

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja SDM atau karyawannya. Pengelolaan SDM yang baik merupakan indikator dari keberhasilan perusahaan, satu dari beberapa cara yang bisa diterapkan yaitu menaikkan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan (Ardana et al., 2012). Perusahaan dengan karyawan yang engaged (terikat) memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turnover* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, 2010).

Menurut hasil penelitian Setiawan, Ongky et al (2018) karyawan yang *engaged* (terikat) atas pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal yang lebih dalam tugasnya dan memberikan kinerja yang lebih unggul dalam meraih tujuan dari organisasi dan tugasnya. Menurut Haqqy & Susanty (2018) *employee engagement* adalah wujud loyalitas karyawan pada perusahaan. Karyawan yang *engaged* (terikat) akan menunjukkan perilaku keterikatan terhadap organisasi maupun perusahaannya baik secara fisik, emosional maupun kognitif. Perilaku tersebut dapat ditandai dengan keadaan, pengalaman, yang disebut kehadiran psikologis, memotivasi orang lain dalam mencurahkan energinya untuk peran yang karyawan lakukan di tempat kerja (Navarro-abal et al., 2018).

Bakker & Demerouti (2017) menyatakan bahwa ada peningkatan yang signifikan dalam studi ilmiah tentang *employee engagement* selama beberapa dekade terakhir. Dimana salah satu penyebab dari meningkatnya studi ilmiah tentang keterikatan karyawan (*employee engagement*) ini adalah karena rasa *engaged* (terikat) yang dapat mendorong atau menstimulasi karyawan untuk

mampu dalam menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan. Dengan itu karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya diharapkan dapat menghasilkan output yang lebih baik di tingkat individu, tim, dan organisasi (Bakker & Demerouti, 2014).

Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian keterikatan karyawan (*employee engagement*) membuktikan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan (Anita, 2014; Khan dan Jalees 2017; Bakker, 2011). Karyawan yang *engaged* dalam sebuah perusahaan akan memaksimalkan produktivitas (Bakker, 2011). Kinerja karyawan (*employee performance*) sendiri sangat dibutuhkan di bidang jasa pelayanan yaitu industri perhotelan yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil (Wiyasha, 2007).

Rasa *engaged* (terikat) yang tumbuh dengan baik dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh ketahanan yang ada dalam diri karyawan. Ketahanan menghadirkan jiwa yang positif dalam melihat segala situasi yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaan (Mazzei, 2018). Dengan adanya perilaku tersebut diyakini akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun ungkapan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa manfaat dari *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui beberapa hal yang salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawan.

Keterikatan Karyawan yang tinggi tentunya akan mampu membawa sebuah organisasi atau perusahaan menuju keberhasilan yang telah direncanakan sebelumnya, karena kemajuan atau keberlangsungan di dalam sebuah organisasi saat ini bergantung pada kreativitas dan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu, keterikatan karyawan (*employee engagement*) juga akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat

melihat seberapa besar karyawannya memiliki rasa terikat terhadap organisasi, kesadaran terhadap peluang bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan pihak manapun dengan maksud yaitu tercapainya tujuan dari organisasi.

Penelitian terkait *employee engagement* sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, salah satunya penelitian dari Ramadhan & Sembiring (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Hal tersebut juga didukung oleh Handoyo & Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Kedua hasil penelitian di atas setuju bahwa terdapat pengaruh positif juga signifikan antara kedua variabel tersebut.

