

Readiness For Change In The Hotel Industry; A Challenge Or Threat

Kesiapan Untuk Berubah Pada Industri Hotel; Sebuah Tantangan Atau Ancaman

Maulana Rizky Widhiarto¹, Rifdah Abadiyah^{2*}, Kumara Adji Kusuma³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

maulanarw123@gmail.com¹, rifdahabadiyah@umsida.ac.id^{2*}, kumarakusuma@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and knowledge sharing on employee readiness to change through organizational support at Edotel Sidoarjo with a sample size of 65 people. The independent variables are employee engagement and knowledge sharing. The dependent variable is employee readiness to change and organizational support. Data analysis was processed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS (Partial Least Square) software. The results of this study indicate that Employee Engagement has no significant effect on Employee Readiness to Change, Employee Engagement has no significant effect on Organizational Support, Organizational support has no significant effect on Employee readiness to change, Knowledge sharing has a significant effect on Employee Readiness to change, Knowledge Sharing has no significant effect on Organizational Support, there is no significant effect between Employee Engagement on employee readiness to change through organizational support, and there is no significant effect between Knowledge Sharing on employee readiness to change through organizational support

Keywords : Employee, Knowledge, Organizational, Hotel

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 65 orang. Variabel independen yaitu employee engagement dan knowledge sharing. Variabel dependen adalah kesiapan karyawan untuk berubah dan dukungan organisasi. Analisis data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software SmartPLS (Partial Least Square). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah, Employee Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Dukungan Organisasi, Dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, Knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, Knowledge Sharing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Dukungan Organisasi, tidak adanya pengaruh signifikan antara Employee Engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi, dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Knowledge Sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi

Kata Kunci : Karyawan, Pengetahuan, Organisasi, Hotel

1. 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. Salah satunya terjadi pada industri hotel yang juga mengalami perkembangan yang sangat pesat di era modern dengan teknologi yang semakin canggih. Hotel merupakan salah satu penginapan yang banyak dikunjungi oleh para wisatawan untuk tempat beristirahat atau sekedar bertemu dengan rekannya. Fasilitas yang memadai keamanan yang terjamin serta kemudahan yang ditawarkan membuat hotel

menjadi pilihan utama untuk beristirahat. Menurut Sulastiyono (2008) "hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus". Banyaknya hotel yang berada di Indonesia membuat persaingan yang ada semakin tinggi, hal ini menuntut para pemimpin usaha untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik mungkin agar mampu bertahan didalam dunia usaha.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan menurut Mangkuprawira (2009) adalah mengandalkan kinerja sumber daya manusianya, yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi bagi keberhasilan usaha tersebut. Menurut Mathis dan Jakson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu meliputi tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, dan dukungan organisasi. Karyawan akan berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya jika mereka dapat menggunakan kecerdasan intelektual mereka untuk menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan 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. 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.

Menurut penelitian Vidal (2007), employee engagement berperan dalam keberhasilan implementasi perubahan organisasi, khususnya yang berskala besar yang melibatkan seluruh bagian perusahaan. Menurut Shaw (2005), karyawan yang terlibat siap untuk perubahan dan cenderung mendukung perubahan organisasi. 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. 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) Berbagi pengetahuan adalah pertukaran pengetahuan antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berbagi pengetahuan yang dimilikinya dan pihak lain mengambalnya, sehingga terjadi penciptaan pengetahuan secara kolektif. Tobing (2016:6) memberikan definisi yang berbeda tentang berbagi pengetahuan adalah tahap di mana pengetahuan disebarluaskan kepada karyawan yang membutuhkannya pada waktu yang tepat. Hal ini didukung oleh penelitian Azizi & Aulia (2020) yang mengatakan bahwa masyarakat akan berbagi ilmu dengan berbagai cara, seperti secara langsung melalui diskusi, pertemuan, 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. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi menjadi fokus penelitian Vidal (2007), sedangkan penelitian Megani (2012) dan Pramadani (2012) yang pernah dilakukan pada perusahaan telekomunikasi. Definisi dukungan organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Sutanto & Setiawan, 2018), persepsi

dukungan organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan. Wayne et. al (dalam Kambu, 2012) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai suatu keyakinan yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan.

