

Analisis Mengenai Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Performance* pada Rumah Sakit di Kota Batam dengan *Employee Engagement* sebagai Mediasi

Joycelin¹, Dhita Hafizha Asri²

^{1,2} *Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Internasional Batam*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan pada rumah sakit di kota Batam dengan rujukan Covid-19. Penelitian ini juga dilakukan untuk menganalisa lingkungan kerja pada rumah sakit di kota Batam pada saat Covid-19. Faktor yang akan dilakukan untuk pembahasan pada penelitian ini adalah variabel seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan dan lingkungan kerja dengan variabel keterlibatan karyawan sebagai mediasi. Objek penelitian ditujukan pada rumah sakit di kota Batam dengan rujukan Covid-19. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada rumah sakit di kota Batam dengan sampel yang digunakan sebanyak 290 responden. Data yang dikumpulkan akan diolah dengan melalui aplikasi *Smart PLS*. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, penghargaan dan pengakuan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Seleksi dan rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hubungan variabel penghargaan dan pengakuan dan lingkungan kerja melalui keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan variabel seleksi dan rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan melalui keterlibatan karyawan tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Seleksi dan Rekrutmen, Penghargaan dan Pengakuan, Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Perusahaan.

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the factors that affect the organization performance at hospitals in Batam city with Covid-19 referrals. This research was also conducted to analyze the work environment at hospitals in Batam city during Covid-19. The factors that will be discussed in this research are variables of selection and recruitment, reward and recognition, training and development and work environment with employee engagement as a mediation variable. The object of research is aimed at hospitals in Batam city with Covid-19 referrals. The population in this study were employees at a hospitals in Batam city with a sample of 290 respondents. The data collected will be processed through *Smart PLS* application. The results of the study indicate that employee engagement, reward and recognition, and work environment had a significant positive on organization performance. Selection and recruitment and training and development had no significant effect on organization performance. The relationship between reward and recognition and work environment through employee engagement had a significant positive on organization performance. The relationship between selection and recruitment and training and development through employee engagement had no significant on organization performance.

Keywords: *Selection and Recruitment, Reward and Recognition, Training and Development, Work Environment, Employee Engagement, and Organization Performance.*

Copyright (c) 2022 Joycelin

Email Address : 1941075.joycelin@uib.edu

PENDAHULUAN

Rumah sakit dapat dikatakan sebagai suatu tempat yang penting dari sistem kesehatan dan merupakan insitusi yang menyelenggarakan terhadap layanan kesehatan dengan memberikan beberapa fasilitas layanan. Setiap pasien yang mengunjungi tentunya mengharapkan dapat diberikan pelayanan yang baik sehingga dapat mengurangi kecemasan dari pasien. Karyawan pada rumah sakit merupakan tenaga kerja yang professional mementingkan perannya untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien. Pasien telah menghadapi kecemasan atas kesehatannya tentunya mengharapkan dapat diberikan pelayanan dengan baik yang dapat memotivasikan pasien untuk mengurangi kesakitannya dan cepat untuk sembuh. Jika terjadinya pelayanan yang kurang memuaskan, maka akan terjadinya kehilangan kepercayaan dari pasien sehingga pasien akan merasa tidak nyaman, cemas dan bahkan akan terjadi kekhawatiran terhadap kesehatannya.

Terjadinya covid-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada akhir tahun 2019. Pada Maret 2020, pandemi covid-19 yang ditetapkan oleh WHO (*World Health Organization*) dimana telah mengidentifikasi covid-19 sebagai salah satu penyebaran penularan penyakit atau virus di tingkat global. Hal tersebut dinyatakan bahwa tenaga kesehatan memiliki risiko yang paling tinggi dalam terkenanya covid-19. Pada tanggal 11 Juli 2021, Negara Indonesia mengalami peningkatan kasus sehingga zona merah dengan jumlah kasus 47.899 warga yang terinfeksi. Sehingga pada Februari 2021, Presiden Joko Widodo menetapkan peraturan mengenai vaksinasi bagi masyarakat Indonesia.

