

MAULANA RIZKY
WIDHIARTO_192010200136
by - -

Submission date: 28-Jun-2023 06:55AM (UTC-0500)

Submission ID: 2121374614

File name: MAULANA_RIZKY_WIDHIARTO_192010200136.pdf (858.45K)

Word count: 5589

Character count: 36713

Kesiapan untuk Berubah pada Industri Hotel ; Sebuah Tantangan atau Ancaman

Abstrak.

Tujuan dari penelitian yang menggunakan sampel sebanyak 65 orang ini adalah untuk mempelajari bagaimana *employee engagement* dan *knowledge sharing* mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo melalui dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. *Employee engagement* dan *knowledge sharing* merupakan variabel independen sedangkan kesiapan karyawan untuk berubah adalah variabel dependen dan dukungan organisasi sebagai variabel intervening. *Structural Equation Modeling (SEM)* digunakan bersamaan dengan program *SmartPLS (Partial Least Square)* untuk menganalisis data. Berdasarkan temuan penelitian ini, tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, tidak terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap dukungan organisasi, tidak terdapat pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, terdapat pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, tidak terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap dukungan organisasi, tidak adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi dan tidak adanya pengaruh signifikan *knowledge sharing* terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi.

Kata Kunci - *Knowledge Sharing, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik*

I. Pendahuluan

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini mengharuskan setiap pemangku kepentingan (stakeholder) dipaksa oleh perubahan organisasi yang cepat untuk memperhatikan dan menanggapi lingkungan di perusahaan mereka. Era globalisasi yang juga dibarengi dengan kemajuan teknologi yang pesat telah mengakibatkan peningkatan baik tingkat persaingan yang ketat maupun kecepatan pergeseran lingkungan bisnis. Bisnis perhotelan adalah salah satunya, karena, seperti banyak sektor ekonomi lainnya, sedang mengalami perubahan cepat akibat kemajuan teknologi di era kontemporer. Tamu hotel datang dari seluruh dunia untuk bersantai dan berbisnis. Karena akomodasinya yang nyaman, keamanan yang terjamin, dan aksesibilitas yang mudah, hotel menjadi pilihan utama untuk tidur malam yang nyenyak. Bagi yang belum mengetahuinya, "hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan makan, minum, dan fasilitas kamar tidur bagi orang-orang yang sedang mengadakan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterimanya tanpa ada perjanjian khusus. (Sulastiyono, 2008). Tingkat daya saing yang sudah tinggi dalam industri perhotelan di Indonesia semakin meningkat dengan banyaknya hotel di negara ini.

Menurut Mangkuprawira (2009), keberhasilan perusahaan sebagian dapat dikaitkan dengan kemampuannya untuk memanfaatkan bakat dan upaya sumber daya manusianya. Upaya individu, keterampilan, dan dukungan organisasi adalah semua aspek yang mempengaruhi prestasi, sebagaimana dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2006). Jika pekerja dapat menerapkan pengetahuan dan kecerdasan mereka pada pekerjaan mereka, mereka akan lebih efektif dalam peran mereka. Hewitts (2004) juga sampai pada kesimpulan yang sama: pekerja yang terlibat lebih terbuka terhadap perubahan daripada pekerja lainnya. Menurut Schaufeli (2002), pekerja yang terlibat akan sangat terlibat dalam upaya memajukan perusahaan dan akan memiliki dedikasi yang kuat terhadapnya. Mereka juga cukup tangguh dengan apa yang mereka lakukan. Salah satu ciri yang dibutuhkan oleh bisnis untuk berhasil melaksanakan perubahan adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proyek perubahan. Dari segi kualitas, sama saja. Karyawan yang berinvestasi dalam keberhasilan upaya perusahaan untuk menerapkan perubahan akan melakukannya dengan semangat dan ketekunan.

Vidal (2007) menemukan bahwa partisipasi yang antusias dari para pekerja merupakan faktor dalam peluncuran yang mulus dari perubahan perusahaan yang paling luas sekalipun. Pekerja yang terlibat, seperti yang dinyatakan oleh Shaw (2005), terbuka dan bahkan mendorong perubahan organisasi. Hewitts (2004)

