktis, serta metode penulisan.

### 1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori yang menjadi dasar dalam pembahasan penelitian, mencakup konsep *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*. Selain itu, untuk memperkuat landasan teori, turut disajikan temuan analisis terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis yang digunakan sebagai gambaran alur temuan ini.

### 1.5.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, jenis data penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel yang digunakan, serta metode analisis yang diterapkan. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS untuk meraih tujuan penelitian

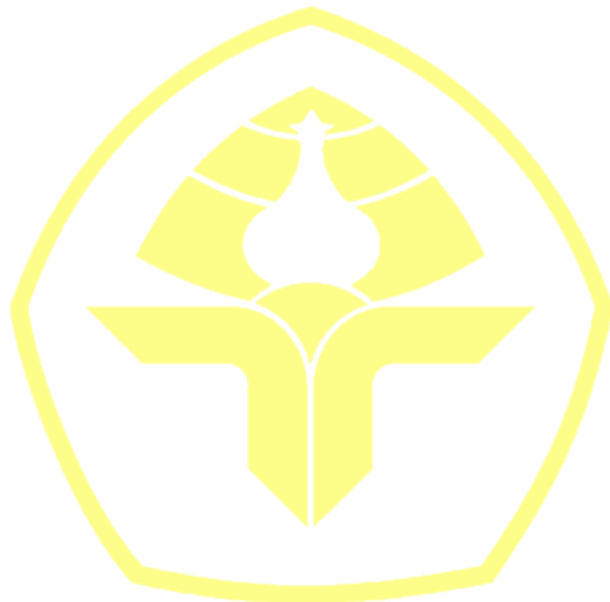
### 1.5.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai Hotel IZE Seminyak sebagai objek penelitian, dilengkapi dengan uraian singkat terkait pengolahan data serta hasil analisis yang menyoroti pengaruh dedikasi, kepuasan kerja, serta performa karyawan di Hotel IZE Seminyak.



#### 1.5.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup kesimpulan yang diperoleh dari temuan analisis, beserta saran yang diharapkan dapat memberikan keuntungan, baik bagi Hotel IZE Seminyak maupun untuk penelitian kedepannya



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan isu yang telah diuraikan sebelumnya, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab terlebih dahulu, maka temuan ini dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja di Hotel IZE Seminyak juga akan semakin meningkat.
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap *Employee Performance* di Hotel IZE Seminyak. Artinya, keterlibatan karyawan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja apabila tidak didukung faktor lain.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di Hotel IZE Seminyak. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. *Job Satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di Hotel IZE Seminyak. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi penghubung penting dalam memperkuat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berikut ini beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan Hotel IZE Seminyak berdasarkan temuan analisis ini:

- a. Meningkatkan program *employee engagement* terarah, pihak manajemen Hotel IZE Seminyak disarankan untuk memperkuat program keterlibatan karyawan dengan penugasan yang menantang, sesuai minat, dan pembentukan tim kerja yang solid. Hal ini penting mengingat keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun belum berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja.
- b. Mengoptimalkan faktor penentu kepuasan kerja, manajemen perlu secara konsisten menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja, seperti ketepatan waktu pembayaran gaji, kejelasan jalur promosi, suasana kerja yang nyaman, serta sistem penghargaan yang adil. Upaya ini mendukung temuan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Mendorong kemandirian karyawan, berdasarkan hasil analisis deskriptif, kemandirian masih memiliki rerata terendah di indikator kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan atau pendampingan untuk membangun rasa percaya diri, tanggung jawab, dan inisiatif agar karyawan dapat bekerja lebih mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

- d. Mengoptimalkan komunikasi internal, manajemen disarankan untuk memperkuat komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan melalui pertemuan rutin, umpan balik berkala, serta sarana penyampaian aspirasi yang terbuka. Komunikasi yang efektif akan membangun kepercayaan, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.
- e. Mengimplementasikan strategi dalam bentuk infografis, sebagai tindak lanjut praktis, strategi dan saran yang dirumuskan dari temuan analisis sebaiknya dituangkan dalam bentuk infografis yang komunikatif. Infografis ini diharapkan dapat berfungsi sebagai panduan visual bagi seluruh karyawan agar dapat memahami peran masing-masing dalam meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja secara berkelanjutan.