Pada tahun 2020 hingga 2021 di Kepulauan Riau mengalami kenaikan kasus Covid-19 yang sangat tinggi seperti total kasus konfirmasi dan total kasus konfirmasi sembuh hingga mencapai 50.000 kasus. Bertambahnya kasus dari hari ke hari sehingga menimbulkan kekhawatiran karyawan di rumah sakit pada virus tersebut. Sehingga hal tersebut juga dinilai berkontribusi pada karyawan pada rumah sakit yang mengakibatkan beban kerja dan stress kerja pada masa pandemi tersebut. Untuk tetap bekerja dalam rumah sakit tersebut, akan membuat karyawan pada rumah sakit merasa tidak nyaman karena lingkungan yang dikerjai mengakibatkan tidak nyamannya dan bebas yang diakibatkan oleh virus tersebut. Pada masa pandemi tersebut, mengakibatkan semua masyarakat di seluruh dunia harus mengenakan pemakaian masker untuk menghindari penyebaran virus covid-19. Hal tersebut juga mengakibatkan karyawan pada rumah sakit harus melakukan pelatihan dan pengembangan untuk tetap dalam mengenakan masker dalam jangka waktu yang sangat panjang. Dengan demikian, hal tersebut mengakibatkan meningkatnya beban kerja karyawan terhadap virus tersebut dan mengakibatkan lingkungan kerja diharuskan menerapkan beberapa protokol kesehatan untuk mengatasi virus tersebut (Talee *et al.*, 2020).

Karyawan merupakan salah satu sumber utama dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan. Hal tersebut telah dinyatakan bahwa kinerja karyawan akan membawa pengaruh terhadap rumah sakit. Kinerja berarti hasil atau jumlah tenaga kerja, dimana hal tersebut bias dijadikan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja. Biasanya bisnis kecil menilai kinerja organisasi dalam perspektif ekonomi dan dapat diukur dalam hal kontribusi

social dan kepuasan pribadi. Pendekatan yang terpadu terhadap kinerja organisasi yang menghasilkan peningkatan penyampaian nilai dan pemangku kepentingan, membantu keberlanjutan perusahaan, meningkatkan kemampuan organisasi dan efektivitas secara keseluruhan (Pambreni *et al.*, 2019).

Pada masa pandemi, keterlibatan karyawan dapat dikatakan masih terjaga pada tingkat yang sesuai lantaran perusahaan yang menerapkan kebijakan yang fleksibilitas dimana karyawan bekerja di rumah dan terdapat sebagian perusahaan yang menerapkan untuk tetap bekerja di kantor. Dengan menerapkan kebijakan tersebut, perusahaan turut memperlekas dalam meningkatnya produktivitas karyawan atau tenaga kerja. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor pendorong keterlibatan karyawan dimana akan melibatkan keragaman terhadap latar belakang dan cara berpikir. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan meningkatkan kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpin dalam perusahaan tersebut, dimana pemimpin akan mengarahkan dengan jelas pada masa depan kepada karyawannya.

Kinerja berarti hasil atau jumlah tenaga kerja, hasil tersebut akan dicapai baik dalam individu maupun kelompok. Kinerja dalam suatu organisasi berarti suatu pengukuran yang dapat melihat perkembangan dan kemajuan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja organisasi, maka akan mempermudah karyawan dalam melihat kemajuan maupun kemunduran dalam suatu perusahaan. Dalam masa pandemi tersebut, kinerja organisasi dalam rumah sakit dapat dikatakan masih terjaga. Karyawan diharuskan menyesuaikan diri dengan situasi yang baru dengan mengikuti protokol yang diterapkan sehingga tidak melanggar. Dengan menerapkan protokol yang ada mengakibatkan karyawan harus menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi pada lingkungan kerja, maka hal tersebut juga akan mengakibatkan kinerja dalam rumah sakit tetap terjaga dan juga dapat ditingkatkan lagi dalam rumah sakit tersebut.

METODOLOGI

Penelitian yang diteliti menggunakan metode kuantitatif dimana penelitian yang diteliti menggunakan pendekatan survei. Hasil survei atau kuesioner akan digunakan dalam pengumpulan data dari beberapa jurnal yang dicari.

