

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH *ENTREPRENEURIAL ATTITUDE*, *JOB SATISFACTION* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERHOTELAN BINTANG 5
DI JAKARTA SELATAN**

Muhamad Khaerul Anwar, Lucy Warsindah

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords: *Entrepreneurial Attitude, Job Satisfaction, Work Engagement dan Organizational Commitment*

Kata Kunci: *Sikap Kewirausahaan, Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasi*

Corresponding author:

Muhamad Khaerul Anwar

Muhamad122012003053@std.trisakti.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of entrepreneurial attitude, job satisfaction on organizational commitment with work engagement as a mediating variable in 5-star hotel employees in South Jakarta. The object of this research is a 5-star hotel employee in South Jakarta. The approach used in this study is a quantitative approach with the Structural Equation Model (SEM) analysis method, sampling using purposive sampling so as to get respondents a total of 225 respondents. The analytical tool in this study uses SMART PLS 3.3. The results of this study indicate that there is a direct influence between entrepreneurial attitude, job satisfaction and work engagement on organizational commitment. In addition, the results of research on indirect effects show that there is an influence between job satisfaction and entrepreneurial attitude on organizational commitment mediated by work engagement in 5-star hotel employees in South Jakarta. The implication that can be expected is that organizations need to provide opportunities for development and provide open space for employees to be able to develop skills and channel their creativity and innovation to the organization.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *entrepreneurial attitude, job satisfaction* terhadap *organizational commitment* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah karyawan hotel bintang 5 di Jakarta Selatan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)*, pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga mendapatkan responden sejumlah 225 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SMART PLS 3.3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude, job satisfaction* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment*. Selain itu, hasil penelitian pada pengaruh tidak langsung Terdapat hasil bahwa adanya pengaruh antara *job satisfaction, entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan. Implikasi yang dapat diharapkan adalah organisasi perlu memberikan kesempatan berkembang dan memberikan ruang terbuka bagi karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan menyalurkan kreatifitas dan inovasinya terhadap organisasi.

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 telah berlangsung pandemi COVID-19 yang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia dan berdampak pada seluruh sector perekonomian sehingga mengakibatkan turunnya kinerja perekonomian. Salah satu industri yang sangat terdampak pandemi sendiri adalah industri perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan, kinerja perhotelan rata-rata mengalami penurunan dari tahun 2019-2020 dengan rata-rata penurunan sebesar 21,79% dan cenderung berfluktuasi pada tahun 2021 (www.bps.go.id). karena semakin kompleksnya dinamika kerja pada masa pandemi COVID-19 memunculkan tuntutan dari organisasi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan memiliki *commitment* (Cherif, 2020). Karena, karyawan merupakan asset penting dari sebuah organisasi maka organisasi perlu mempertimbangkan kemungkinan kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi dan mungkin dapat meninggalkan organisasi (Dechawatanapaisal, 2018).

Dengan demikian, organisasi harus lebih memfokuskan dalam pengembangan sumber daya manusia, karena salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki *commitment* (Saleem dan Khurshid, 2014). Oleh karena itu, karyawan yang masih bertahan harus memiliki *commitmentnya* terhadap organisasi, salah satu cara dalam meningkatkan *organizational commitment* adalah karyawan harus memiliki *entrepreneurial attitude* dan mampu mendedikasikan dirinya pada organisasi (Boonsiritomachai, 2021).

Menurut Jain *et al.*, (2015) orientasi *entrepreneurial attitude* telah diakui memainkan peran penting dalam meningkatkan *organizational commitment* dan bukan hanya itu *entrepreneurial attitude* ini juga memainkan peran dalam mengatur perilaku individu. Menurut Boonsiritomachai (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *entrepreneurial* telah dianggap sebagai faktor kunci dalam pembangunan ekonomi dalam hal ini karena *entrepreneurial* memberikan kontribusi untuk menumbuhkan daya saing organisasi di pasar nasional ataupun internasional yang memberikan solusi untuk masalah *organizational commitment* yang terus meningkat dan membawa ide-ide inovatif ke pasar.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* salah satunya adalah *job satisfaction* (Stefani *et al.* 2020). Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan yang positif sehingga dapat berpengaruh pada mental karyawan sehingga akan berdampak dan memberikan konsekuensi positif berupa nilai kinerja (Bashir dan Gani, 2019). Sejalan dengan pendapat Stefani *et al.* (2020) menjelaskan bahwa terwujudnya *organizational commitment* yaitu ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, karena *job satisfaction* sendiri merupakan sebuah respon emosional dari individu mengenai pekerjaan dengan perbandingan ekspektasi, keinginan dan kebutuhannya (Lambert *et al.* 2017).