mencapai kesimpulan yang sama: orang yang tertarik dengan pekerjaannya lebih mudah menerima perubahan. Schaufeli (2002) mengklaim hal itu, pekerja yang terlibat akan sangat terlibat dalam upaya memajukan perusahaan dan akan memiliki dedikasi yang kuat terhadapnya. Selain itu, mereka tangguh dalam pekerjaan mereka. Partisipasi aktif dalam inisiatif perubahan adalah salah satu kualitas yang dibutuhkan organisasi saat melakukan perubahan. Ini adalah kualitas yang sama. Karyawan yang engagement tidak hanya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap upaya implementasi perubahan organisasi tetapi juga memiliki resiliensi untuk melakukannya. Sedangkan berbagi pengetahuan, Paulin dan Suneson (dalam Grant dan Dumay, 2015:77) Ketika dua atau lebih individu memperdagangkan apa yang mereka ketahui, satu pihak menyerahkan apa yang diketahuinya dan pihak lain mengambil apa yang dipelajarinya, memimpin pengembangan informasi baru yang dipegang oleh kelompok secara keseluruhan. Berbagi pengetahuan, menurut Tobing (2016: 6), adalah proses membuat informasi dapat diakses oleh orang-orang di dalam organisasi yang dapat memanfaatkannya pada saat tertentu. Temuan Azizi dan Aulia (2020) menguatkan hal ini, menyatakan bahwa penduduk setempat akan menyebarkan informasi melalui saluran informal seperti obrolan grup dan pertemuan terjadwal. pelatihan (training) atau pelatihan, dan secara online melalui media. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Narma Toserba Narogong Bogor menghasilkan peningkatan yang tidak sesuai target penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya antusiasme karyawan untuk mengikuti pelatihan sehingga pelatihan tersebut tidak berhasil. Penelitian sebelumnya dilakukan di tempat usaha yang berbeda dengan tempat peneliti akan mengumpulkan data. Vidal (2007) berfokus pada perusahaan manufaktur, sedangkan Megani (2012) dan Pramadani (2012) meneliti industri telekomunikasi. Bisakah Anda menjelaskan "dukungan organisasi" untuk saya? Seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge dalam Sutanto dan Setiawan (2018), "dukungan organisasi yang dirasakan" mengacu pada seberapa besar karyawan percaya bahwa atasan mereka peduli terhadap mereka dan kesejahteraan mereka. Persepsi pekerja terhadap dukungan organisasi adalah keyakinan mereka tentang sejauh mana pemberi kerja mereka peduli terhadap mereka sebagai individu, seperti yang disimpulkan dari sejauh mana pemberi kerja mengungkapkan rasa terima kasih atas upaya karyawan dan pentingnya karyawan melekat pada perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Wayne et Al. (dalam Kambu, 2012). keseluruhan.

Salah satu fenomena saat ini adalah bagaimana kesiapan untuk mengubah karyawan secara kolektif mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok individu cenderung setuju, menerima, dan mengadopsi rencana tertentu yang bertujuan untuk mengubah situasi saat ini melalui keterlibatan karyawan dan berbagi pengetahuan. Hal ini terutama karena Edotel Sidoarjo maju di sektor perhotelan dengan terus mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi. Di samping menemukan perusahaan pelengkap untuk membantu Anda mencapai tujuan pendapatan Anda, ini adalah pertimbangan yang paling penting. Sebagai hasil dari meningkatnya persaingan di pasar global saat ini, bisnis harus terus-menerus mengevaluasi strategi mereka dan mempertimbangkan untuk melakukan penyesuaian. Selama periode ini, edotel melihat perubahan teknologi. Sistem reservasi, misalnya, telah beralih dari metode reservasi kerja tradisional atau berbasis telepon ke platform reservasi online yang lebih nyaman dan dapat diakses seluler seperti Traveloka. Sistem check-in dan check-out yang awalnya hanya mengandalkan form kini semua data tersebut diinput melalui sistem yang telah dibeli edotel sebagai sistem penunjang penyimpanan data sehingga memudahkan pencarian data tamu yang pernah menginap sebelumnya. Sistem kunci kamar yang dulu masih menggunakan kunci manual dan kini sudah menggunakan card smart key dan sekarang Edotel juga sudah mempunyai aplikasi sendiri untuk memsani kamar yaitu Klikstaypro. Melihat dari penjualan kamar Edotel Sidoarjo pada tahun 2022 didapatkan hasil sekitar 46,79% dari 15 kamar yang terjual setiap harinya sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap harinya hotel menjual sekitar 7-8 kamar dibandingkan tahun lalu yang hanya mencapai 5-6 kamar. Sengitnya persaingan hotel di Sidoarjo terlebih adanya kompetitor yang unggul seperti Aston, Luminor hingga Fave Hotel yang merupakan pemain baru di bisnis perhotelan Sidoarjo. Sehingga Edotel terus berupaya agar bisa bertahan dalam persaingan bisnis perhotelan di Sidoarjo. Dengan demikian, ada kesempatan untuk studi untuk menguji bagaimana keterlibatan karyawan dan berbagi informasi mempengaruhi kesiapan organisasi untuk berubah. Mengingat hal di atas, masuk akal untuk mengklasifikasikan studi ini di bawah SDG 8: mempromosikan pekerjaan yang layak dan pembangunan ekonomi.

Tinjauan Pustaka

“Employee engagement” mengacu pada kondisi mental yang baik dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang didefinisikan dengan antusiasme, pengabdian, dan penyerapan (Abrianto & Srimulyani, 2021).

Menurut Paulin dan Suneson (dikutip dalam Grant dan Dumay, 2015, halaman 77) Istilah “berbagi pengetahuan” mengacu pada transfer informasi antar individu. Ketika satu orang mengajar orang lain, mereka menerima informasi baru dan tumbuh dalam pemahaman mereka.

