



THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE COMMITMENT ON 3-STAR HOTELS IN JAKARTA

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN HOTEL BINTANG 3 DI JAKARTA

Wiradanu Aji Pamungkas¹, Dita Oki Berlianti²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

E-mail: 022002101010@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Wiradanu Aji Pamungkas
022002101010@std.trisakti.
ac.id

Key words:

Human Resource
Development Practices, Job
Satisfaction, Employee
Engagement, Organizational
Commitment

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 739 – 751

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Human Resource Development Practices, Job Satisfaction, Employee engagement on Organizational Commitment at Hotels in Jakarta. The sample used in this study was a census of Hotel employees in Jakarta. The method used in this study is the Samp and AMOS methods. The results show that Human Resource Development Practices, Job Satisfaction, Employee engagement on Organizational Commitment have a positive effect which is processed using SPSS version 25. The implication for HR managers is that it is expected to improve the performance carried out by leaders to improve the quality of employees.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Wiradanu Aji Pamungkas 022002101010@std.trisakti.ac.id Kata kunci: <i>Human Resource Development Practices, Job Satisfaction, Employee Engagement, Organizational Commitment</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 739 – 751	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Human Resource Development Practices, Job Satisfaction, Employee engagement terhadap Organizational Commitment pada Hotel di Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus terhadap karyawan Hotel di Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Samp dan AMOS. Hasil menunjukkan bahwa Human Resource Development Practices, Job Satisfaction, Employee engagement terhadap Organizational Commitment berpengaruh positif yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Implikasi bagi manajer SDM yaitu diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kualitas kepada karyawan. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Kontribusi industri pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi dan nasional telah diakui secara luas (Ahmad et al., 2020; Jones and Comfort, 2019; Rabiul and Yean, 2021). Industri perhotelan merupakan komponen penting dari industri pariwisata dan semakin diakui secara luas sebagai industri global (Lee et al., 2020; Murphy et al., 2018; Xue et al., 2020). Industri perhotelan mencakup berbagai kegiatan dan fungsi, seperti catering, akomodasi dan fasilitas lain selain hotel (Madera et al., 2017; Marco-Lajara dan Ubeda-Garcia, 2013; Yang et al., 2018).

Industri perhotelan merupakan segmen utama dari industri perhotelan (Garcia-Lillo et al., 2018; Tracey, 2014; de Souza Meira et al., 2022). Industri perhotelan sangat kompetitif sebagai akibat dari ekspektasi pelanggan dan pengaruhnya yang besar terhadap perekonomian dunia (Calero dan Turner, 2020; Lawetal., 2021; Rabiul et al., 2021).

Industri perhotelan dan pariwisata telah berkembang menjadi salah satu pilar ekonomi utama dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) negara tersebut (Aduhene dan Osei-Assibey, 2021; Otoo, 2019a, b). Industri ini menyumbang GHC11.542,0 juta (USD2.967,1 juta) secara total terhadap PDB negara dan mendukung lebih dari 693.000 lapangan kerja pada tahun 2016 (WTTC, 2017). Industri perhotelan adalah industri yang mengandalkan sumber daya manusia, di mana karyawan dianggap sebagai salah satu sumber dan fokus yang paling strategis karena mereka memiliki potensi untuk menciptakan gambaran cemerlang tentang layanan yang cepat dan ramah atau merusak realitas liburan yang ideal (Bradley et al., 2017; Otoo and Mishra, 2018; Solnet et al., 2019).

Karyawan yang berkomitmen dan berdedikasi mendorong keberhasilan organisasi (Jung and Yoon, 2016; Noesgaard and Jørgensen, 2023; Truss et al., 2013). Untuk

memastikan keberhasilan dan daya saing organisasi, organisasi membutuhkan karyawan yang sangat termotivasi, terlibat, dan berkomitmen (Gupta *et al.*, 2017; Naiemaha *et al.*, 2019; Sun and Yoon, 2022). Tantangan utama yang dihadapi industri perhotelan adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif (Ann and Blum, 2020; Chathoth *et al.*, 2020; Francis and Baum, 2018). Industri perhotelan dilanda pengurangan karyawan, retensi, kekurangan bakat, dan pengembangan keterampilan karena inisiatif dilakukan untuk membangun budaya kerja berkinerja tinggi dan meningkatkan daya tarik tempat kerja (Dominguez-Falcon *et al.*, 2016; Park and Min, 2020; Poulston, 2009).