Job satisfaction dan *work engagement* merupakan faktor tidak berwujud yang mempengaruhi *organizational commitment* (Nugraha, 2018), pernyataan tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitian salah satunya yang telah dilakukan oleh Hanaysha (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work engagement* terhadap *organizational commitment*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Boonsiritomachai (2021) *work engagement* secara positif dapat mempengaruhi *organizational Commitment*.

Work engagement muncul dari pengembangan teori *employee satisfaction*, *commitment employee*, dan perilaku keaktifan karyawan yang terlibat dalam organisasi menunjukkan organisasi tersebut mempunyai iklim atau lingkungan kerja yang positif (Nugraha, 2018). Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan memiliki *work engagement* terhadap organisasinya, salah satu faktornya adalah karyawan memiliki rasa bahwa organisasi dan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi dirinya sehingga ketika karyawan memiliki rasa tersebut karyawan akan memiliki hubungan yang lebih dekat terhadap organisasi dan menganggap bahwa karyawan

tersebut sebagai bagian dari organisasi, sehingga akan menumbuhkan *commitment* yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Nugraha, 2018). Dengan demikian, karyawan akan menemukan makna dari sebuah pekerjaan. Namun, jika tidak adanya *work engagement* pada sebuah organisasi dari karyawannya maka akan berdampak pada hubungan antar karyawan di organisasi tersebut menjadi tidak baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Entrepreneurial Attitude

Menurut Busharmaidi (2020), *entrepreneurial* saat ini tidak hanya bertujuan untuk menjalankan suatu bisnis saja tetapi setiap orang dalam melakukan sebuah pekerjaan apapun, baik usaha ataupun karyawan dalam sebuah organisasi perlu memiliki *entrepreneurial attitude*.

Robbins dan Judge (2017), *attitude* merupakan pernyataan *evaluative* yang baik serta menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu atau sebuah peristiwa.

Dimensi Entrepreneurial Attitude

Menurut Boonsiritomachai (2021), terdapat empat dimensi *entrepreneurial attitude* antara lain :

- a. Inovasi yaitu mengacu pada upaya menghasilkan ide-ide baru dan unik yang membedakan dari keadaan praktik dan teknologi saat ini.
- b. Kontrol pribadi mengasumsikan kontrol dan pengaruh yang dirasakan atas nasib bisnis. Kontrol pribadi memberikan keyakinan individu, *commitment* dan tekad, memungkinkan individu untuk mengejar perjalanan kewirausahaannya.
- c. Harga diri mencerminkan kompetensi yang dirasakan seseorang, kepercayaan diri dan perasaan baik tentang karyawan itu sendiri. Harga diri memberikan motivasi untuk melakukan upaya yang diperlukan dan menghindari kegagalan.
- d. Pencapaian mengacu pada keinginan untuk mencapai hasil nyata, menerima umpan balik dan mengalami rasa pencapaian.

Job Satisfaction

Menurut Ashraf (2020), *job satisfaction* merupakan keadaan emosional positif ataupun menyenangkan yang diciptakan dari sebuah pengalaman kerja seseorang, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya serta ber*commitment* pada organisasi, maka hal tersebut akan diperkuat sehingga akan menghasilkan kerja sama yang lebih tinggi dan kemungkinan keluar dari organisasi akan berkurang.

Menurut Sutiyeem *et al.*, (2020) *job satisfaction* merupakan perasaan senang atau tidak senang dari seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga *job satisfaction* merupakan faktor yang turut menentukan efektifitas dan produktivitas kerja,

Dimensi Job Satisfaction

Menurut Khera (2015), terdapat 5 dimensi *job satisfaction*, dibawah ini adalah penjelasan dimensi tersebut:

The work it self

Merupakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan untuk untuk bertanggung jawab, kesempatan untuk belajar dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Pay

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang dipandang setara dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Promotion opportunities

Merupakan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam sebuah organisasi.