Temuan studi oleh (Novitasari et al., 2020) membuktikan bahwa keadaan perubahan itu kompleks, bergantung pada persepsi karyawan tentang (a) kemampuan mereka sendiri untuk mengimplementasikan perubahan (yaitu, efektivitas perubahan); (b) kesesuaian perubahan untuk organisasi; (c) fokus pemrakarsa pada perubahan; (d) manfaat perubahan bagi individu dalam organisasi.

Dukungan organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Bakker et al. (dalam Mujiasih, 2015), adalah sejauh mana pekerja percaya majikan mereka benar-benar peduli dan menghargai apa yang mereka bawa ke meja kerja. Di sisi lain, persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana pekerja merasa atasannya menghargai pekerjaan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, dalam Sutanto & Setiawan, 2018).

II. Metode

Pendekatan penelitian

Strategi penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Upaya metodis, terencana, dan sistematis digunakan untuk mengembangkan desain studi oleh para peneliti kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, penelitian ini berusaha menggambarkan secara menyeluruh topik yang sedang dibahas atau hasil penyelidikan yang sedang dilakukan. Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk analisis ini. Kami menggunakan penelitian untuk memahami gambaran besar, kami menjelaskan metode kami secara rinci, dan kami lebih banyak menyimpan fakta daripada desas-desus. Bukti menunjukkan (Nursalam, 2013)

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian adalah “atribut, sifat, atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang variasinya ditentukan oleh peneliti untuk diteliti”; penulis penelitian ini menggunakan dua jenis variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel intervening, yaitu:

- a. Employee engagement di pakai sebagai variabel bebas dan akan disebut sebagai X1
- b. Knowledge sharing di pakai sebagai variabel bebas dan akan disebut sebagai X2
- c. Kesiapan berubah karyawan sebagai variabel terikat dan akan disebut sebagai Y
- d. Dukungan organisasi sebagai variabel terikat dan disebut sebagai variabel Z

Indikator Variabel

1. Employee engagement
 - a. Sikap positif dan bangga pada organisasi
 - b. Kepercayaan terhadap hasil produk/layanan organisasi
 - c. Organisasi memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik
 - d. Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik
 - e. Pemahaman luas akan pekerjaan
2. Knowledge sharing
 - a. Keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru
 - b. Pemimpin mampu memberikan pengetahuan baru
 - c. Pemimpin mempunyai keinginan untuk berbagi pengetahuan
 - d. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan

3. Kesiapan berubah karyawan
 - a. Keyakinan di pihak pekerja bahwa perubahan yang diharapkan adalah demi kepentingan terbaik mereka.
 - b. Penerimaan perubahan oleh pekerja dan keyakinan bahwa itu akan bermanfaat bagi perusahaan
 - c. Pekerja berpikir ada alasan yang baik untuk perubahan dan itu perlu.
 - d. Pekerja sangat antusias dengan peluang yang dihadirkan oleh transformasi.
 - e. Keyakinan pekerja terhadap kekuatan mereka sendiri untuk membawa perubahan
 - f. Pekerja percaya bahwa manajemen tingkat atas berdedikasi dan antusias dalam menerapkan perbaikan yang disarankan.
 - g. Pekerja yakin bahwa dia akan menjadi lebih baik sebagai akibat dari perubahan tersebut
4. Dukungan Organisasi
 - a. Hadiah; Karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan untuk kinerja yang luar biasa.
 - b. Pertumbuhan; Karyawan didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka, dan organisasi menawarkan banyak peluang untuk kemajuan profesional.
 - c. lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun virtual tempat kerja.
 - d. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan personelnnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130), populasi terdiri dari hal-hal/subjek dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya yang peneliti pelajari untuk menarik kesimpulan. Penelitian bergantung pada data yang dikumpulkan dari sampel yang representatif dari populasi, dan populasi mencakup subset dari jumlah karakteristik populasi. (2017:81) Sugiyono.

Sampling non-probabilitas, yaitu sampling jenuh (sensus), digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini. Bila semua anggota populasi diikutsertakan dalam sampel, maka metode tersebut disebut “sampling jenuh”, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2014:118). Karena populasi ini sangat kecil, penulis menggunakan metode sampling jenuh untuk memilih sampel yang representatif. Oleh karena itu, total 65 peserta dipekerjakan dalam analisis ini.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) apakah hasil yang dikumpulkan merupakan data yang sah atau tidak. Menurut Sugiyono (2016:177), “kemanjuran produk” didefinisikan sebagai “sejauh mana produk mencapai hasil yang diinginkan”, dan “kemanjuran produk” dikuantifikasi dengan mengkorelasikan data penelitian dengan skor berdasarkan jumlah hal tersebut. . Produk yang sah memiliki nilai korelasi minimal 0,3 antara bagian komponennya dengan keseluruhan, sedangkan produk yang tidak valid memiliki nilai korelasi kurang dari 0,3. Yang dimaksud dengan “uji reliabilitas” adalah suatu percobaan yang menggunakan objek yang sama untuk mendapatkan hasil yang sama (Sugiyono, 2012:177).
2. Pengujian Hipotesis