Jenis penelitian yang terdapat dalam penelitian tersebut yaitu menggunakan penyebab dari alasan (kausal komparatif). Kausal komparatif merupakan penelitian yang ditentukan karena adanya hubungan sebab-akibat atau dengan kata lain hubungan antar variabel. Dalam penelitian yang diteliti, peneliti akan menentukan hubungan sebab-akibat dengan variabel berikut seperti seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, dan lingkungan kerja, yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan dengan variabel dependen yaitu kinerja organisasi atau perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Responden Setiap Rumah Sakit

Nama Rumah Sakit	Jumlah Responden
RSUD Embung Fatimah	102
Rs. BP Batam	102
Rs. Bhayangkara Polda Kepri	100
Total	302

Sumber: Penulis (2022)

Penelitian yang diteliti memerlukan 290 responden yang terkumpul untuk melakukan pengisian terhadap kuesioner dengan menjawab 29 pertanyaan yang telah disusun. Untuk menghindari kesalahan ataupun pertanyaan yang tidak terisi maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 3 rumah sakit sebanyak 100 hingga 102 kuesioner dengan melalui sistem media yang bersifat *online* yaitu *Google Forms*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tersebut direlasikasikan pada awal tahun 2022. Jumlah data yang terkumpul berjumlah 290 dari 290 responden yang berbeda dengan kuesioner yang disebar atau dibagikan melalui sistem media yang bersifat *online* yaitu *Google Forms*. Penelitian yang disebar dengan diawali dengan identitas responden yang bertujuan untuk mempermudah dalam proses menganalisis data. Identitas responden terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan penghasilan per bulan. Pembagian kuesioner dijalankan kepada karyawan dari rumah sakit rujukan Covid-19 di kota Batam. Tabel berikut terlampir hasil data yang terkumpul dalam penelitian tersebut.

Tabel 2 *Data Distribusi Kuesioner*

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang telah disebar	302
Kuesioner yang sudah kembali	302
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	12
Kuesioner yang akan digunakan dalam analisis	290 data

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan dari data yang dikumpulkan, responden jika dilihat dari sisi jenis kelaminnya terdiri dari 100 responden dengan persentase 33,1% adalah pria dan 190 responden dengan persentase 66,9% adalah wanita. Dari data yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa karyawan di rumah sakit lebih cenderung diungguli oleh wanita. Jika dilihat dari sisi umur dapat disimpulkan bahwa karyawan di rumah sakit lebih cenderung berumur 26-30 tahun sebanyak 135 responden dengan persentase 45%. Responden dengan umur 17-20 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 3,6%. Responden dengan umur 21-25 tahun sebanyak 70 responden dengan persentase 23,8%. Responden dengan umur 31-35 tahun sebanyak 60 responden dengan persentase 21,2% dan responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 6,3%. Jika dilihat dari sisi pendidikan dapat disimpulkan bahwa 150 responden dengan persentase 52,6% diungguli oleh responden yang bersarjana. 90 responden dengan persentase 30,5% merupakan responden Diploma dan 50 responden dengan persentase 16,9% merupakan responden SMA. Responden jika dilihat dari sisi lama bekerjanya maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja 1-2 tahun lebih cenderung diungguli dengan 110 responden dengan persentase 37,4%. Responden dengan lama bekerja kurang dari 6 bulan dengan persentase 4,3% (10 responden), responden dengan lama bekerja 6-12 bulan dan 3 tahun masing-masing memiliki persentase 20,2% (60 responden), responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun memiliki persentase 17,9% (50 responden). Responden jika dilihat dari sisi penghasilan perbulan maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam jumlah yang banyak berpendapatan kisaran Rp 4.000.000 hingga Rp 6.000.000 dengan persentase 37,4% (110 responden). 36,4% (106 responden) berpenghasilan dengan kisaran Rp 6.000.000 hingga Rp 8.000.000. 11,6% (35 responden) berpenghasilan

dengan kisaran Rp 8.000.000 hingga Rp 10.000.000. 7,6% (20 responden) memiliki penghasilan dengan kisaran lebih dari Rp 10.000.000 dan 7% (19 responden) berpenghasilan kurang dari Rp 4.000.000. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan dengan kisaran Rp 4.000.000 hingga Rp 6.000.000.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *Outer Loadings* merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melakukan pengecekan untuk memastikan pengukuran yang digunakan dalam mengukur (*valid* dan *reliable*) dengan melihat *outer model* dengan beberapa indikator pengukuran yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Dalam menganalisis *outer loading* maka diharuskan untuk mencapai nilai diatas 0,6 maka akan dinyatakan *valid* dan hasil uji validitas konvergen AVE (*Average Variance Extracted*) dimana nilai pada uji AVE berada diatas 0.5 sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam menguji validitas konvergen pada model yang akan diuji (Nasution *et al.*, 2020).