Supervision

Merupakan kemampuan atasan dalam membantu karyawan secara teknis dan secara perilaku.

Co-Worker

Merupakan kemampuan rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung hubungan social dalam sebuah organisasi.

Work Engagement

Menurut Ghana dan Jermsttiparsert (2019), mendefinisikan bahwa *work engagement* merupakan gagasan motivasi yang ditandai dengan pengalokasian keaktifan sumber daya manusia terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya. Pekerja yang terlibat menjadi lebih aktif dalam pekerjaan karyawan dan mencoba membangun hubungan penting dengan rekan kerja karyawan.

Menurut Nugraha (2018), *work engagement* merupakan perilaku positif karyawan yang diciptakan pada sebuah organisasi dan semua nilai yang terkandung didalamnya, sumber daya manusia yang mempunyai kesadaran adanya keterikatan dirinya dengan organisasi maka akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi meskipun karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya.

Dimensi Work Engagement

Menurut Memon *et al.*, (2021) menjelaskan terdapat 3 dimensi *work engagement* diantaranya

1. *Absorption* memiliki tanda bahwa karyawan yang secara penuh melibatkan dirinya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan bahagia dan senang ketika melakukan pekerjaannya..
2. *Vigor* yaitu ditandai dengan ketahanan mental dan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya..
3. *Dedication* yang ditandai dengan adanya kepentingan, rasa bangga, antusiasme dan tantangan di tempat kerja.

Organizational Commitment

Menurut Sutiyem *et al.*, (2020) mendefinisikan bahwa *organizational commitment* adalah keterlibatan karyawan dalam berorganisasi serta berharap untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang dibuktikan dengan adanya kemauan untuk loyal yang ditandai dengan berkerja secara seoptimal mungkin terhadap pekerjaannya.

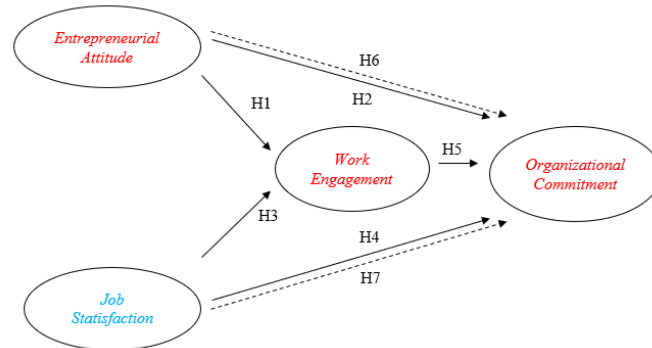
Menurut Singh dan Onahring (2019), *organizational commitment* adalah keadaan *commitment* karyawan dalam membantu mencapai tujuan organisasi serta melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan

Dimensi Organizational Commitment

Almaitah *et al.*, (2020) memberikan penjelasan bahwa terdapat tiga dimensi utama pada variabel *organizational Commitment* diantaranya :

1. *Affective Commitment* terjadi ketika karyawan mengalami keterikatan yang kuat dan emosional dengan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, dan pada pekerjaan tempat karyawan bekerja. Hal ini akan membuat karyawan ingin berada di organisasi tersebut dan

- benar-benar merasakan semangat untuk berkomitmen pada organisasi tersebut. nilai dan tujuan organisasi
2. *Continuitas Commitment* karyawan dapat berkomitmen pada organisasi sampai pada titik di mana karyawan takut meninggalkannya, karena karyawan takut kehilangan manfaat, dan ketika karyawan membandingkan pro dan kontra dari meninggalkan organisasi karyawan, karyawan akan merasa perlu untuk tetap tinggal daripada mendapatkan peran baru
 3. *Normative Commitment* ini adalah *commitment* yang terjadi ketika karyawan memiliki rasa memiliki organisasi, sehingga bahkan jika karyawan tidak puas dengan peran karyawan saat ini atau mengejar yang lain, karyawan akan merasa berkewajiban untuk organisasi saat ini dan merasa diperlukan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif, Dan penelitian ini menggunakan hipotesis *testing* yaitu pengujian yang digunakan merupakan dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam sebuah pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2017). Unit analisa atau responden pada penelitian ini adalah karyawan hotel bintang 5 yang ada di Jakarta Selatan yang berjumlah 225 responden yang telah memenuhi kriteria. Selanjutnya data tersebut akan dilakukan uji hipotesis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) – Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Digunakannya uji validitas yaitu untuk mengukur keakuratan suatu pernyataan kuesioner, dan dapat dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017).