Industri perhotelan harus berkembang menjadi organisasi pembelajar yang terus beradaptasi dengan perubahan dengan bantuan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, profesional perhotelan mencari lingkungan kerja yang menantang dan kemungkinan untuk pembelajaran berkelanjutan guna mempertahankan keterampilan dan keahlian mutakhir (Jia *et al.*, 2019; Nieves dan Quintana, 2018; Swanson *et al.*, 2020). Oleh karena itu, industri perhotelan harus berusaha untuk menyediakan karyawan dengan kondisi kerja yang lebih baik dan lebih fleksibel, peluang karier, peluang untuk belajar serta peluang untuk tumbuh dan berkembang (Chand dan Ambardar, 2020; Kandampully *et al.*, 2018; Prayagand Hosany, 2015). Peningkatan keterampilan karyawan merupakan praktik umum dalam membekali karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan (Hewagama *et al.*, 2019; Ishaq, 2019; Uraon, 2018).

Human Resource Development Practice (HRD Practice) meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan melalui berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terorganisasi (Gilley *et al.*, 2011; Richman *et al.*, 2015; Thuyand Trinh, 2020). Meskipun organisasi bersikap proaktif terhadap upaya SDM, profesional perhotelan secara konsisten memiliki tingkat komitmen dan keterlibatan yang rendah yang menyebabkan perusahaan mengalami pergantian staf yang signifikan (Eunice *et al.*, 2019; Holston-Okae and Mushi, 2018). Selain itu, rendahnya tingkat *employee engagement* (Hameduddin and Lee, 2021; Presbitero, 2017; Tsaur *et al.*, 2019); *Organizational Commitment* (Abdirahman, 2015; Kim *et al.*, 2020; Nazir dan Islam, 2017) dan keinginan berpindah karyawan (Karatepe *et al.*, 2021; Salas-Vallina dan Alegre, 2018; Wang dan Wang, 2020) memiliki efek merugikan pada kinerja organisasi dan karyawan.

Banyak anteseden dari niat *turnover* karyawan (Bentley *et al.*, 2019; Memon *et al.*, 2021; Rawashdeh and Tamimi, 2019); *Employee engagement* (Boccoli *et al.*, 2023; Chen and Peng, 2021; Shuck *et al.*, 2017a, b) dan *Organizational commitment* (Jawaad *et al.*, 2019; Jørgensen and Becker, 2015; Yeh, 2019) telah dibahas dalam literatur, meskipun demikian, *HRD practice* merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi perilaku karyawan (Kura *et al.*, 2019; Soliman and Wahba, 2019; Otoo, 2022a, b).

Studi-studi ini telah mengungkap beberapa faktor mediasi dalam interaksi antara praktik sumber daya manusia (SDM) dan hubungan kinerja (Boxall dan Purcell, 2008; Coff, 2002; Otoo, 2019a, b).

Organizational Commitment secara signifikan memengaruhi perilaku dan sikap karyawan (Garcia dan Fernandez, 2015; Nasurdin *et al.*, 2018; Yao *et al.*, 2019). Partisipasi karyawan dalam *HRD Practice* dikaitkan dengan tingkat *organizational*

commitment yang lebih tinggi (Fihla dan Chinyamurindi, 2018; Tan *et al.*, 2019; Uma *et al.*, 2017). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *HRD Practice* memengaruhi *employee engagement* dan *organizational commitment* (Gupta, 2017; Kura *et al.*, 2019; Shuck dan Wollard, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *HRD practice* dan *employee engagement* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nissar Ahmed Rather dan Frank Nana Kweku Otoo (2023). Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah karyawan hotel Bintang 3 di Jakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 29 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari karyawan hotel Bintang 3 di Jakarta.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari hotel Bintang 3 di Jakarta. Menurut Hair *et al.* (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan. Penelitian ini memiliki 29 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 31×5 sama dengan 155 responden dan jumlah responden maksimum 31×10 sama dengan 310 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 122 responden yang merupakan karyawan hotel Bintang 3 di Jakarta. Dengan kriteria responden sebagai berikut: 1) Karyawan hotel Bintang 3 di Jakarta, 2) Berusia 18 tahun – 56 tahun, 3) Pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level*

of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.*, (2022), yaitu:

- Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 didukung dan H_a tidak terdukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak terdukung.
- Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 tidak terdukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1: <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Human Resource Development Practices</i>	0,577	0,026	Terdukung
H2: <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Human Resource Development Practices</i>	0,604	0,000	Terdukung
H3: <i>Human Resource Development Practices</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0,963	0,005	Terdukung
H4: <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0,295	0,240	Tidak Terdukung
H5: <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0,581	0,051	Tidak Terdukung
H6: Peran mediasi <i>Human Resource Development Practices</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Commitment</i>	0,540	0,041	Terdukung
H7: Peran mediasi <i>Human Resource Development Practices</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i>	0,178	0,129	Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 24

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,577 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan $p\text{-value}$ sebesar $0,026 \leq 0,05$ (α 5%) sehingga H_{01} tidak terdukung dan H_{a1} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Human Resource Development Practices*, artinya semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* maka semakin tinggi juga tingkat *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,604 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 \leq 0,05$ (α 5%) sehingga H_{02} tidak terdukung dan H_{a2} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Human Resource Development Practices*, artinya semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* maka semakin tinggi juga tingkat *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,963 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Human Resource Development Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan $p\text{-value}$ sebesar $0,005 \leq 0,05$ (α 5%) sehingga H_{03} tidak terdukung dan H_{a3} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Human Resource Development* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi tingkat

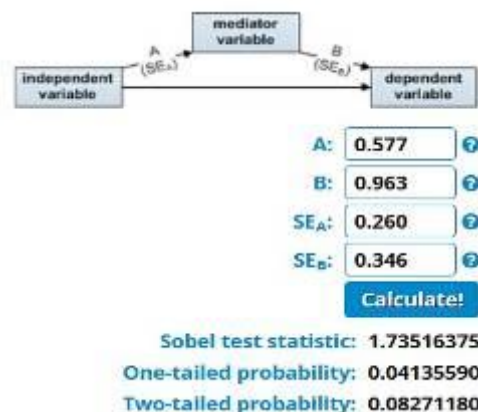
Human Resource Development maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,295 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,240 \leq 0,05$ (*alpha* 5%) sehingga H_{04} tidak terdukung dan H_{a4} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,581 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,051 > 0,05$ (*alpha* 5%) sehingga H_{05} terdukung dan H_{a5} tidak didukung, secara statistik terdapat pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Commitment*.

Analisis pengaruh Peran mediasi *Human Resource Development Practices* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Commitment*

Pada pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis H_{a6}

Hipotesis keenam menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*, dengan hipotesis sebagai berikut:

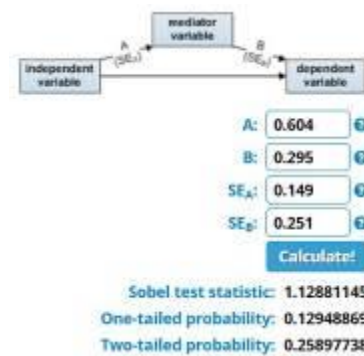
- H_{06} : *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*
 H_{a6} : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan hasil uji sobel pada Gambar 1 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai *estimate* $A \times B = 0,577 \times 0,963 = -0,556$ dan *p-value* sebesar $0,041 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction*

terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*.

Analisis pengaruh Peran mediasi *Human Resource Development Practices* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis H_{a7}

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*, dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₇: *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*

H_{a7}: *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai *estimate* $A \times B = 0,604 \times 0,295 = -0,178$ dan p-value sebesar $0,129 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*.

Pembahasan

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Human Resource Development Practices*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Albrecht et al. (2015), dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap *Human Resource Development Practices*, yang berarti semakin tinggi Tingkat *Employee Engagement* maka dapat meningkatkan *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *human resource development practices* (HRDP). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan minat

yang lebih besar dalam mengikuti program pengembangan yang disediakan oleh organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan efektivitas HRDP dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi

H2: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job satisfaction* terhadap *Human Resource Development Practices*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Saks (2006), dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job satisfaction* terhadap *Human Resource Development Practices*, yang berarti semakin tinggi Tingkat *Job satisfaction* maka dapat meningkatkan *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif terhadap *human resource development practices* (HRDP). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih antusias dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam program pengembangan yang disediakan oleh organisasi. Hal ini meningkatkan efektivitas praktik HRDP dalam membangun keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan

H3: *Human Resource Development Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Human resource Development Practices* terhadap *Organizational Commitment*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Meyer & Allen (1991), dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Development Practices* terhadap *Organizational Commitment*, yang berarti semakin tinggi Tingkat *Human Resource Development Practices* maka dapat meningkatkan *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Development Practices* (HRDP) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* (komitmen organisasi). Karyawan yang merasa didukung melalui program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan keterampilan, cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Hal ini meningkatkan loyalitas, kesediaan untuk bertahan, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

