***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT MEDIATED BY POSITIVE EMOTIONS AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON 3 STAR HOTEL EMPLOYEES IN SAMARINDA CITY***

# Aprilia Sintya Maharani1

# Dita Oki Berliyanti2

# Tiarapuspa3

# Beta Oki Baliartati4

1Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

2Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

3Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

4Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

E-mail: apriliasintyam98@gmail.com1

Received ……

Received in revised from….

# Accepted ….

# Abstract

*This study aims to analyze the influence of Human Resources Management on Employee Engagement, mediated by Positive Emotions and Knowledge Management, among hotel employees in Samarinda city. Data were collected from 150 Hotel employees in Samarinda City using purposive sampling. Data analysis was conducted using descriptive statistics to find the mean, and hypothesis testing was performed using SEM AMOS 22. Research results show that Human Resources Management, Positive Emotions, Knowledge Management have a positive effect on Employee Engagement. Meanwhile, the role of Positive Emotions and Knowledge Management can partially mediate the influence of Human Resources Management on Employee Engagement. The managerial implication in this research is that management must maintain a leadership style by appreciating and communicating openly with employees. Apart from that, it is necessary to improve a supportive work environment and always pay attention to the balance of work and personal life. Management also needs to maintain training or workshops for employees as well as increase the dissemination of information and solutions regarding projects and problems faced.*

*Keywords: Human Resources Management; Positive Emotions; Knowledge Management; Employee Engagement*

# INTRODUCTION

Pariwisata menjadi salah satu sektor yang berperan sebagai penunjang pendapatan suatu kota dan memperkuat pembangunan nasional sesuai dalam UU No. 10 Tahun 2019 tentang Kepariwisataan. Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Menparekraf), Sandiaga Uno, menguraikan empat tren pariwisata untuk Indonesia pada tahun 2023. Tren pertama adalah para wisatawan melakukan perjalanan wisata untuk menjaga kesehatan mental. Tren kedua adalah meningkatnya jumlah pengunjung yang mencari pengalaman perjalanan wisata yang unik. Tren selanjutnya adalah bahwa para pengunjung dianggap bergantung pada ulasan jujur tentang tempat yang akan mereka kunjungi. Terakhir, situs pariwisata yang memiliki ciri khas dan keunikan tersendiri dari masing-masing daerah akan selalu menarik minat wisatawan untuk berkunjung(Mashabi & Widyanti, 2023). Sektor pariwisata mencakup berbagai komponen seperti transportasi, atraksi wisata, dan industri perhotelan. Industri hotel memainkan peran penting dalam menyediakan akomodasi dan layanan yang mendukung pengalaman wisatawan di berbagai destinasi *(Putri et al., 2024).* Seiring dengan pentingnya peran hotel dalam industri pariwisata, *Employee engagement* dianggap penting karena oleh karyawan dimana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kepuasan tamu, tetapi juga dapat berdampak pada loyalitas tamu dan reputasi hotel. Agar dapat bersaing, *Employee Engagement* merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia, yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi *(Ibrahim et al., 2024).* Pada penelitian *Xu et al., (2024)* pada karyawan Hotel di U.K pada tahun 2024 menyatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan keterikatan karyawan yang tangguh yang menjadi modal utama hotel tetap eksis selama pandemi berlangsung sampai pada masa akhir masa pandemi saat ini. karena dengan adanya keterikatan yang lebih besar dengan organisasi memperkuat ketahanan karyawan dengan dukungan yang cukup besar termasuk meningkatkan kualitas komunikasi dan menerapkan pelatihan kesehatan dan keselamatan Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis di seluruh dunia yang telah meningkatkan harapan karyawan organisasi, peningkatan *Employee Engagement* sekarang dianggap sebagai pendekatan penting untuk keberhasilan organisasi *(Faiz Rasool et al., 2024).* Dengan meningkatnya *Employee Engagement* dapat diartikan bahwa akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan akan membantu perusahaan untuk mencapai ke suksesan dan unggul dalam persaingan *(Napitupulu, 2024)**.*