Dapat diketahui dengan jumlah sampel responden sebesar 225, maka *Standard Factor Loading* yang dipakai adalah 0.40.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel *Entrepreneurial Attitude*

No	Pernyataan	Kode	<i>Factor Loading</i>	Hasil	Jurnal Acuan
1	Saya percaya bahwa hasil diperlukan untuk	EA1	0.236	Tidak Valid	Boonsiritomachai (2021)

	menilai kesuksesan bisnis				
2	Saya percaya ketika ingin sukses saya harus Memanfaatkan waktu sebaik mungkin	EA2	0.086	Tidak Valid	
3	Saya percaya bahwa untuk menjadi sukses seseorang harus meluangkan waktu untuk merencanakan masa depan	EA3	0.243	Tidak Valid	
4	Saya tahu bahwa kondisi sosial dan ekonomi akan mempengaruhi kesuksesan saya dalam bisnis	EA4	0.094	Tidak Valid	
5	Saya percaya bahwa setiap organisasi dapat menjadi lebih efektif dengan mempekerjakan orang-orang yang kompeten	EA5	0.230	Tidak Valid	
6	Saya merasa lebih baik jika saya bertanggung jawab atas kesuksesan bisnis saya	EA6	0.408	Valid	
7	Saya merasa senang ketika saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang tidak biasa	EA7	0.297	Tidak Valid	
8	Saya senang dapat memanfaatkan konsep bisnis lama dengan cara baru	EA8	0.688	Valid	
9	Saya percaya bahwa untuk berhasil dalam bisnis, saya harus meluan gkan waktu setiap hari untuk mengembangkan peluang baru	EA9	0.490	Valid	
10	saya biasanya tampil sangat baik di departemen saya dari	EA10	0.665	Valid	

	proyek bisnis apa pun yang saya ikuti				
11	Saya percaya bahwa untuk berhasil dalam bisnis, penting untuk bergaul dengan orang-orang yang bekerja bersama saya	EA11	0.518	Valid	
12	Saya percaya bahwa otoritas yang saya miliki dalam bisnis merupakan keahlian saya di bidang tertentu	EA12	0.666	Valid	

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	Kode	<i>Factor Loading</i>	Hasil	Jurnal Acuan
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	JS1	0.373	Tidak Valid	Nugraha (2018)
2	Menurut saya pekerjaan saya sangat menarik	JS2	0.577	Valid	
3	Saya lebih puas menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya	JS3	0.479	Valid	
4	Saya puas dengan gaji yang saya terima	JS4	0.354	Tidak Valid	
5	Gaji yang cukup diatas UMR membuat saya puas	JS5	0.054	Tidak Valid	
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja pegawai	JS6	0.291	Tidak Valid	
7	Saya merasa puas ketika atasan saya dapat memberikan dukungan pada pegawainya	JS7	0.604	Valid	
8	Saya merasa puas ketika atasan saya telah membimbing dan memberikan saran yang baik terhadap pegawainya	JS8	0.555	Valid	

9	Saya merasa puas jika saya memiliki atasan yang memiliki motivasi yang tinggi	JS9	0.563	Valid
10	Saya merasa puas dengan spesifikasi pekerjaan saya	JS10	0.422	Valid
11	Saya merasa puas dan memiliki harga diri ketika pekerjaan saya dihargai	JS11	0.562	Valid
12	Saya merasa puas ketika ada kesempatan yang terbuka untuk di promosi	JS12	0.669	Valid
13	Saya merasa puas bekerja bersama rekan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	JS13	0.711	Valid
14	Saya merasa puas bekerja bersama rekan yang menghargai hak-hak individual	JS14	0.706	Valid
15	Saya merasa puas bekerja bersama rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup bagi saya	JS15	0.691	Valid

