

Cornelia Putri Nurhaliza¹, Maria Ulfah Catur Afriasih², Carissa Dwilanisusantya³

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MORRISSEY HOTEL JAKARTA

Cornelia Putri Nurhaliza¹, Maria Ulfah Catur Afriasih², Carissa Dwilanisusantya³

Cornelia Putri Nurhaliza (Pengelolaan Perhotelan/Pariwisata/Politeknik Negeri Media Kreatif, Jakarta, Indonesia)
Corneliaputrinurhaliza9@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of employee engagement on employee performance at Morrissey Hotel Jakarta. A quantitative approach was employed using descriptive analysis methods. The study involved 62 respondents, consisting of both permanent and contract employees. Descriptive analysis revealed that the level of employee engagement was classified as very high, with the vigor dimension being the most dominant. However, the results of the simple linear regression analysis indicated that employee engagement did not have a significant effect on employee performance, as shown by a significance value of 0.054 ($p > 0.05$). These findings suggest that although employee engagement is high, it is not sufficient to enhance performance without support from other external factors. Therefore, the null hypothesis (H_0) is accepted, and the alternative hypothesis (H_1) is rejected.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Simple Linear Regression; Human Resources; Morrissey Hotel Jakarta.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Morrissey Hotel Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang, yang terdiri dari karyawan tetap maupun kontrak. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat employee engagement berada pada kategori sangat tinggi, dengan dimensi vigor sebagai aspek yang paling menonjol. Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa employee engagement tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,054 ($p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat keterlibatan karyawan tinggi, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan dari faktor eksternal lain. Oleh karena itu, (H_0) diterima dan (H_1) ditolak.

Kata kunci : Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Sederhana; Sumber Daya Manusia; Morrissey Hotel Jakarta; Penelitian Kuantitatif.

Corresponding author : corneliaputrinurhaliza9@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri perhotelan sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam memberikan layanan terbaik kepada tamu. Employee engagement menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang tinggi dan loyalitas terhadap organisasi. Namun, berdasarkan observasi di Morrissey Hotel Jakarta selama pelaksanaan on the job training, ditemukan permasalahan terkait sumber daya manusia seperti tingginya turnover, beban kerja yang tidak merata, hingga kurangnya fasilitas kerja. Permasalahan ini mengindikasikan potensi rendahnya engagement yang bisa berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji apakah employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Morrissey Hotel Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan.

KAJIAN PUSTAKA

Employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaan mereka (Kahn, 1990 dalam Mulyana, 2019). Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa employee engagement terdiri dari tiga dimensi: vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan). Karyawan dengan engagement tinggi cenderung menunjukkan energi, komitmen tinggi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Sementara itu, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja individu sesuai standar organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, maupun kerja sama (Bernardin & Russell, 1993). Menurut

Robbins (2006), kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu memberikan hasil yang beragam. Ferdian dan Ihza (2023) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Purnomo et al. (2023) menemukan bahwa engagement tidak memiliki pengaruh signifikan, sementara insentif justru berpengaruh besar. Perbedaan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut pada konteks yang berbeda, seperti Morrissey Hotel Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di Morrissey Hotel Jakarta selama Maret–Mei 2025. Populasi adalah 162 karyawan tetap dan kontrak, dengan sampel sebanyak 62 orang menggunakan teknik purposive sampling dan rumus Slovin.

Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert, dengan pengukuran validitas menggunakan korelasi Pearson dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (nilai > 0,60 dinyatakan reliabel).

Analisis data dilakukan dengan:

- Statistik deskriptif (mean)
- Uji normalitas
- Uji regresi linier sederhana
- Uji-t dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa employee engagement berada pada kategori sangat tinggi, dengan rata-rata skor 4,21 dari skala 5. Dimensi vigor merupakan aspek yang paling dominan. Sedangkan kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,19.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,054 ($p > 0,05$), yang berarti employee engagement

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,061 mengindikasikan bahwa hanya 6,1% variabel kinerja dijelaskan oleh employee engagement.

Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, atau budaya organisasi yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa employee engagement di Morrissey Hotel Jakarta berada pada tingkat sangat tinggi, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar engagement perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Saran dari penelitian ini adalah pihak manajemen hotel perlu meninjau kembali sistem kerja, kompensasi, dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, A. F. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. (2017). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA REJEKI DEWATA. *AGORA* Vol. 5.

fauzan ihza, feri ferdian. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ensiklopedia Education Review*.

Elsa Unung Terisma¹, Subagyo², Hery Purnomo³. (2023). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN DAN INSENTIF DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Simposium Manajemen dan Bisnis*.