H4: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang antara *Job satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Meyer dan Allen (1997), dalam penelitiannya bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Job satisfaction* tidak mempengaruhi *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam beberapa konteks, *job satisfaction* (kepuasan kerja) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi). Hubungan antara kedua variabel ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, tingkat stres kerja, kecocokan antara karyawan dan lingkungan kerja (*person-environment fit*), serta keberadaan mediator seperti dukungan manajemen dan insentif. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor penentu komitmen karyawan terhadap organisasi.

H5: *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Shuck et al. (2011), dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment*, yang berarti semakin tinggi Tingkat *Employee Engagement* maka tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam beberapa konteks, *employee engagement* (keterlibatan karyawan) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi). Hubungan antara kedua variabel ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti budaya organisasi, stres kerja, atau ketidakcocokan antara karyawan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun keterlibatan karyawan sering kali dikaitkan dengan komitmen organisasi, faktor-faktor lain dapat memoderasi atau bahkan menggantikan peran keterlibatan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

H6: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Shuck et al. (2011), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, yang artinya semakin tinggi *Human Resource Development Practices* maka dapat meningkatkan *Organizational Commitment* terhadap *Human Resource Development Practices*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi), dengan *human resource development practices* (HRDP) sebagai mediator. Kepuasan kerja meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program pengembangan yang disediakan oleh organisasi, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Praktik HRDP yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperdalam komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

H7: *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Human Resource Development Practices*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Resource Development Practices*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Albrecht et al. (2015), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa *Human resource Development Practices* tidak memediasi secara penuh atau hanya memediasi secara parsial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi), dengan *human resource development practices* (HRDP) sebagai mediator. Karyawan yang terlibat lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasi mereka. Program HRDP yang efektif meningkatkan keterlibatan karyawan dan memberikan kesempatan bagi pengembangan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Organizational Commitment*

No.	Keterangan	β
1	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Employee Engagement</i>	0,581
2	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Human Reosuce Development Practices</i> $\leftarrow$ <i>Job Satisfaction</i>	0,540

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* memiliki nilai *estimate* sebesar 0,963. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Semakin tinggi tingkat *Employee Engagement*, maka semakin tinggi pula *Organizational Commitment*. Sementara itu, pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Human Reosuce Development Practices* memiliki nilai *estimate* sebesar 0,540. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran mediasi *Human Reosuce Development Practices* adalah full mediation antara pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh HRD Practices dengan responden sebanyak 122 karyawan restoran di Jakarta mempunyai mayoritas gender wanita berusia 26 - 34 tahun yang berpendidikan terakhir S1 dengan mayoritas bekerja di Jakarta Selatan. Terdapat tujuh hipotesis, dimana empat didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Human Resource Development Practices*

3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Human Resource Development Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*
6. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan Peran mediasi *Human Resource Development Practices* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Commitment*
7. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *Human Resource Development Practices* tidak memediasi hubungan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Menegaki, A.N. and Al-Muharrami, S. (2020), "Systematic literature review of tourism growth nexus: an overview of the literature and a content analysis of 100 most influential papers", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 34 No. 5, pp. 1068-1110, doi: 10.1111/joes.12386.
- Ann, S. and Blum, S.C. (2020), "Motivating senior employees in the hospitality industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 324-346, doi: 10.1108/ijchm-08-2018-0685.
- Bradley, D.M., Elenis, T., Hoyer, G., Martin, D. and Waller, J. (2017), "Human capital challenges in the food and beverage service industry of Canada: finding innovative solutions", *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 9 No. 4, pp. 411-423, doi: 10.1108/whatt-04-2017-0017.
- Calero, C. and Turner, L.W. (2020), "Regional economic development and tourism: a literature review to highlight future directions for regional tourism research", *Tourism Economics*, Vol. 26 No. 1, pp. 3-26, doi: 10.1177/1354816619881244.
- Chand, M. and Ambardar, A. (2020), "The impact of HRM practices on organisational innovation performance: the mediating effects of employees' creativity and perceived organisational support", *International Journal of Hospitality and Tourism Systems*, Vol. 13 No. 1, pp. 68-80.
- Chathoth, R.K., Harrington, R.J., Chan, E.S.W., Okumus, F. and Song, Z. (2020), "Situational and personal factors influencing hospitality employee engagement in value co-creation", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 91, pp. 102687-102610, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102687.
- Francis, H. and Baum, T. (2018), "HR transformation within the hotel industry: building capacity for change", *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 10 No. 1, pp. 86-100, doi: 10.1108/whatt-10-2017-0064.
- Garcia-Lillo, F., Claver-Cortes, E., Ubeda-Garcia, M., Marco-Lajara, B. and Zaragoza-Saez, P.C. (2018), "Mapping the "intellectual structure" of research on human resources in the "tourism and hospitality management scientific domain": reviewing the field and shedding light on future directions",