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

No	Pernyataan	Kode	<i>Factor Loading</i>	Hasil	Jurnal Acuan
1	Di tempat saya kerja, saya merasa kuat dan semangat	WE1	0.750	Valid	Boonsiritomachai (2021)
2	Dalam pekerjaan saya, secara mental saya sangat tangguh	WE2	0.689	Valid	
3	Saya dapat bekerja diwaktu yang lama	WE3	0.542	Valid	
4	Menurut saya pekerjaan saya penuh makna dan tujuan	WE4	0.584	Valid	
5	Saya sangat bangga terhadap pekerjaan saya	WE5	0.480	Valid	

6	Waktu terlalu cepat berlalu ketika saya bekerja	WE6	0.476	Valid	
7	Ketika saya bekerja sering sekali saya melupakan hal-hal lain di sekitar saya	WE7	0.224	Tidak Valid	
8	Saya terbawa suasana ketika bekerja	WE8	0.224	Tidak Valid	
9	Saya sangat senang ketika bekerja dengan intens	WE9	0.541	Valid	

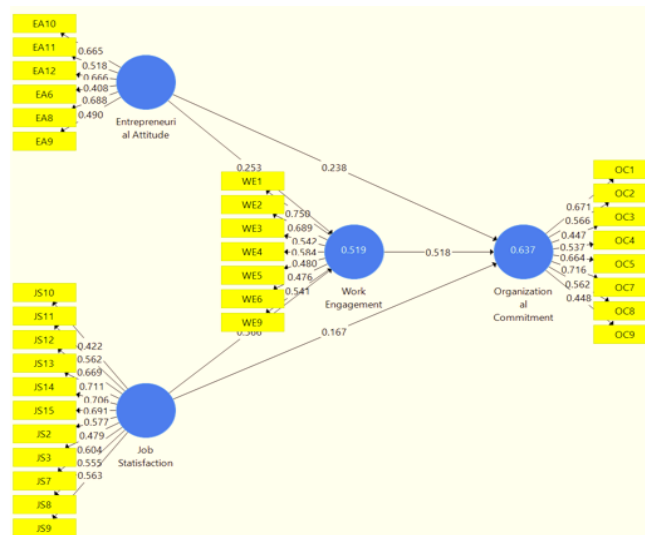
Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Commitment*

No	Pernyataan	Kode	<i>Factor Loading</i>	Hasil	Jurnal Acuan
1	Saya bangga bekerja untuk organisasi tempat saya bekerja	OC1	0.671	Valid	Boonsiritomachai (2021)
2	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik diorganisasi tempat saya bekerja	OC2	0.566	Valid	
3	Saya merasa saya telah berafiliasi dengan organisasi tempat saya bekerja	OC3	0.447	Valid	
4	Dalam satu tahun terakhir saya, saya memiliki kesempatan untuk belajar	OC4	0.537	Valid	
5	Saya telah menginvestasikan energi saya untuk organisasi tempat saya bekerja	OC5	0.664	Valid	
6	Jika tidak bekerja untuk organisasi tempat saya bekerja, saya hanya membuang waktu dan energi saya	OC6	0.367	Tidak Valid	

7	Saya memiliki tanggung jawab dan kewajiban kepada organisasi tempat saya berkerja	OC7	0.716	Valid
8	Jika dimasa depan saya harus berkerja dengan organisasi ini saya akan siap, karena saya merasa memiliki kewajiban kepada beberapa orang	OC8	0.562	Valid
9	Saya menerima pengakuan dan pujian karena saya telah menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	OC9	0.448	Valid

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6



Gambar 2
Hasil Uji Validitas

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Pengujian reliabilitas yaitu ukuran yang dibuktikan dengan pengujian konsistensi dan stabilitas (Hamid dan Anwar, 2019).

Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Entrepreneurial Attitude</i>	0.600	0.623	0.749	0.339
<i>Job Satisfaction</i>	0.820	0.812	0.859	0.361
<i>Organizational Commitment</i>	0.719	0.739	0.801	0.341
<i>Work Engagement</i>	0.679	0.701	0.783	0.346

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite reliability* dengan titik *cut-off value* adalah 0.5. Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.5. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan *reliabilitas/unidimensionality* pada model yang dibentuk.