Salah satu fenomena yang ada saat ini pada Edotel Sidoarjo bagaimana kesiapan berubah karyawan secara kolektif merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini melalui employee engagement dan knowledge sharing dikarenakan Edotel Sidoarjo bergerak pada bidang perhotelan dengan sumber daya manusia dan juga teknologi yang terus berkembang. Faktor tersebut paling penting, selain mencari bisnis lain untuk mencapai target revenue. Karena di era globalisasi saat ini organisasi harus memikirkan perubahan agar bisa bersaing dengan kompetitornya. Pada saat ini edotel mengalami perubahan dari segi teknologi. Perubahan tersebut meliputi Sistem reservasi yang awalnya melalui work-in reservation atau melalui via telfon dengan adanya teknologi 4.0 sistem reservasi kini menggunakan traveloka atau online reservation yang bisa diakses melalui ponsel dan dimana saja. 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. Sehingga peneliti melihat potensi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh employee engagement dan knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs nomor 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut (Abrianto & Srimulyani, 2021), "employee engagement" atau "keterlibatan karyawan" adalah keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Paulin dan Suneson (dalam Grant dan Dumay, 2015: 77) Knowledge sharing adalah ketika dua orang atau lebih berbagi pengetahuan satu sama lain. Satu orang membagikan apa yang dia ketahui dan orang lain menerimanya, menciptakan pengetahuan baru bersama.

Temuan studi oleh (Novitasari et al., 2020) menunjukkan bahwa status untuk perubahan memiliki banyak segi yang dipengaruhi oleh keyakinan pekerja bahwa (a) mereka cocok untuk melaksanakan perubahan yang diusulkan (yaitu, change efficacy), (b) perubahan yang diusulkan cocok untuk asosiasi (yaitu, kesesuaian), (c) perintis berfokus pada perubahan yang diusulkan (yaitu, dukungan eksekutif), dan (d) perubahan yang diusulkan bermanfaat untuk sebagian asosiasi (yaitu, keuntungan individu).

Menurut Bakker et. al (dalam Mujiasih, 2015) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dimana pegawai merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Sutanto & Setiawan, 2018), persepsi dukungan

organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Penelitian digunakan untuk melihat gambaran dari fenomena, deskripsi kegiatan dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data factual dari pada penyimpulan (Nursalam, 2013)

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68), dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel bebas, 1 variabel terikat dan 1 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 karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi
 - b. Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan
 - c. Karyawan akan meyakini adanya alasan yang logis untuk berubah dan adanya kebutuhan untuk perubahan yang diusulkan
 - d. Karyawan berfokus pada manfaat dari perubahan bagi perusahaan
 - e. Keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan yang diinginkan
 - f. Karyawan merasa bahwa pemimpin dan manajemen dalam organisasi memiliki komitmen dan mendukung pelaksanaan perubahan yang diusulkan

- g. Karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan
4. Dukungan Organisasi
 - a. Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.
 - b. Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
 - c. Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
 - d. Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Sedangkan sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono, (2017)

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2016:177), efikasi mengacu pada fakta bahwa produk tersebut benar-benar terjadi, dan untuk menentukan efikasi produk, kami mengkorelasikan data penelitian yang terkumpul dengan skor berdasarkan jumlah item tersebut. Jika koefisien hasil kali dan hasil kali total lebih besar atau sama dengan 0,3 maka hasil kali tersebut valid, dan jika nilai korelasinya kurang dari 0,3 maka produk tersebut tidak valid. Uji reliabilitas adalah tes yang menggunakan item yang sama untuk menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:177).
2. Pengujian Hipotesis