Tabel 3 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
EE	0,518	<i>Valid</i>
OP	0,553	<i>Valid</i>
RR	0,511	<i>Valid</i>
SR	0,602	<i>Valid</i>
TD	0,507	<i>Valid</i>
WE	0,588	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Indikator *inner model* bertujuan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Indikator tersebut dapat melihat berpengaruhnya variabel atau tidak, bagaimana arah hubungan antar variabel dan juga memiliki koefisien nilai T yang terhitung lebih besar 1.692 (tingkat kepercayaan 0.05) (Nurshabrina *et al.*, 2020). Tabel berikut menunjukkan hasil uji *direct effect*. Terdapat hubungan antara EE dan OP menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif dengan hasil 0,689 dan *p-values* mencapai 0,000. Hubungan antara RR dan EE berpengaruh secara positif dengan hasil 0,505 dan *p-values* mencapai 0,000. Terdapat hubungan yang lain antara SR dan EE berpengaruh tidak signifikan dimana terdapat hasilnya 0,075 dan *p-values* mencapai 0,495. Hubungan antara TD dan EE berpengaruh tidak signifikan karena mencapai hasil 0,015 dan *p-values* mencapai 0,980. Hubungan antara WE dan EE berpengaruh secara positif dengan hasil 0,249 dan *p-values* 0,010.

Tabel 4 Hasil Uji Direct Effects

Variabel	Coefficients	P-Values	Kesimpulan
EE→OP	0,689	0,000	H ₁ Signifikan
RR→EE	0,511	0,000	H ₂ Signifikan
SR→EE	0,602	0,000	H ₃ Tidak Signifikan
TD→EE	0,507	0,000	H ₄ Tidak Signifikan
WE→EE	0,588	0,000	H ₅ Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel berikut merupakan hasil *indirect effect*. Pengaruh dari variabel RR melalui EE terhadap OP berpengaruh secara positif dengan hasil 0,348 dan *p-values* mencapai 0,000. Terdapat hubungan dari variabel SR melalui EE terhadap OP berpengaruh tidak signifikan dengan hasil 0,051 dan *p-values* mencapai 0,498. Hubungan dari variabel TD melalui EE terhadap OP berpengaruh tidak signifikan dengan hasil 0,010 dan *p-values* mencapai 0,980. Dan hubungan dari variabel WE melalui EE terhadap OP berpengaruh secara positif dengan nilai 0,173 dan *p-values* mencapai 0,017.

Tabel 5 Hasil Uji Indirect Effects

Variabel	Coefficients	P-Values	Kesimpulan
RR→EE→OP	0,348	0,000	H ₆ Signifikan
SR→EE→OP	0,051	0,498	H ₇ Tidak Signifikan
TD→EE→OP	0,010	0,980	H ₈ Tidak Signifikan
WE→EE→OP	0,173	0,017	H ₉ Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Uji *coefficient determinant* bertujuan untuk melihat kekuatan variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam melakukan uji *R Square* pada penelitian tersebut akan dinyatakan hasil nilai koefisien pada variabel EE mencapai 0,600 sehingga dapat menyimpulkan variabel tersebut *strong*. Untuk hasil nilai koefisien variabel OP mencapai 0,460 maka dapat disimpulkan sebagai *weak*.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square	Kesimpulan
EE	0,391	<i>Strong</i>
OP	0,460	<i>Weak</i>

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Uji *Quality Index* bertujuan untuk dapat dilakukan pemeriksaan terhadap penelitian yang dikaji apakah hasil tersebut baik atau buruk. Nilai GOF akan dinyatakan kecil jika mencapai nilai melebihi 0,10, dinyatakan moderat jika melebihi 0,25 dan dinyatakan besar jika melebihi nilai 0,36 (Ghozali *et al.*, 2016). Pengujian *quality index* pada penelitian tersebut dinyatakan besar karena mencapai nilai 0,391.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square	Kesimpulan
EE	0,391	Strong
OP	0,460	Weak

Sumber: Data Primer diolah (2022)

SIMPULAN

Penelitian tersebut diuji dengan menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu menyatakan bahwa adanya hubungan antara seleksi dan rekrutmen, penghargaan dan pengakuan, pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut dilakukan terhadap karyawan pada rumah sakit di kota Batam.