Model Struktural (*inner model*)

Uji R² dan Uji *Goodnes of fit*

Hasil Uji R²

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Organizational Commitment</i>	0.637	0.632
<i>Work Engagement</i>	0.519	0.515

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

Artinya variabel independen pada model *organizational commitment* mampu menjelaskan 63,2 persen variasi dari variabel dependen dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Sementara itu, pada model *work engagement*, variabel independen pada model *work engagement* mampu menjelaskan 51,5 persen variasi dari variabel dependen dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Hasil Uji *Godness of Fit (GoF)*

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \dots\dots Tenenhaus (2004)$$

$GoF = \sqrt{0.34675 \times 0.5735} = 0.445938477$ GoF besar = 0,38. Dari pengujian R² dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk telah layak. Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian terhadap hipotesis menggunakan metode Analisa *structural equation model (SEM)*, kemudian pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data dengan nilai probabilitas dan t statistik (Sekaran dan Bougie, 2017). Dengan indikator nilai *P-Value* dengan α 5% ($< 0,05$) dengan nilai t table untuk α 5% adalah 1,96, sehingga diterimanya hipotesis adalah ketika nilai t statistik $> t$ tabel.

Dasar pengambilan keputusan yang dimaksud yaitu :

1. Jika *P-Value* $\leq 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antar variabel
2. Jika *P-Value* $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel.

Tabel 23 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
EA -> OC	0.369	0.368	0.047	7.782	0.000
EA -> WE	0.253	0.261	0.053	4.808	0.000
JS -> OC	0.461	0.469	0.043	10.777	0.000
JS -> WE	0.566	0.567	0.051	11.013	0.000
WE -> OC	0.518	0.522	0.063	8.183	0.000

Sumber : Output Smart PLS Versi 3.3.6

H1. Terdapat pengaruh antara *Entrepreneurial Attitude* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi *P-Value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 4.808 (lebih besar dari 1,96) yang artinya H_{a1} didukung dan H_{o1} ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude* terhadap *work engagement*, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Boonsiritomachai (2021) memperoleh hasil *entrepreneurial attitude* berpengaruh dan memiliki korelasi positif terhadap *work engagement*.

H2. Terdapat pengaruh antara *Entrepreneurial Attitude* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi *P-Value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 4.776 (lebih besar dari 1,96) artinya telah memenuhi syarat agar terdapat pengaruh signifikan. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah H_{a2} didukung dan H_{o2} ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment* dapat ditarik kesimpulan jika karyawan memiliki *entrepreneurial attitude* maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Busharmaidi (2020) memperoleh hasil *entrepreneurial attitude* berpengaruh terhadap *organizational commitment*.

H3. Terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi *P-Value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 11.013 (lebih besar dari 1,96) yang artinya H_{a3} didukung dan H_{o3} ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *work engagement*. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Stefani *et al.* (2020) penelitiannya tersebut dilakukan pada karyawan PT Segar dengan hasil *job satisfaction* berhubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

H4. Terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi *P-Value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 3.009 (lebih besar dari 1,96) yang artinya telah memenuhi syarat terdapatnya pengaruh signifikan antar variabel, oleh karena itu H_{a4} didukung dan H_{o4} ditolak sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* artinya semakin tingginya *job satisfaction* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashraf (2020) dengan hasil *job satisfaction* berpengaruh dan memiliki korelasi positif terhadap *organizational commitment*.

H5. Terdapat pengaruh antara *Work Engagement* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki

nilai signifikansi P -Value sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 8.185 (lebih besar dari 1,96) yang artinya H_{a5} didukung dan H_{o5} ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap *organizational commitment*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Stefani *et al.* (2020) yang dilakukan pada karyawan PT Segar memperoleh hasil *work engagement* berhubungan positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
EA -> WE -> OC	0.131	0.136	0.030	4.413	0.000
JS -> WE -> OC	0.293	0.297	0.047	6.257	0.000

H6. Terdapat pengaruh *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi P -Value sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 4.413 (lebih besar dari 1,96) nilai tersebut yang artinya telah memenuhi syarat agar menunjukkan pengaruh signifikan, oleh karena itu H_{a6} didukung dan H_{o6} ditolak dan dapat ditarik kesimpulan bahwa *entrepreneurial attitude* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boonsiritomachai (2021), pada karyawan *entry level* di Thailand menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki efek mediasi *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment*, Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chib (2019) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, artinya ketika *entrepreneurial attitude* meningkat maka *organizational commitment* juga akan meningkat hal ini diperkuat oleh *work engagement* sebagai variabel mediasi.