Pengujian model penelitian menggunakan uji statistik F, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan menggunakan uji statistik t (parsial). Penulis menggunakan analisis jalur (path analysis) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh employee engagement dan knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi.
3. Alat Analisis Data SEM – PLS

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software SmartPLS (Partial Least Square). Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel

4. Hasil Dan Pembahasan
Pengujian Validitas dan Reliabilitas

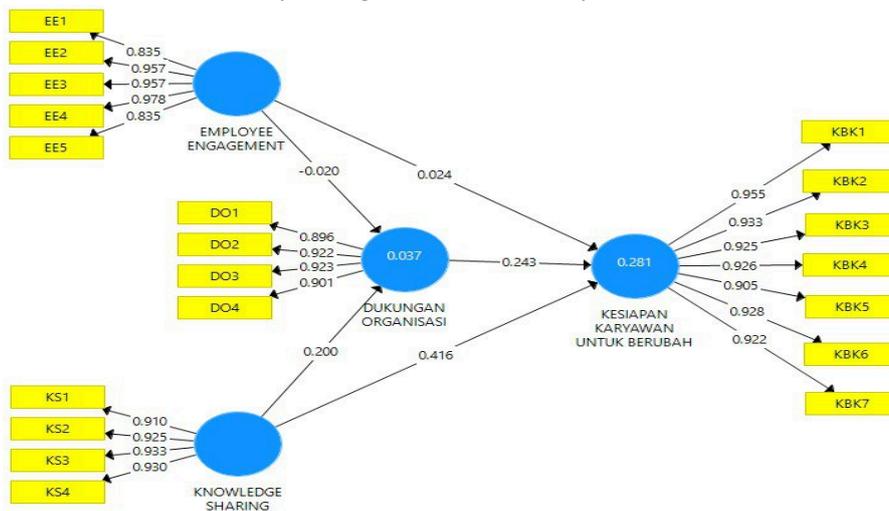
Berikut digambarkan hasil konstruk untuk masing-masing variabel yaitu employee engagement, knowledge sharing, kesiapan karyawan untuk berubah dan dukungan organisasi. Dalam pengujian ini composite reliability dari blok indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Pada pengujian ini suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai composite reliability > 0,6 atau juga dapat dilihat dari variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut ini tabel nilai loading untuk konstruk variabel penelitian yang dihasilkan dari menjalankan program Smart PLS pada tabel berikutnya :

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel yaitu employee engagement, knowledge sharing, kesiapan karyawan untuk berubah dan dukungan organisasi memiliki konstruk > 0,3 berarti semua konstruk reliable. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang tinggi. Sedangkan dapat diketahui pada tabel diatas nilai composite reliability yaitu employee engagement, knowledge sharing, kesiapan karyawan untuk berubah dan dukungan organisasi menunjukkan nilai konstruk > 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel puas dengan kepercayaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel. Selain itu, semua variabel menunjukkan > 0,70 pada cronbachs alpha pada tabel di atas, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi syarat nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini terlalu diskriminatif dalam mencatat perbedaannya.

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

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 2. Nilai R-square

	R Square
KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.281
DUKUNGAN ORGANISASI	0.037

Berdasarkan tabel R Square diatas menunjukkan nilai R Square untuk variabel kesiapan karyawan untuk berubah adalah 0,281. Nilai tersebut menjelaskan bahwa presentasi besarnya kesiapan karyawan untuk berubah adalah 28,1%. Hal ini menjelaskan bahwa employee engagement dan knowledge sharing berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah dan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai R Square untuk variabel dukungan organisasi adalah 0,037. Nilai tersebut menjelaskan bahwa presentasi besarnya dukungan organisasi adalah 3,7%. Hal ini berarti variabel employee engagement dan knowledge sharing berpengaruh terhadap dukungan organisasi sebesar 3,7% dan sisanya 96,3% dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictiverelevance (Q2). Nilai Q-square lebih besar nol (0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive-relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut 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

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients pengaruh langsung :