- International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 1741-1768, doi: 10.1108/ijchm-04-2017-0187.
- Gupta, M. (2017), "Corporate social responsibility, employee-company identification, and organizational commitment: mediation by employee engagement", *Current Psychology*, Vol. 36 No. 1, pp. 101-109, doi: 10.1007/s12144-015-9389-8.
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G. and Hutchison, A. (2019), "Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 81, pp. 73-82, doi: 10.1016/j.ijhm.2019.03.006.
- Ishaq, M. (2019), "Management development of human resources (educators and education staff) at Madrasah Tsanawiyah Negeri Makassar", *International Journal of Social Sciences*, Vol. 74 No. 1, pp. 15-36.
- Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2016), "What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: the mediating role of job engagement", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 53, pp. 59-68, doi: 10.1016/j.ijhm.2015.12.004.
- Kandampully, J., Zhang, T. and Jaakkola, E. (2018), "Customer experience management in hospitality: a literature synthesis, new understanding and research agenda", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 21-56, doi: 10.1108/ijchm-10-2015-0549.
- Kura, K.M., Shamsudin, F.M., Umrani, W.A. and Salleh, N.M. (2019), "Linking human resource development practices to counterproductive work behaviour: does employee engagement matter?", *Journal of African Business*, Vol. 20 No. 4, pp. 472-488, doi: 10.1080/15228916.2019.1583974.
- Lee, M., Cai, Y., DeFranco, A. and Lee, J. (2020), "Exploring influential factors affecting guest satisfaction: big data and business analytics in consumer-generated reviews", *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, Vol. 11 No. 1, pp. 137-153, doi: 10.1108/jhtt-07-2018-0054.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, CA.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-551, doi: 10.1037//0021-9010.78.4.538.
- Nisar, Q.A., Marzouqi, A.S. and Nasir, A. (2018), "Human resource management practices and organizational innovation: mediating role of employees' motivation", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 21 No. 3, pp. 416-432, doi: 10.1108/ejim-12-2017-0181.
- Odoom, R., Anning-Dorson, T. and Acheampong, G. (2017), "Antecedents of social media usage and performance benefits in small- and medium-sized enterprises (SMEs): an emerging market perspective", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 383-399, doi: 10.1108/jeim-04-2016-0088.

- Park, J. and Gursoy, D. (2012), "Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31 No. 4, pp. 1195-1202, doi: 10.1016/j.ijhm.2012.02.007.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. and Podsakoff, N.P. (2003), "Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 No. 5, pp. 879-903, doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879.
- Robinson, S.L., Wang, W. and Kiewitz, C. (2014), "Coworkers behaving badly: the impact of coworker deviant behavior upon individual employees", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1, pp. 123-143, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091225.
- Saks, A.M. (2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619, doi: 10.1108/02683940610690169.
- Shah, M., Irshad, M.Z. and Yousaf, M.I. (2016), "Human resource management practices and service recovery performance: the mediating role of organizational commitment", *International Review of Management and Marketing*, Vol. 6 No. 3, pp. 399-405.
- Varela, O.E., Burke, M.J. and Michel, J.W. (2013), "The development of leader-member exchanges: exploring how personality and performance influence leader and member relationships", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 No. 7, pp. 919-941, doi: 10.1002/job.1876.
- Wong, E.C., Hui, C. and Law, K.S. (1998), "A longitudinal study of the job perception-job satisfaction relationship: a test of the three alternative specifications", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 71 No. 2, pp. 127-144, doi: 10.1111/j.2044-8325.1998.tb00667.x.
- Yalabik, Z.Y., Rayton, B.A. and Rapti, A. (2017), "Facets of job satisfaction and work engagement", *Evidence-based HRM*, Vol. 5 No. 3, pp. 248-265, doi: 10.1108/EBHRM-03-2017-0017.