Keandalan model penelitian diuji dengan menggunakan uji F, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji statistik t (parsial). Analisis jalur digunakan untuk mengungkap kausalitas yang dimaksudkan penulis atau hubungan sebab-akibat yang disimpulkan antara variabel independen dan ukuran dependen mereka. Tujuan studi ini adalah untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dan berbagai pengetahuan, serta keterbukaan organisasi terhadap perubahan.
3. Alat Analisis Data SEM – PLS

Perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) digunakan untuk analisis data Structural Equation Modeling (SEM). Karena studi ini tidak menyertakan sampel dalam jumlah besar dan malah berfokus pada membuat prediksi dan memberikan penjelasan untuk variabel tersembunyi, perangkat lunak ini sangat ideal. Empat (empat) variabel dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan model persamaan struktural dan analisis partial least squares dalam penelitian ini.

III. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

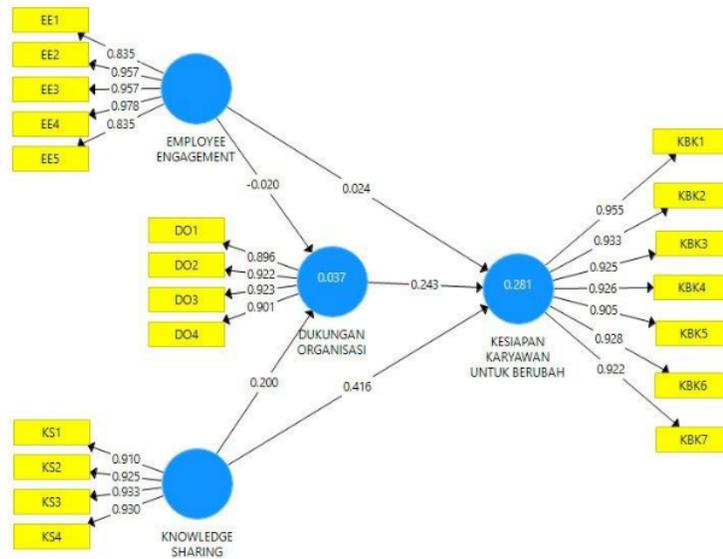
Keterlibatan karyawan, berbagi pengetahuan, kemauan karyawan untuk berubah, dan dukungan organisasi semuanya telah diukur, dan temuan konsep masing-masing ditampilkan di sini. Evaluasi ini menilai konstruk dengan menggunakan ketergantungan gabungan blok indikator. Jika nilai Cronbach alpha dari blok indikator build lebih dari 0,6 atau nilai composite reliability lebih dari 0,6, maka konstruk tersebut reliabel dalam pengujian ini. Jika Cronbach alpha untuk konstruk yang diberikan lebih dari 0,60, kita dapat dengan percaya diri menyebutnya dapat diandalkan. Tabel berikut menampilkan nilai loading untuk framework variabel penelitian yang dihasilkan oleh software Smart PLS.

Tabel 1: Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.956	1.043	0.962	0.836
KNOWLEDGE SHARING	0.943	0.945	0.959	0.855
KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.973	0.983	0.977	0.861
DUKUNGAN ORGANISASI	0.932	0.946	0.951	0.829

Dengan menggunakan data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa keempat karakteristik (keterlibatan karyawan, berbagi pengetahuan, kemauan karyawan untuk berubah, dan dukungan organisasi) dapat diandalkan. Kita dapat menyimpulkan bahwa setiap variabel sangat diskriminan. Seperti yang terlihat pada tabel di atas, nilai konstruk keterlibatan karyawan, berbagi pengetahuan, kemauan karyawan untuk berubah, dan dukungan organisasi lebih dari 0,60, menunjukkan tingkat ketergantungan yang tinggi di antara faktor-faktor tersebut. Menurut data, tampaknya semua kriteria kepercayaan telah terpenuhi secara keseluruhan, menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan. Selain itu, tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan dan memenuhi standar nilai cronbach's alpha. Oleh karena itu, indikator yang digunakan di sini terlalu sensitif terhadap variasi yang tidak kentara.

Hasil dari analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS. Berikut merupakan gambar model output structural :



Gambar 1. Model Output Structural

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Tabel berikut menampilkan nilai koefisien determinasi dari Analisis Varian (R2) atau Uji Determinasi berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen.