Beberapa penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Hali, 2018; Noviardy et al, 2020; Sucahyowati et al, 2020;), menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu penelitian Bakker, Tims & Derks (2012) , Nurbaity (2013) , Schaufeli & Bakker (2004), berdasarkan hasil penelitiannya yaitu *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Joushan dkk, (2015) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan *employee engagement* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Kumaladewi & Rahardja (2016) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kedua hasil penelitian yang telah dilakukan di atas menyatakan bahwa nyatanya keterikatan karyawan (*employee*

engagement) kurang mampu dan kurang memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (*employee performance*).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas dan karena peneliti dirasa kurang puas dengan hasil kajian pengaruh variabel independen terhadap dependen saja. Oleh karena itu, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menambahkan model penelitian baru dengan menambahkan keadilan organisasi sebagai variabel moderasi, dimana variabel moderasi ini dapat berfungsi untuk memperkuat atau dapat melemahkan hubungan langsung antara variabel independen keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan variabel dependen kinerja karyawan (*employee performance*) (Sugiyono. 2014). Selain itu, yang menjadi pembeda dari penelitian ini yaitu dari segi objek. Objek dalam penelitian ini adalah Hotel Nyland Pasteur Bandung Provinsi Jawa Barat.

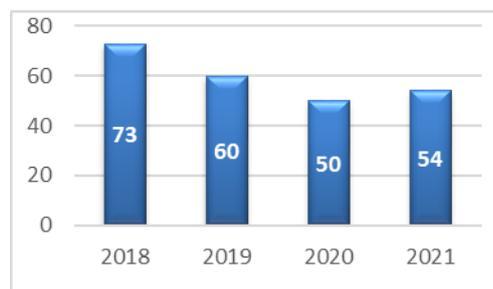
Untuk hal pariwisata, tentunya kota Bandung didukung oleh industri jasa pelayanan yang dimana salah satunya adalah industri perhotelan. Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang menunjang dalam bisnis di bidang pariwisata. Sejalan dengan perkembangan hotel di Indonesia pada umumnya dan Bandung pada khususnya yang begitu pesat, sudah tentu akan menimbulkan iklim persaingan bisnis perhotelan yang semakin ketat. Hotel-hotel yang ada akan bersaing untuk memperoleh tingkat hunian (*occupancy*) sesuai dengan kelasnya masing-masing. Adanya peningkatan persaingan tersebut memaksa manajemen harus menentukan kebijakan yang tepat dalam usaha menarik konsumennya dan dalam memenuhi tujuannya yaitu memperoleh laba demi kelangsungan hidup hotel.

Kebijakan yang dapat diterapkan salah satunya adalah dengan menyediakan pelayanan yang dapat memuaskan pengunjung. Penyediaan pelayanan yang memuaskan tentunya dipacu dengan tingkat kinerja karyawan (*Employee Performance*) yang baik dalam sebuah perusahaan. Hasan, dkk.

(2012) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja (kualitas dan kuantitas) dari seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini, kota Bandung memerlukan wadah yang dapat mengembangkan potensi pariwisata daerahnya melalui Hotel Nyland Pasteur yang diharapkan dapat menjadi sumber utama dalam memajukan kualitas daerahnya.

Keberlangsungan Hotel Nyland Pasteur Bandung sampai saat ini tidak luput dari kinerja karyawan (employee performance) yang ada di dalamnya. Fakta pada tahun 2022 saat ini menyatakan, Hotel Nyland hanya memperkerjakan sebanyak 50 orang karyawan saja. Pada akhir tahun 2019 Hotel Nyland terpaksa mem-PHK sebagian besar dari karyawannya dikarenakan kurangnya jumlah pemasukan ketika masa pandemi. Hotel Nyland juga mengalami penurunan dalam hal fasilitas dan pelayanan akibat kekurangan karyawan yang di pekerjakan, hal ini mengakibatkan turunnya nilai hotel karena masih belum adanya pembaharuan. Adapun data jumlah karyawan Hotel Nyland Bandung tahun 2018-2021 yang tersaji pada grafik berikut:

Gambar 1.1 Data Jumlah Karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021



Sumber: Data Internal HRD Hotel Nyland Bandung

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Pase, Abdul Khauf (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh absensi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan hasil penelitian Meutia, Kardinah Indrianna, et

al (2022) yang menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa mematuhi pedoman kerja dapat dilihat dengan tingkat absensi karyawan yang juga merupakan faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada data Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Nyland Bandung mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Adapun data ketidakhadiran karyawan Hotel Nyland Bandung ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 1.2: Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021