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
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,024 nilai p- values sebesar 0,856 dan t-statistik sebesar 0,181. Nilai p-values 0,856 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,181 kurang dari dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
2. H2 = Employee engagement berpengaruh terhadap dukungan organisasi
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,020 nilai p- values sebesar 0,900 dan t-statistik sebesar 0,126. Nilai p-values 0,900 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,126 kurang dari dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak dapat mempengaruhi dukungan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
3. H3 = Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,243 nilai p- values sebesar 0,070 dan t-statistik sebesar 1,817. Nilai p-values 0,070 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,817 kurang dari dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
4. H4 = Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,416, nilai p- values sebesar 0,002 dan t-statistik sebesar 3,069. Nilai p-values 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3,069 lebih dari t-tabel 1,960. Temuan ini menunjukkan bahwa knowledge sharing dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
5. H5 = Knowledge sharing berpengaruh terhadap dukungan organisasi
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,200, nilai p- values sebesar 0,171 dan t-statistik sebesar 1,370. Nilai p-values 0,171 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,370 kurang dari dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak dapat mempengaruhi dukungan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

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

1. H6 = Employee engagement berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,005, nilai p- values sebesar 0,915 dan t-statistik sebesar 0,107. Nilai p-values 0,915 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,107 kurang dari dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

2. H7 = Knowledge sharing berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,049, nilai p- values sebesar 0,303 dan t-statistik sebesar 1,031. Nilai p-values 0,303 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,031 kurang dari t-tabel 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

Pembahasan

1. Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah pada Edotel Sidoarjo. Artinya pada edotel sidoarjo employe engagement tidak mendukung pegawai memiliki kesiapan untuk berubah. Pegawai yang engaged juga memiliki karakteristik yang dibutuhkan agar perubahan organisasi mengalami kesuksesan. karakteristik ini adalah karakteristik yang dibutuhkan organisasi saat berubah, yaitu berpartisipasi dalam perubahan bisnis. Karyawan yang terlibat tidak hanya fokus pada perubahan dalam organisasi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Namun dari hasil responden menunjukkan bahwa employee engagement pada edotel sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik mencapai skor tertinggi. Dari rata-ran skor yang ada diketahui bahwa indikator Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik merupakan indikator dengan nilai rata-ran terbesar berdasarkan persepsi responden pada edotel sidoarjo.

Menurut Dekalia Yulistiani dkk. (2020) tercatat employee engagement berdampak positif terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Implikasi dari teori penelitian adalah semakin engagement seorang karyawan, maka tingkat turnover karyawan semakin tinggi.

2. Employee engagement terhadap dukungan organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi pada Edotel Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Employee Engagement pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada dukungan organisasi berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan yang mencapai skor tertinggi. Jadi berdasarkan indikator bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik menjadi faktor penentu dari Employee Engagement terhadap Dukungan Organisasi berubah pada Edotel Sidoarjo.

Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (kailiang dai, 2016) mengatakan Karyawan akan memberikan komitmen, kontribusi dan bekerja keras untuk organisasi yang positif dan akan membuat perubahan sikap atau perilaku aktif untuk melakukan upaya mencapai tujuan organisasi. Apabila mereka merasakan dukungan organisasi dan mereka berfikir bahwa sudah menjadi kewajiban untuk membayar kembali kepada organisasi karena mereka merasakan dukungan organisasi sehingga mereka akan percaya bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk memberikan imbalan berupa materi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas (dalam Mujiasih 2015) mengatakan bahwa perceived organizational support yang positif dari pegawai akan membuat pegawai bekerja lebih dari kata "cukup baik", yaitu pegawai bekerja dengan berkomitmen pada tujuan,

menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi pegawai yang memiliki engagement tinggi.

3. Dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah

Hasil pengujian hipotesis ketiga berdasarkan analisis data panel menunjukkan bahwa Dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan yang mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada Kesiapan Karyawan untuk Berubah berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator Keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi, Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan dan Karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Jadi berdasarkan indicator perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan menjadi faktor penentu dari dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo.