	R Square
KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.281
DUKUNGAN ORGANISASI	0.037

Tabel 2. Nilai R-square

Nilai R Square untuk variabel “kesiapan karyawan untuk berubah” adalah sebesar 0,281 seperti yang terlihat pada tabel di atas. Jika dinyatakan dalam persentase, statistik ini menunjukkan bahwa 28,1% pekerja terbuka terhadap gagasan dan pendekatan baru. Ini mengilustrasikan bagaimana faktor-faktor seperti keterlibatan karyawan dan berbagi informasi meningkatkan kesiapan perubahan, sementara faktor lainnya menyumbang 71,9% sisanya. Sedangkan variabel dukungan organisasi memiliki nilai R Square sebesar 0,037. Angka ini mengklarifikasi bahwa 3,7% organisasi mendukungnya. Dukungan organisasi dipengaruhi oleh total 97 faktor berbeda, hanya 3,7% di antaranya terkait dengan keterlibatan karyawan dan pertukaran pengetahuan.

Relevansi prediktif (Q2) digunakan dalam pengujian model Goodness of Fit Structural model internal. Model memiliki kepentingan prediktif karena nilai Q-squared lebih besar dari nol (0). Persamaan berikut memberikan nilai R-kuadrat dari semua variabel endogen dalam analisis ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - \text{Kesiapan Karyawan untuk Berubah}) (1 - \text{Dukungan Organisasi})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,281) (1 - 0,037)$$

$$Q^2 = 1 - (0,719) (0,963)$$

$$Q^2 = 0,307$$

Dari perhitungan ini nilai $Q^2 = 0,307 > 0$, yang berarti model memiliki predictive relevance, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, T-Statistics dan P-Values digunakan untuk menguji hipotesis. Jika T-Statistic lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien Jalur efek langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.024	0.028	0.134	0.181	0.856
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> DUKUNGAN ORGANISASI	-0.020	-0.009	0.160	0.126	0.900
DUKUNGAN ORGANISASI -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.243	0.251	0.134	1.817	0.070
KNOWLEDGE SHARING - > KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.416	0.418	0.136	3.069	0.002
KNOWLEDGE SHARING - > DUKUNGAN ORGANISASI	0.200	0.200	0.146	1.370	0.171

1. H1 = Employee engagement berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah
T-statistik adalah 0,181, p-value adalah 0,856, dan koefisiennya adalah 0,024 berdasarkan data pada tabel di atas. Dengan nilai p-value 0,856, tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05, dan nilai t-statistik 0,181 lebih rendah dari nilai t-tabel 1,960. Hasil ini menyatakan Hipotesis ditolak.
2. H2 = Employee engagement berpengaruh terhadap dukungan organisasi
Data tersebut menunjukkan koefisien -0,020, p-value 0,900, dan t-statistik 0,126. T-statistik 0,126 lebih kecil dari nilai kritis 1,960, dan nilai-p 0,900 berarti uji ini signifikan secara statistik. Hasil ini menyatakan hipotesis ditolak.
3. H3 = Kesiapan karyawan untuk berubah dipengaruhi oleh tingkat dukungan seluruh organisasi.
Dengan menggunakan data pada tabel di atas, kita dapat menghitung sebagai berikut: $t = 1,817$, $p = 0,070$, dan koefisien = 0,244. T-statistik 1,817 lebih kecil dari t-tabel 1,960, dan p-value 0,070 lebih dari 0,05. Hasil ini menyatakan hipotesis ditolak.
4. H4: Penyebaran informasi berdampak langsung pada kemampuan adaptasi pekerja.
t-statistik adalah 3,069, p-value adalah 0,002, dan koefisien adalah 0,416 berdasarkan data pada tabel di atas. T-statistik 3,069 lebih besar dari t-tabel 1,960, dan p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan hipotesis diterima.

5. H5 = Penyebaran informasi di dalam suatu organisasi berpengaruh positif terhadap moralnya. Menurut data yang ditunjukkan di atas, koefisien korelasinya adalah 0,2, tingkat signifikansinya adalah 0,171, dan t-statistiknya adalah 1,370. Nilai p 0,171 lebih dari 0,05, sedangkan t-statistik 1,371 lebih rendah dari nilai cut off 1,960 pada t-tabel. Hasil ini menyatakan hipotesis ditolak

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Tabel 4. *Path Coefficients* (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT - > DUKUNGAN ORGANISASI -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	-0.005	0.000	0.046	0.107	0.915
KNOWLEDGE SHARING -> DUKUNGAN ORGANISASI - > KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.049	0.048	0.047	1.031	0.303

- H6 = Employee engagement berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi
T-statistik adalah 0,107, p-value adalah 0,915, dan koefisiennya adalah -0,005 berdasarkan data yang disajikan di atas. T-statistik 0,107 lebih rendah dari nilai kritis 1,960, dan nilai-p 0,915 menunjukkan signifikansi statistik. Hasil ini menyatakan hipotesis ditolak.
- H7 = Knowledge sharing berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi
Berdasarkan data yang disajikan di atas, kami mendapatkan t-statistik 1,031, nilai p 0,303, dan koefisien 0,049. t-statistik 1,031 lebih kecil dari t-tabel 1,960, dan p-value 0,303 lebih dari 0,05. Hasil ini menyatakan hipotesis ditolak.