Tahun	Ketidakhadiran				
	Cuti	Sakit	alfa	jumlah	Persentase
2018	610	167	55	832	7,00%
2019	609	140	43	792	5,03%
2020	117	17	5	139	5,27%
2021	537	232	68	837	7.02%

Sumber: Data Internal HRD Hotel Nyland Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 Tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021 dapat diketahui bahwa data ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi. Tahun 2018 dan 2021 menjadi tahun yang memiliki persentase ketidakhadiran karyawan paling besar di Hotel Nyland Bandung. Persentase pada tahun 2019 dan tahun 2020 ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak HRD Hotel Nyland Bandung, bahwasanya di tahun 2020 efek pandemi covid-19 mengakibatkan Hotel Nyland Bandung *lockdown*, hal itu terjadi

hanya pada bulan Januari dan Februari. Namun, presentase pada tahun 2021 tetap mengalami kenaikan ketidakhadiran karyawan.

Fakta awal di atas didukung juga melalui hasil observasi awal tentang kinerja yang telah peneliti lakukan dengan memberikan kuesioner dan pengukuran yang sama. Adapun gambaran kinerja karyawan Hotel Nyland Pasteur Bandung dapat dilihat dari pernyataan yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3: Hasil Observasi Awal Mengenai Kinerja Karyawan Hotel Nyland Bandung November 2022

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total Responden
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Kualitas	Selalu bekerja dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	3	4	3	10
		Mampu mengatur prioritas kerja secara efektif dan efisien	0	0	2	4	4	10
2.	Kuantitas	Mampu mencapai target yang telah ditentukan.	0	1	1	6	2	10
		peningkatan dalam bekerja	0	0	2	6	2	10
3.	Ketepatan Waktu	Mampu Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu.	0	1	4	3	2	10
		Tidak menunda-nunda pekerjaan/tugas yang diberikan	0	0	3	3	4	10
4.	Efektivitas	Melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.	0	0	3	3	4	10
		Mampu berkonsentrasi dengan baik ketika bekerja.	0	2	1	4	3	10

5.	Kemandirian	Sanggup bekerja secara mandiri tetapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain.	0	0	2	3	5	10
		Bertanggung jawab atas pekerjaan/tugas yang telah diberikan.	0	1	2	3	4	10

Sumber: Hasil Observasi Awal, 2022

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan kepada 10 responden mengenai kinerja menjelaskan bahwa beberapa karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, tingkat ketidakhadiran karyawan pada Hotel Nyland pun masih terbilang fluktuatif selama 2 tahun terakhir. Hal tersebut tentunya berbanding terbalik dengan apa yang telah dikemukakan oleh (Michael, 2017) yakni jika suatu perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang baik, maka akan menunjang perusahaan tersebut untuk sukses.

Telah dijelaskan bahwa tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja SDM atau karyawannya. Pengelolaan SDM yang baik merupakan indikator dari keberhasilan perusahaan, satu dari beberapa cara yang bisa diterapkan yaitu menaikkan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan (Ardana et al., 2012). Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* (terikat) memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turnover* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, 2010). Karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaannya cenderung akan dengan mudah meninggalkan organisasi. Hal ini terjadi pada Hotel Nyland Bandung yang dapat diketahui berdasarkan data Tabel 1.4 yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya mengalami fluktuasi dan bisa dikatakan bahwa tingkat *turnover* Hotel Nyland Bandung cukup tinggi. Adapun data tingkat *turnover* karyawan Hotel Nyland Bandung dalam tabel berikut:

Tabel 1.4: Tingkat Turnover Karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021