Hasil data dikumpulkan melalui kuesioner dengan aplikasi *google form*. Penulis melakukan penyebaran terhadap 302 responden dan 290 lembar kuesioner yang dikembalikan. Berikut merupakan kesimpulan yang dapat disimpulkan dan dirincikan dari hasil penelitian tersebut, yaitu:

1. Hipotesis pertama adalah variabel *Employee Engagement* terhadap *Organization Performance* memiliki nilai 0,689 dan *p-values* mencapai 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga dinyatakan berpengaruh secara positif antar kedua variabel yang direalisasikan oleh penulis sesuai dengan peneliti sebelumnya (Soliman *et al.*, 2018), (Alola *et al.*, 2019), (Othman *et al.*, 2019), (Muduli *et al.*, 2016), (Gosmawi *et al.*, 2021).
2. Hipotesis kedua adalah variabel *Reward and Recognition* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai 0,505 dengan *p-values* mencapai 0,000 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh secara positif antar kedua variabel yang telah direalisasikan oleh penulis sesuai dengan peneliti sebelumnya (Soliman *et al.*, 2018).
3. Hipotesis ketiga adalah hubungan variabel *Selection and Recruitment* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai 0,075 dengan *p-values* mencapai 0,495 sehingga dapat dikatakan hubungan antar kedua variabel berpengaruh tidak signifikan (Alnawaiseh *et al.*, 2020), (Zep *et al.*, 2020).
4. Hipotesis keempat adalah hubungan variabel *Training and Development* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai 0,015 dengan *p-values* mencapai 0,495 sehingga dapat dikatakan kedua variabel memiliki pengaruh yang tidak signifikan (Zainon *et al.*, 2020), (Zep *et al.*, 2020), (Reza *et al.*, 2018).
5. Hipotesis kelima adalah hubungan variabel *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan dengan mencapai hasil 0,249 dan *p-values* mencapai 0,010 yang direalisasikan oleh penulis sesuai dengan peneliti sebelumnya (Soliman *et al.*, 2018), (Mihretu *et al.*, 2021).
6. Hipotesis keenam adalah hubungan variabel *Reward and Recognition* melalui *Employee Engagement* terhadap *Organization Performance* memiliki hasil 0,348 dengan *p-values* mencapai 0,000 sehingga hubungan antar variabel dinyatakan berpengaruh secara positif yang telah direalisasikan oleh penulis sesuai dengan peneliti sebelumnya (Soliman *et al.*, 2018).
7. Hipotesis ketujuh adalah hubungan variabel *Selection and Recruitment* melalui *Employee Engagement* terhadap *Organization Performance* memiliki hasil 0,015 dan *p-values*

- mencapai 0,498 sehingga pengaruh hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Alnawaiseh *et al.*, 2020).
8. Hipotesis kedelapan adalah hubungan *Training and Development* melalui *Employee Engagement* terhadap *Organization Performance* memiliki hasil 0,010 dengan *p-values* mencapai 0,980 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Reza *et al.*, 2018).
 9. Hipotesis kesembilan adalah hubungan *Work Environment* melalui *Employee Engagement* terhadap *Organization Performance* memiliki hasil 0,173 dengan *p-values* mencapai 0,017 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antar variabel berpengaruh secara positif yang dapat direalisasikan oleh penulis sesuai dengan peneliti sebelumnya (Soliman *et al.*, 2018), (Mihretu *et al.*, 2021).

Referensi :

- Ahmed, U., Umrani, W. A., Zaman, U., Rajput, S. M., & Aziz, T. (2020). Corporate Entrepreneurship and Organization Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020962779>
- Alnawaiseh, M. (2020). *The Relationship Between GHR Recruitment and Employee Engagement in Jordanian Public Universities*. <https://www.researchgate.net/publication/338681030>
- Alola, U. v., & Alafeshat, R. (2021). The impact of human resource practices on employee engagement in the airline industry. *Journal of Public Affairs*, 21(1). <https://doi.org/10.1002/pa.2135>
- Alzu'bi, M. H., Omar, K., & Aburumman, O. J. (2021). The relationship between human resource management practices and organizational performance by mediating role of work motivation: A conceptual model. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 13).
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). *Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement* (Vol. 2, Issue 1).
- Avkiran, N. K., & Ringle, C. M. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (N. K. Avkiran & C. M. Ringle, Eds.; Vol. 267). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71691-6>
- Dahkoul, Z. M. (2018). THE DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN JORDANIAN ORGANIZATIONS. *Pressacademia*, 5(1), 137–143. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.811>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking*, 26(3), 971–989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Estiri, M., Dahooie, J. H., Vanaki, A. S., Banaitis, A., & Binkytė-Vėlienė, A. (2021). A multi-attribute framework for the selection of high-performance work systems: the hybrid DEMATEL-MABAC model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 970–997. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1810093>
- Goswami, S., & Goswami, K. (2021). Exploring the Shift from Employee Engagement to Employee Experience in Improving Organizational Performance: A Study of Hospitality Sector. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 11).
- Gwahula, Dr. R., & Innocent, W. (2021). THE CONTRIBUTION OF EMPLOYEE'S TRAINING AND DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TOWARDS ENHANCING ORGANIZATION PERFORMANCE IN TANZANIA. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(06), 99–111. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3325>

- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Identified Research Gaps in Employee Engagement. *International Business Research*, 10(2), 63. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n2p63>
- Jha, N., Potnuru, R. K. G., Sareen, P., & Shaju, S. (2019). Employee voice, engagement and organizational effectiveness: a mediated model. *European Journal of Training and Development*, 43(7–8), 699–718. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0097>
- Karim, M. M., & Latif, W. bin. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *Article in Journal of Business and Social Sciences Research*. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v11i02.1415>
- Mihretu, S., & Gopal, M. (2021). Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. *International Journal of Industrial Engineering & Production Research*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.6>
- Miškić, S., Stević, Ž., & Tanackov, I. (2021). A Novel Integrated SWARA-MARCOS Model for Inventory Classification. *International Journal of Industrial Engineering and Production Research*, 32(4). <https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.6>
- Mohamad, R., Adzrin Raja Ahmad, R., Fadhilah Ismail, R., Zainon, S., Abdul Kadir Juliana, M., Md Nawi, S., & Najuna Misman, F. (2020). Factors of Human Resource Management Practices Affecting Organizational Performance INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 9).
- Muduli, A., Verma, S., & Datta, S. K. (2016). High Performance Work System in India: Examining the Role of Employee Engagement. *Journal of Asia-Pacific Business*, 17(2), 130–150. <https://doi.org/10.1080/10599231.2016.1166021>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nurshabrina, N., & Adrianti, R. (2020). Nadiailhaq Nurshabrina and Riza Adrianti, "The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 5(1), 212–215.
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 09(09), 361–386. <https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>
- Othman, S. A., & Mahmood, N. H. N. (2019). Linking employee engagement towards individual work performance through human resource management practice: from high potential employee's perspectives. *Management Science Letters*, 9(7), 1083–1092. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.016>
- Paisarn, P., & Intarawong, W. (2019). STRATEGIC LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT THE ANTECEDENT OF PERFORMANCE OF KASIKORNBANK PUBLIC COMPANY LIMITED.
- Pambreni, Y., Khatibi, A., Ferdous Azam, S. M., & Tham, J. (2019). The influence of total quality management toward organization performance. *Management Science Letters*, 9(9), 1397–1406. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.011>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (n.d.). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review. *Journal of*

- Industrial Engineering & Management Research*, 2(4).
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>
- Reza, M., Rofiaty, R., & Djazuli, A. (2018). *The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang*. 21(2).
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Siddiqui, D. A., & Sahar, N. (2019). The Impact of Training & Development and Communication on Employee Engagement – A Study of Banking Sector. *Business Management and Strategy*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14592>
- Soliman, M., & Wahba, M. S. (2019). Investigating influencers of employee engagement in travel agents in Egypt. *Anatolia*, 30(1), 75-89.
<https://doi.org/10.1080/13032917.2018.1503965>
- Suleiman Abu-Mahfouz, S. (2019). TQM Practices and Organizational Performance in the Manufacturing Sector in Jordan mediating role of HRM Practices and Innovation. In *NO 22 Journal of Management and Operation Research* (Vol. 1, Issue 22).
- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour dizaji, M., Sadr, M., Hassani, S., Farzanegan, B., Monjazebe, F., & Seyedmehdi, S. M. (2020). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Journal of Public Health (Germany)*. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01313-z>
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., Damianus, O. :, Wewengkang, A. Y., & Kojo, C. (2021). *Effect of Workload, Incentives, and Work Environment on Organizational Performance in the Midst of Covid-19 Pandemic at UPTD Manembo-Nembo Hospital Type-C Bitung*. 9(3), 242-251.
- Zeb, A., Rehman, F. ur, Imran, M., Ali, M., & Almansoori, R. G. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in Pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299-317. <https://doi.org/10.1108/ijpl-02-2020-0011>