PEMBAHASAN

1. Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah

Hipotesis pertama diuji melalui analisis data, dan hasilnya menunjukkan tidak ada korelasi antara Employee Engagement dan Change Readiness pada staf Edotel Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa Edotel Sidoarjo tidak memiliki budaya adaptasi. Anggota staf yang berkontribusi pada kelancaran perubahan kepemimpinan memiliki sifat ini. Ciri-ciri ini diperlukan untuk dimiliki bisnis agar dapat beradaptasi dengan lanskap bisnis yang berubah. Karyawan yang berinvestasi di perusahaan secara keseluruhan lebih cenderung memperhatikan dan merespons perubahan organisasi. Mayoritas responden menilai keterlibatan karyawan di Edotel Sidoarjo kuat, dengan indikasi "bersikap rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik" mendapat skor tertinggi. Kesan responden terhadap Edotel Sidoarjo digunakan untuk menghitung skor rata-rata untuk sejumlah karakteristik, termasuk "bersikap rendah hati" dan "menjadi anggota tim yang baik".

Dekalia Yulistiani dkk. (2020) menemukan bahwa ketika pekerja antusias dengan pekerjaannya, mereka lebih terbuka terhadap perubahan. Menurut temuan, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dikaitkan dengan kemungkinan pergantian karyawan yang tinggi.

2. Employee engagement terhadap dukungan organisasi

Saat mencari korelasi antara employee engagement dan dukungan organisasi di Edotel Sidoarjo, analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis kedua tidak ditemukan. Tidak ada hubungan antara

keterlibatan karyawan dan loyalitas perusahaan dalam penelitian ini. Karyawan di Edotel Sidoarjo sangat terlibat, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa komponen utama indikator, "Bersikaplah rendah hati dan jadilah anggota tim yang baik", mendapat skor tertinggi dalam jajak pendapat. Bagian terbesar dari indikator kesejahteraan karyawan, dukungan organisasi, berada dalam kisaran yang sangat baik, menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kinerja terbaiknya. Di Edotel Sidoarjo, indikator Employee Engagement pada Organizational Support bergeser berdasarkan perilaku kesopanan dan kerjasama tim.

Hal ini bertentangan dengan temuan sebuah penelitian (kailiang dai, 2016) yang menemukan bahwa ketika pekerja merasa majikan mereka membantu mereka, mereka lebih cenderung berkorban dalam kehidupan pribadi mereka dan berusaha lebih keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Mereka akan percaya bahwa organisasi akan memenuhi janjinya untuk membawa manfaat yang nyata jika mereka mendapat dukungan dari organisasi dan percaya bahwa mereka berutang sesuatu kepada organisasi sebagai imbalan atas dukungan itu. Penelitian Thomas (dalam Mujiasih, 2015) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki kesan positif terhadap dukungan organisasinya, mereka lebih cenderung untuk melampaui persyaratan minimum untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti mereka lebih cenderung menunjukkan dedikasi pada pekerjaan mereka, menggunakan penilaian mereka untuk menentukan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan mereka, dan mengawasi tindakan mereka sendiri untuk memastikan mereka berada di jalur yang benar.

3. Dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan analisis data panel menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo. Menurut tanggapan, Edotel Sidoarjo memiliki tingkat dukungan organisasi yang relatif tinggi, dengan skor tertinggi pada indikator kesejahteraan karyawan yang menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap karyawan yang paling berkomitmen. Sementara mayoritas karyawan percaya bahwa perubahan yang diusulkan akan bermanfaat bagi perusahaan, mayoritas karyawan juga percaya bahwa mereka secara pribadi akan mendapat manfaat dari penerapan perubahan tersebut, menempatkan Kesiapan Karyawan untuk Berubah dalam kategori yang menguntungkan. Dukungan organisasi Edotel Sidoarjo terhadap kemauan pekerja untuk berubah bergantung pada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Grace Amin & Filda Rahmiati, 2018) yang menyatakan dukungan organisasi mempengaruhi persiapan karyawan Generasi X dan Y untuk perubahan. Dukungan yang baik dari perusahaan dapat didasarkan pada lingkungan kerja yang baik, akses ke pelatihan, loyalitas karyawan dan kesempatan untuk maju. Karyawan yang termotivasi oleh organisasi lebih fleksibel. Organisasi tidak mendukung karyawan, sehingga karyawan menolak perubahan.

4. Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah

Dengan menggunakan analisis data panel, kami menguji hipotesis keempat dan menemukan bahwa Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keterbukaan karyawan terhadap perubahan di Edotel Sidoarjo. Kepercayaan karyawan dalam mendapatkan informasi baru merupakan indikasi dengan skor tertinggi, dan temuan dari survei menunjukkan bahwa hal ini membuat Berbagi informasi di Edotel Sidoarjo berada pada kisaran yang sangat baik. Sementara mayoritas karyawan percaya bahwa perubahan yang diusulkan akan bermanfaat bagi perusahaan, mayoritas karyawan juga percaya bahwa mereka secara pribadi akan mendapat manfaat dari penerapan perubahan tersebut, menempatkan Kesiapan Karyawan untuk Berubah dalam kategori yang menguntungkan. Keterbukaan karyawan terhadap informasi baru merupakan tanda utama kemampuan beradaptasi mereka di Edotel Sidoarjo.