No	Tahun	Tingkat <i>turnover</i>
1	2018	1%
2	2019	1%
3	2020	3%
4	2021	2%

Sumber: Data Internal HRD Hotel Nyland Bandung

Data pada tabel 1.4 menggambarkan fluktuasi tingkat *turnover* karyawan pada Hotel Nyland Bandung selama 4 tahun terakhir. Besaran tingkat *turnover* tahun 2018 dan 2019 sebesar 1%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 2%. Di tahun 2021 mengalami penurunan 1% sehingga berjumlah sebesar 2%, namun masih lebih besar persentasenya dibanding dengan 2018 dan 2019. Ketidakstabilan selama 4 tahun terakhir dalam jumlah tingkat *turnover* tersebut dapat menjadi salah satu faktor penyebab adanya permasalahan terkait keterikatan karyawan (*employee engagement*) dari Hotel Nyland Bandung (Markos, 2010). Untuk mengetahui gambaran keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang terjadi di Hotel Nyland Bandung, berikut adalah hasil observasi awal mengenai keterikatan karyawan:

Tabel 1.5: Hasil Observasi Awal Mengenai Keterikatan Karyawan Hotel Nyland Bandung November 2022

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total Responden
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Vigor	Semangat dalam bekerja	0	1	1	4	4	10
		Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga	0	0	3	6	1	10
		Bertahan pada pekerjaan.	0	1	3	5	1	10
2.	Dedication	Rasa tanggung jawab/tantangan terhadap pekerjaan	0	1	2	3	4	10
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	0	1	4	3	2	10
		Bermanfaat bagi orang lain	0	0	3	4	3	10
3.	Absorption	Sulit melepas diri dari pekerjaan	0	1	2	5	2	10
		selalu merasa jika waktu di tempat kerja berjalan lebih cepat dibandingkan dengan biasanya	0	2	2	5	1	10
		mampu berkonsentrasi dengan baik saat bekerja	0	0	3	4	3	10

Sumber: Hasil Observasi Awal, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 hasil dari observasi awal mengenai keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada 10 responden menggambarkan bahwa kurangnya keterikatan karyawan pada Hotel Nyland Bandung. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja dari karyawannya itu sendiri. Pada dimensi vigor masih terdapat karyawan yang tidak memiliki rasa semangat dalam bekerja dan tidak mau bertahan pada pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* (terikat) terhadap perannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat mempengaruhi performa organisasi atau perusahaan ke arah yang positif.

Performa organisasi dapat dipengaruhi dengan adanya keadilan organisasi yang diberikan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan

ditempat kerja. Organizational Justice (keadilan organisasional) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih akan terus berkembang sampai saat ini. “Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu” Darham, Muhammad dkk (2017). Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi awal untuk melihat bagaimana gambaran keadilan organisasi yang terjadi pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.

Tabel 1.6: Hasil Observasi Awal Keadilan Organisasi Hotel Nyland Bandung November 2022

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total Responden
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Keadilan Distributif	merasa tidak pernah diberikan imbalan yang layak atas pekerjaan yang telah dilakukan selama ini	0	1	4	5	0	10
		penghargaan terhadap karyawan tidak sesuai berdasarkan kontribusinya	0	1	1	7	1	10
		kompensasi bagi setiap karyawan sesuai dengan beban kerjanya	0	1	5	4	0	10
		Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan personal karyawannya dengan baik	0	3	3	3	1	10
2.	Keadilan Prosedural	konsistensi, dalam arti semua pegawai diperlakukan sama	0	1	7	1	1	10
		merasa ada beberapa karyawan yang lebih diistimewakan di perusahaan tempat bekerja	0	4	0	6	0	10
		merasa bahwa perusahaan tempat bekerja saat ini selalu memberikan informasi yang valid (benar) berdasarkan keakuratan keputusan yang dibuat oleh atasan.	0	1	3	5	1	10

		merasa bahwa pendapat yang diutarakan selalu diperhatikan oleh atasan/perusahaan.	0	1	4	4	1	10
		Perusahaan tempat bekerja saat ini, selalu memberikan punishment (hukuman) dengan bijak/sesuai dengan aturan yang berlaku.	0	5	1	4	0	10
		Perusahaan tempat bekerja saat ini selalu mementingkan profesionalisme	0	1	5	3	1	10
3.	Keadilan Interaksional	selalu merasa nyaman dengan pekerjaan/tugas yang diberikan oleh atasan di perusahaan	0	0	4	5	1	10
		selalu merasa nyaman ketika berbagi informasi dengan rekan kerja di perusahaan	0	1	2	6	1	10