H7. Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 23, hipotesis ini memiliki nilai signifikansi P -Value sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan t statistik sebesar 6.257 (lebih besar dari 1,96) nilai tersebut yang artinya telah memenuhi syarat agar menunjukkan pengaruh signifikan, oleh karena itu H_{a6} didukung dan H_{o6} ditolak dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brunetto *et al.* (2012), menemukan adanya hubungan antara *job satisfaction* dengan *organizational commitment* dengan menggunakan mediasi *engagement*. Stefani *et al.* (2020) menjelaskan juga bahwa *work engagement* secara parsial memediasi *job satisfaction* dengan *organizational commitment*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Nugraha (2018) menemukan juga bahwa *organizational commitment* secara signifikan memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*, artinya ketika *job satisfaction* meningkat maka *organizational commitment* juga akan meningkat hal ini diperkuat oleh *work engagement* sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude* terhadap *work engagement* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.

2. Terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh antara *job statisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan
4. Terdapat pengaruh antara *job statisfaction* terhadap *organizational commitment* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.
5. Terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap *organizational commitment* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.
6. Terdapat pengaruh antara *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.
7. Terdapat pengaruh antara *job statisfaction* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan perhotelan bintang 5 di Jakarta Selatan.

Implikasi Manajerial

Implikasi penelitian ini diperuntukan kepada manajer pada hotel bintang 5 di Jakarta Selatan :

1. Untuk meningkatkan *entrepreneurial attitude* para manajer diharapkan dapat mengembangkan konsep baru atau teknologi baru dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat memodifikasi konsep tersebut untuk mempermudah pekerjaan.
2. *Job statisfaction* dapat dirasakan ketika pekerjaan karyawan dapat dihargai oleh atasan, untuk meningkatkan *job statisfaction* manajer perlu memperhatikan spesifikasi pekerjaan yang baik dan tertata sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Untuk meningkatkan *work engagement* manajer sumber daya manusia atau praktisi *human capital* yang ada pada hotel bintang 5 di Jakarta selatan, diharapkan dapat memberikan kesempatan berkembang dan memberikan ruang terbuka bagi karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan menyalurkan kreatifitas dan inovasinya terhadap organisasi, selain itu, memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkontribusi aktif terhadap organisasi akan meningkatkan keterikatan antara karyawan terhadap organisasi dengan begitu komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkat.
4. Ketika karyawan belum memiliki hubungan yang baik terhadap organisasi maka para manajer perlu memperhatikan karyawan dengan cara adanya pengakuan dari manajer terhadap karyawan ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini perlu dilakukan karena karyawan akan merasa bangga sehingga akan memberikan ruang terbuka untuk karyawan ketika ingin mengembangkan kemampuannya.

Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan penelitian ini adalah pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen serta lokasi penelitian terbatas hanya pada sektor perhotelan bintang 5 di Jakarta selatan sehingga hasil penelitian kurang bervariasi.
2. Saran yang diberikan adalah agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih dari 2 variabel independen sebagai contohnya adalah menambah variabel inependen seperti *strategi human capital* dan *organizational culture* dan lain sebagainya, serta lokasi penelitian dapat dilakukan pada industri manufaktur, perusahaan startup atau perusahaan lainnya sehingga hasil penelitian akan semakin bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, M.A. (2020), "Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 4, pp. 407-436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Ayalew, M.M. and Zeleke, S.A. (2018). Modeling the impact of entrepreneurial attitude on selfemployment intention among engineering students in Ethiopia, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 7 No. 1, pp. 1-27. <https://doi.org/10.1186/s13731-018-0088-1>
- Bashir, B. and Gani, A. (2019). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment, *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Wharton, R. F. (2012), Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198>
- Boonsiritomachai, W. and Sud-On, P. (2021), "The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 14 No. 1, pp. 50-71. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2021-0101>
- Busharmaidi. (2020). Sikap kewirausahaan, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja penyuluh industri IKM Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 11, No. 2, 2020 e-ISSN: 2301-8313* <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Cesario, F. and Chambel, M.J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, Vol. 24 No. 2, pp. 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Chib, S. (2019). Facilitating employee retention through employee engagement and organization commitment. *Journal of Information and Computational Science*, Vol. 9 No. 9, pp. 478-488. https://www.researchgate.net/profile/Shiney-Chib/publication/335911527_Facilitating_Employee_Retention_through_Employee_Engagement_and_Organization_Commitment/links/5d836046afdcc8fd6f3cfe2/Facilitating-Employee-Retention-through-Employee-Engagement-and-Organization-Commitment.pdf
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: 113 Evidence from Thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2-3), 130-148. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2017-0114>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition*. Sage Publications
- Hamid, Rahmad Solling., dan Anwar, Suhardi M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta Pusat : PT Ikubator Penulis Indonesia
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 229, hal. 298-306
- Hery, Alexander. (2021). *Kewirausahaan*. Bandung : Yrama Widya.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Milan: Springer

- Jain, R., & Ali, S. W. (2013). Self-Efficacy Beliefs, Marketing Orientation and Attitude Orientation of Indian Entrepreneurs. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(1), 71–95. <https://doi.org/10.1177/0971355712469155>
- Jain, R., Ali, S. W., & Kamble, S. (2015). Entrepreneurial and Intrapreneurial Attitudes: Conceptualization, Measure Development, Measure Test and Model Fit. *Management and Labour Studies*, 40(1–2), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0258042X15601529>
- Khera, A. (2015). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Banks in Chandigarh, India. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, Vol. 2, Iss. 7, hal. 30- 39. <https://1library.net/document/y4gl790y-impact-employee-empowerment-satisfaction-empirical-analysis-banks-chandigarh.html>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2017). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: a research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(2), 85- 99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Memon, M. Ali., Salleh, Rohani., Mirza, M.Z., Cheah, Jun-Hwa., Ting, Hirman., Ahmad, M.S., & Tariq, Adeel. (2020). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. Emerald Publishing Limited. Vol. 42 No. 1, 2021 pp. 21-50. EconPapers: Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention (repec.org)
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Nugraha, M Fitrah. (2018). Pengaruh *work engagement* dan *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dengan *organizational commitment* sebagai variabel *intervening*. (Studi Deskriptif Pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, Dan Ratu Boko (Persero). *Jurnal Management UII*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9503>
- Ochnik, D. (2021). Mediating role of corporate volunteering between entrepreneurial attitude and work engagement. *Health Psychology Report*, 9(4), 349–357. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.98665>
- Pitoy, R. R., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2022). Reaksi Pasar Modal Terhadap Disahkannya RUU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pada Emiten Perbankan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40783>
- Pulka, B.M. (2018). The multidimensional impact of entrepreneurial attitude orientation on firm performance: a study of micro enterprises in maiduguri, Borno State, Nigeria, *Nigerian Journal of Accounting and Finance*, Vol. 10 No. 1, pp. 112-132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17th). New Jersey: Pearson Education.
- Saleem, I. and Saleem, N. (2014). Mediating role of job satisfaction; new evidence to reconcile on old debate, *Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 24 No. 1, pp. 130-149. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2449941
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Singh, S., Kaur, P., dan Rochwani, R. (2013). Patient Satisfaction Levels in a Tertiary Care Medical College Hospital in Punjab, North India. *International Journal Res Dev Health*, November 2013: Vol 1(4): 172-182.
- Singh, D. KH., dan Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literature review. *India : Journal of Global Entrepreneurship Research*.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Soeparto, W. H. (2021). Analisis Faktor Kapabilitas Dinamis Terhadap Firm Survive. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3).
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36183>
- Soomro, B.A., Shah, dan Shah, Naimatullah. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. Emerald Publishing Limited. Jil. 8 No. 3, 2019 hlm. 266-282.
<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
<https://www.bps.go.id/>