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

Hasil pengujian hipotesis keempat berdasarkan analisis data panel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Knowledge Sharing pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator Keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru yang mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada Kesiapan Karyawan untuk Berubah berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indicator Keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi, Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan dan Karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Jadi berdasarkan indicator Keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru menjadi penentu dari Kesiapan Karyawan untuk Berubah pada Edotel Sidoarjo.

Menurut Wibowo (2007), produktivitas tidak terbatas pada hasil kerja, tetapi memiliki arti yang lebih luas yang mencakup cara alur kerja terjadi. Produktivitas dengan demikian berhubungan dengan proses dimana pekerjaan dilakukan dan cara dimana hasil kerja dicapai.

Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018) berpendapat bahwa aktivitas berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui knowledge sharing, diharapkan karyawan dapat mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Implementasi berbagi pengetahuan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki dengan individu atau kelompok organisasi

dan akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

5. Knowledge sharing terhadap dukungan organisasi

Hasil pengujian hipotesis kelima berdasarkan analisis data panel menunjukkan bahwa Knowledge Sharing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Dukungan Organisasi pada Edotel Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Knowledge Sharing pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru yang mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada dukungan organisasi berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan. Jadi, berdasarkan indikator keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru menjadi penentu dari dukungan organisasi pada 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

Hasil pengujian hipotesis keenam, berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan antara Employee Engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Employee Engagement pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik yang mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada Kesiapan Karyawan untuk Berubah berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi, Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan dan Karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Dan pada dukungan organisasi berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan. Jadi berdasarkan indikator Bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik tidak menjadi penentu dari Kesiapan Karyawan untuk Berubah melalui dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo.

Menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004) Komitmen karyawan merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang terlibat akan menunjukkan perilaku yang meningkatkan bisnis dan kinerja organisasi. Dalam psikologi, Kahn (1990) mendefinisikan kolaborasi sebagai keadaan psikologis yang terjadi saat bekerja dan bekerja dalam suatu organisasi. Karena dukungan organisasi terkait dengan kesiapan

untuk perubahan organisasi yang disebutkan sebelumnya, keterlibatan karyawan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Ram & Prabhakar, 2011). Memastikan bahwa karyawan yang terkait dengan perusahaan sadar mendukung organisasi saat membuat keputusan dan menerima perubahan, sehingga perubahan diterapkan sebagaimana perusahaan menerima.

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

Hasil pengujian hipotesis terakhir, berdasarkan analisis data panel menunjukkan bahwa secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo. Dari hasil responden menunjukkan bahwa Knowledge sharing pada Edotel Sidoarjo berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru yang mencapai skor tertinggi. Sedangkan pada Kesiapan Karyawan untuk Berubah berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi, Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan dan Karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Dan pada dukungan organisasi berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari indikator Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan. Jadi berdasarkan indikator keyakinan karyawan untuk menerima pengetahuan baru tidak menjadi penentu dari Kesiapan Karyawan untuk Berubah melalui dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo.

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.

Menurut Holt et al. (2007), lingkungan tempat terjadinya perubahan) dan identitas yang terkait dengan perubahan (karakteristik individu yang dipertanyakan). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan karyawan atau individu terhadap perubahan dapat dilihat dari faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan/keyakinan (komitmen terhadap organisasi), lingkungan dan visi perusahaan (Weiner, 2009).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan analisis data yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Penelitian bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dekalia Yulistiani dkk, 2020. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan

employee engagement terhadap dukungan organisasi pada edotel Sidoarjo. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kailiang Dai, 2016). Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Grace Amin & Filda Rahmiati, 2018). Terdapat pengaruh positif dan signifikan knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan knowledge sharing terhadap dukungan organisasi pada Edotel Sidoarjo. Dukungan organisasi tidak mampu memediasi Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Dukungan organisasi tidak mampu memediasi Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- 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/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., & Farthorrahman. (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>