Sumber: Hasil Observasi Awal, 2022

Dapat dilihat dari beberapa indikator yang menunjukkan bahwa keadilan ditempat kerja belum diberlakukan secara maksimal. Fenomena lain yang dapat dilihat juga adalah keadilan yang belum merata dan kurangnya loyalitas perusahaan terhadap karyawan. Masih banyak karyawan yang merasa bahwa keadilan organisasi di Hotel Nyland masih belum diterapkan dengan baik. Dapat dilihat dari gambaran keadilan organisasi yang terjadi di Hotel Nyland Bandung melalui hasil tabel observasi awal yang telah peneliti lakukan terhadap 10 responden. Jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal et al., 2017). Dapat diartikan bahwa keadilan organisasi merupakan cara bagaimana karyawan menentukan apakah mereka sudah diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya, yang tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarianti dkk, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi (organizational justice) terhadap kinerja karyawan (employee performance).

Artinya semakin tinggi keadilan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan di tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi ini berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan ataupun dalam lingkungan kerja mereka (Kholis & Rohmad Nur, 2018).

Bedasarkan latar belakang diatas, serta melihat begitu pentingnya aspek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dan keadilan organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di Hotel Nyland Pasteur Bandung yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Hotel Nyland Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan diharapkan melalui keterikatan karyawan yang merupakan faktor pendukung dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun pembeda penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah variabel keadilan organisasi ditambahkan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang sedang terjadi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan efeknya dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Untuk itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat diterapkan dengan menaikkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Semakin terikat karyawan dengan organisasi, maka semakin baik juga kinerjanya. Rasa terikat (engaged) dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui beberapa hal yang salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang

tidak memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaannya cenderung akan dengan mudah meninggalkan organisasi. Tingkat engagement yang lebih besar dapat muncul ketika pegawai memiliki persepsi keadilan yang tinggi. Jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil. Maka dari itu keadilan dapat menguatkan atau bahkan melemahkan pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat diambil kesimpulan dari uraian diatas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.

1. Bagaimana gambaran Keterikatan Karyawan, Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Hotel Nyland Pasteur Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nyland Pasteur Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Keadilan Organisasi Hotel Nyland Pasteur Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nyland Pasteur Bandung ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasi sebagai variabel moderasi pada Hotel Nyland Pasteur Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Keterikatan Karyawan, Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Keadilan Organisasi pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.
5. Untuk Mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Hotel Nyland Pasteur Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini :

1. Manfaat secara teoritis yaitu dapat dijadikan sebagai literatur oleh penelitian penelitian terbaru yang sejenis dengan penelitian ini dan diharapkan dapat menumbuhkan/meningkatkan semangat dalam jiwa kinerja karyawan saat bekerja di perusahaan atau instansi sehingga dapat membuat kerja sama di tingkat tim, organisasi maupun perusahaan yang semakin kuat.
2. Manfaat secara praktis selain dilihat dari segi teoritis penelitian ini juga dapat berguna :
 - Bagi Pengelola Hotel Nyland Pasteur Bandung dapat bermanfaat dalam memberikan pertimbangan dan kebijakan-kebijakan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - Manfaat bagi penulis yaitu sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir secara ilmiah, sistematis, dan kemampuan untuk menuliskannya kedalam bentuk karya ilmiah.
 - Manfaat bagi pihak akademik yaitu penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.