Wibowo (2007) berpendapat bahwa konsep produktivitas mencakup lebih dari sekedar hasil akhir dari usaha seorang karyawan di tempat kerja. Jadi, produktivitas terkait dengan bagaimana pekerjaan dilakukan

dan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu.

Kegiatan berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018). Dengan menggabungkan sumber daya dan keahlian mereka, pekerja lebih mungkin untuk memenuhi target kinerja. Hasil pekerjaan yang lebih baik dapat dicapai melalui penerapan berbagi pengetahuan karena pekerja akan lebih mungkin untuk berbagi keahlian mereka satu sama lain dan dengan kelompok dalam bisnis.

5. Knowledge sharing terhadap dukungan organisasi

Hipotesis akhir yang diuji dengan analisis data panel, tidak menemukan hubungan yang signifikan antara berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi di Edotel Sidoarjo. Berbagi pengetahuan terbukti tidak memiliki dampak yang berarti terhadap komitmen organisasi. Data responden menempatkan Knowledge Sharing di Edotel Sidoarjo pada rentang "baik", dengan nilai tertinggi pada indikator yang mengukur optimisme staf dalam memperoleh informasi baru. Sementara itu, dukungan organisasi yang kuat, merupakan bagian terbesar dari indeks kesejahteraan karyawan, menunjukkan bahwa pemberi kerja menghargai kebahagiaan pekerjanya. Keterbukaan karyawan terhadap informasi baru menjadi tanda utama komitmen mereka terhadap Edotel Sidoarjo.

Menurut Sheni & Suwarsi (2022) membahas dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja organisasi. Berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena melalui berbagi pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan tacit secara sukarela diungkapkan, digunakan, dan dirancang. Seiring dengan perubahan dan isu yang muncul, karyawan perlu berbagi informasi yang baik agar dapat memperoleh wawasan, wawasan dan gagasan baru melalui diskusi dan mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di masa pandemi Covid-19. Dampak wabah covid-19 sangat mempengaruhi kerja organisasi, dan masalah covid-19 masih ada, sehingga organisasi menghadapi ketidakpastian dan masalah baru, terutama manajemen orang terus berurusan dengan karyawannya, salah satunya adalah pengelolaan pertukaran informasi dan saling pengertian. Pimpin satu sama lain ke arah yang benar dan tampil di level tertinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Employee Engagement dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah yang Difasilitasi oleh Organizational Support di Edotel Sidoarjo. Menurut responden survei, Employee Engagement Edotel Sidoarjo termasuk dalam kategori "baik" secara keseluruhan. Mempertahankan profil rendah sambil memimpin kelompok dalam mencetak gol. Sementara mayoritas karyawan percaya bahwa perubahan yang diusulkan akan bermanfaat bagi perusahaan, mayoritas karyawan juga percaya bahwa mereka secara pribadi akan mendapat manfaat dari penerapan perubahan tersebut, menempatkan Kesiapan Karyawan untuk Berubah dalam kategori yang menguntungkan. Perusahaan memperhatikan pekerjanya, dan bagian utama dari indikator kesejahteraan karyawan, yang mengukur dukungan organisasi, berada dalam kisaran yang sangat baik. Oleh karena itu, rendah hati dan berkontribusi pada tim bukanlah faktor Edotel Sidoarjo yang mengindikasikan Kesiapan Karyawan untuk Berubah dengan Dukungan Organisasi.

Komitmen karyawan merupakan disposisi yang menguntungkan terhadap perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Robinson, Perryman, dan Hayday (2004). Pekerja yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka akan mengambil tindakan yang meningkatkan produktivitas. Menurut Kahn (1990), kerjasama adalah "keadaan psikologis" yang berkembang selama kerja sama tim. Menurut Ram dan Prabhakar (2011), persepsi pekerja tentang dukungan organisasi mereka meningkat ketika mereka secara aktif terlibat dalam membentuk arahnya. Untuk melaksanakan perubahan sebagaimana perusahaan menerimanya, penting bagi semua pekerja untuk menyadari pentingnya mendukung organisasi sambil membuat pilihan dan menerima perubahan.

7. Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi

Analisis data panel digunakan untuk mengevaluasi hipotesis ketiga dan terakhir dan tidak menemukan bukti hubungan kausal antara Berbagi Pengetahuan dan kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo. Menurut temuan survei, karyawan di Edotel Sidoarjo memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk mempelajari informasi baru, menjadikan berbagi pengetahuan di sana sebagai pengalaman positif secara keseluruhan. Sedangkan Kesiapan Keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat untuk organisasi, Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapat manfaat dari penerapan perubahan, dan Keyakinan karyawan bahwa penerapan perubahan akan menguntungkan mereka adalah indikator terpenting Karyawan untuk Berubah. Sebagian besar metrik kesejahteraan karyawan, yang menilai dukungan organisasi, berada dalam kategori sangat baik hingga baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap karyawannya. Oleh karena itu, di Edotel Sidoarjo, Kesiapan Karyawan untuk Berubah yang diukur dengan dukungan organisasional tidak berkorelasi dengan keyakinan karyawan tentang kemampuannya mempelajari informasi baru.

Sebuah sistem pembelajaran organisasi mencakup pembelajaran individu, kelompok dan organisasi dengan mempromosikan pembelajaran berkelanjutan dari organisasi dan individu (Chang & Lee, 2007). Salah satu langkah yang harus diambil adalah kesiapan atau kemauan organisasi untuk bertransformasi dan merubah dirinya menjadi learning organization (LO) atau organisasi belajar. Proses pembelajaran pribadi terjadi ketika anggota organisasi melalui proses pemahaman (knowing why) konsep-konsep baru, kemudian mengarah pada perubahan atau perbaikan dengan pengetahuan mampu dan menggunakan elemen-elemen tersebut (knowing how to do it). konsekuensi tambahan untuk pendirian. , Tjakraatmadja dan Lantu (2006) menyebutkan bahwa organisasi pendidikan merupakan organisasi yang mementingkan pembelajaran. Idealnya, semua karyawan berkomitmen untuk perbaikan berkelanjutan melalui pelatihan. Merujuk pada Pedler (2011), Ginting mengatakan bahwa “organisasi pembelajaran” adalah organisasi dan pembelajaran yang tidak melibatkan pendidikan (pelatihan), tetapi mendorong pembelajaran dan perubahan terus menerus oleh semua anggotanya.

Holt dkk. (2007) menyatakan bahwa identitas seseorang dan konteks di mana transformasi terjadi adalah dua kunci penentu keberhasilan. Pengetahuan, keterampilan, kepercayaan/keyakinan (komitmen terhadap bisnis), lingkungan, dan visi perusahaan adalah semua elemen internal yang memengaruhi kesiapan karyawan atau individu untuk berubah (Weiner, 2009).

Simpulan

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari temuan studi berdasarkan penelitian yang dilakukan dan analisis data yang disajikan di bagian sebelumnya: Di Edotel Sidoarjo, employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Temuan bertentangan dengan temuan Dekalia Yulistiani et al. (2020). Di edotel Sidoarjo, employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap dukungan organisasi. Penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya (Kailiang Dai, 2016). Di Edotel Sidoarjo, dukungan organisasi maupun individu tidak berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Grace Amin & Filda Rahmiati, 2018). Knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Di Edotel Sidoarjo, knowledge sharing tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap dukungan organisasi. Dukungan organisasi Edotel Sidoarjo bukanlah faktor moderating antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah. Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo tidak dapat dimediasi oleh dukungan organisasi.

Referensi

- Abadiyah, R., & Yulianto, M. R. (2022). Kesiapan Untuk Berubah dan Manajemen Perubahan untuk Mewujudkan Kampus Merdeka. *Proceedings of the 1st SENARA 2022*, 0672(c), 1331–1336. <https://pssh.umsida.ac.id>.
- Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 09(July), 38–48. https://www.researchgate.net/profile/Jrma-Jrmaepemimpinan_Kredibeli
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 17(2), 239–247.
- Ananda, R. R. A., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, 6 (1), 317–324. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129–139. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement : Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Sosial Science*, 4, 46–57.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Grace Amin & Filda Rahmiati. (2018). ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERASI X DAN Y DI INDUSTRI MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13916.23687>
- Hidayati, F. N. R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Pranatha, N. R. D., & Majorsy, U. (2018). Komitmen Organisasi Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Media Cetak. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 25–34. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2071>
- Pratiwi, D. S., & Abadiyah, R. (2022). Intrinsic Motivation on Organizational Commitment with Employee Engagement as Intervening Variable in a Shipping Company During the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2022, 308–324. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i12.11536>
- Putra, R. K., Rachmawati, I. K., & Farhorrahman. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan

Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan. *HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 5(1), 1–13.

Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>

Sari, F. D., Antara, H., Dukungan, P., & Dengan, O. (2022). *Farastya Dwi Sari - Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee...*

Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MAnajemen*, 2(1), 42–54.

Vina, R. (2018). *Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Hotel My All Padang.*

Yulistiani, D., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Pengaruh employee engagement dan Work Value terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan PT Budi Perkasa Alam The Effect of Employee Engagement and Work Value on Readiness to Change in Employees PT Budi Perkasa A. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 76–81. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa%0APengaruh>

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

2%

2

repositori.usu.ac.id

Internet Source

1%

3

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

1%

4

jurnal.unissula.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

MAULANA RIZKY WIDHIARTO_192010200136

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