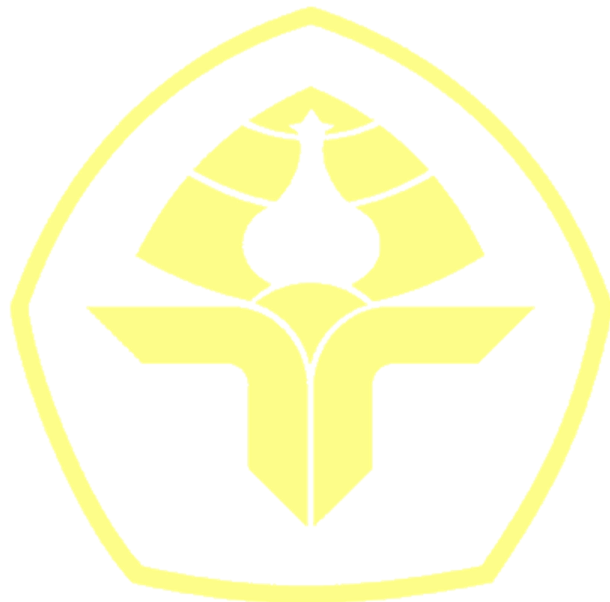
#### 5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian masa depan yang dapat dilakukan terkait dengan Pengaruh dari keterlibatan karyawan terhadap performa dengan *Job Satisfaction* Sebagai variabel perantara di Hotel IZE

Seminyak: **JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

- a. Penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan untuk menggabungkan variabel-variabel lain ke dalam variabel-variabel yang sudah ada. dalam temuan ini, seperti *organizational commitment*, *leadership style*, atau *work-life balance*, agar model penelitian lebih komprehensif.

- b. Riset berikutnya diharapkan dapat memperluas objek temuan pada hotel atau industri jasa lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar, sehingga temuan analisis dapat digeneralisasi secara lebih luas.
- c. Riset selanjutnya dapat mengembangkan luaran praktis yang lebih aplikatif, seperti modul pelatihan *engagement*, media komunikasi internal, atau aplikasi digital survei kepuasan kerja yang dapat diterapkan secara efektif oleh perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. (2024). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. <https://digilib.uinsgd.ac.id/90550/>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi*. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 96-102.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Bin, A. S., & Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Dewi, Luh Putu Angelia. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Patra Bali Resort*. Skripsi. Politeknik Negeri Bali.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Tanya dan B. Supriyanto, Terjemahan) Jakarta: Indeks.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). *Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility "Csr", Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Skm*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80.
- Flipppo, E.B. (2018). *Personal Manajemen (manajemen personalia)*. 7th edn. (R. Supomo, Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace*. Gallup Press.
- Gallup. (2022). *How to Improve Employee Engagement in the Workspace*. <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*, Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hadydjah, L. T. (2021). *Hubungan antara employee engagement dengan disiplin kerja*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 1-12. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/16368>.
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Joushan, S.A., Syamsul, M. & Kartika, L. (2015). 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), pp. 697–703. Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

- Karyawan. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(1), 281-290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(4), 209-226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Pracoyo, N. A., Tubastuvi, N., Sanioso, S. B., & Wahyimi, S. (2022). *Determinants of employee performance: The mediating role of job satisfaction*. International Journal of Research in Business and Social Science, 11(2), 144-156.
- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. 3(1), 21- 30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pujianto, Z. T. (2020). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/18201>
- Renaldy, Aldy. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 1, No. 2. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. <https://doi.org/10.35968/52nee718>
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2015. *Organizational Behavior Edition 15*. US: Pearson.
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). *Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 14(2), 110-124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Schaufeli W.B., Bakker A.B., dan Salanova M. (2010) “The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire A Cross-National Study.” Educational and Psychological Measurement. 66 (4): 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati\*, Andi Hendrawan*. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim, 2(2), 9-15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>



- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). *Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Padang*. Media Bina Ilmiah, 15(4), 4239-4248. <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i4.772>
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). *Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Indonesian Employees' Performance*. International Journal of Business Studies, 3(1), 45-60. DOI: <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7(1).
- Syamsuriansyah, S. et al. (2020) "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." Enfermeria Clinica 30: 478-481. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.07.142>
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur organisasi*.
- Widiastuti, I. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi*. E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo, 35-42. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PSI/article/view/346>
- Wijaya, B.A. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung*. Skripsi: Universitas Lampung. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Wiliandari, Y. (2015). *Kepuasan kerja karyawan*. Society, 6(2), 81-95. <http://repository.uinmataram.ac.id/id/eprint/1230>
- Yuni, Ni Kadek Ayu Krisma. (2020). *Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitment Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pda Amnaya Resort Kuta*. Skripsi. Politeknik Negeri Bali.
- 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). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.2542>