**Tabel 1.1
Laporan Mengenai Naiknya Tingkat Hunian Hotel Kaltim Ter-Tinggi per September 2023**

**

Sumber: Data Boks KataData

Hotel bintang 3 di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, kini menjadi pilihan utama bagi banyak wisatawan yang menuju Ibu Kota Nusantara (IKN), mengingat jaraknya yang hanya sekitar dua jam perjalanan dari IKN. Kota Samarinda, sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Timur, memiliki beberapa hotel bintang 3 yang tidak hanya menawarkan kenyamanan, tetapi juga fasilitas yang sebanding dengan standar internasional. Di antaranya, Hotel Zoom, Hotel Horison, dan Hotel Puri Senyiur, yang telah menjadi tempat yang banyak dipilih oleh wisatawan. Ketiga hotel tersebut telah terbukti mampu menawarkan pelayanan berkualitas yang sesuai dengan harapan para tamu, sekaligus menjadi representasi dari sektor perhotelan yang berkembang pesat di Samarinda. Peningkatan tingkat hunian hotel-hotel bintang 3 di Kota Samarinda sejak tahun 2023 hingga 2024. Fenomena ini menjadikan Samarinda sebagai destinasi penting dalam mendukung perkembangan sektor pariwisata dan ekonomi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis kontribusi hotel bintang 3 di Kota Samarinda terhadap peningkatan pariwisata dan ekonomi lokal. Meskipun IKN sebagai ibu kota negara baru sedang dalam tahap pembangunan, jumlah hotel yang tersedia di wilayah IKN masih sangat terbatas. Hal ini menyebabkan banyak pendatang, memilih untuk menginap di Samarinda, yang memiliki fasilitas hotel yang cukup lengkap dan hanya berjarak beberapa jam perjalanan menuju IKN.

*Employee Engagement* merupakan kondisi yang diharapkan memiliki tujuan komitmen, organisasi serta fokus pada usaha *(Pramushinta1, 2024; Wing Wahyu Winarto2, 2024). Employee Engagement* sangat penting untuk pencapaian, pertumbuhan, dan kesuksesan organisasi (Shabara & Berliyanti, 2024). Industry perhotelan juga harus mengelola karyawannya dengan baik agar karyawan dapat menyebarkan *Postive Emotions* dikarenakan Elemen yang paling penting bagi hotel untuk sukses adalah sumber daya manusianya. Memberikan pengalaman terbaik kepada pengunjung sebagian besar bergantung pada keterampilan dan dedikasi staf hotel *(Grobelna, 2021)*. *Positive Emotions* sangat penting penekanannya harus pada pengembangan emosi positif karyawan, dan hal tersebut dapat meningkatkan *Employee Engagement* dengan fokus pada pembangunan lingkungan kerja yang positif (Juchnowicz et al., 20240)*Positive Emotions* yang muncul dalam konteks lingkungan kerja menawarkan wawasan berharga tentang perilaku manusia dan *Human Resources Management* sehingga merupakan faktor penting untuk memahami dinamika hubungan interpersonal dan interaksi sosial *(Lindebaum et al., 2018)*. Selanjutnya *Knowledge Manajement* merupakan fase dalam penerapan yang menjadikan *Knowledge Manajement* sebagai bagian dalam budaya serta visi misi organisasi sehingga Kondisi tersebut akan sangat mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas suatu organisasi *(Sari et al., 2024).* Karyawan yang memiliki *Knowledge Management* dan *Employee Engagement* sangat berpartisipasi dalam proses berbagi pengetahuan mungkin menjadi fasilitator kinerja inovasi dan keberhasilan organisasi*(Juan et al., 2018).*

Salah satu unsur atau aset yang sangat penting dalam perusahaan yaitu Human Resource Management (HRM), HRM menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas demi tercapainya tujuan yang elah ditentukan *(Harianto & Sibarani, 2024)* Sebagian besar penelitian menemukan bahwa *Human Resources Manajemen* berperan penting dalam mendorong *Employee Engagement*. Literatur yang ada mengusulkan berbagai praktik manajemen sumber daya manusia seperti manajemen karier, kesesuaian orang dengan pekerjaan, kepuasan gaji, pengendalian pekerjaan, kemajuan karier, keamanan kerja, umpan balik kinerja, penilaian dan penghargaan, partisipasi karyawan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan, yang berdampak positif pada *Employee Engagement* (Vuong & Sid, 2020). Sehingga membuat *Employee Engagement* didukung oleh tren pasar tenaga kerja terkini yang dijelaskan di atas dan kebutuhan untuk menyesuaikan fungsi SDM dengan persyaratan pasar yang terus berkembang. Ini termasuk mengelola emosi karyawan yang juga dianggap sebagai pelanggan internal *(Lipka, 2023).* *Human Resources Management* merupakan proses informasional dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan pemangku kepentingan internal dan eksternal. Saat ini, proses ini dianggap tepat untuk mendasarkan pada *Positive Emotion* yaitu manajemen yang berorientasi pada emosi karyawan. Penelitian dari *Malik et al. (2020)* meneliti dan menyimpulkan bahwa *Human Resources Management* dapat berhubunghan dengan *Knowledge Management* meningkatkan kemampuan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan peluang memfasilitasi tujuan integrasi pengetahuan dalam organisasi *(Malik et al., 2020a).* (Alfes & Shantz, 2011)menemukan bahwa *Human Resources Management* lini yang dianggap positif dikombinasikan dengan *Knowledge Management* dapat meningkatkan tingkat *Employee Engagement*. *Knowledge Management* bertindak sebagai mediator antara *Human Resources Management* yang dianggap positif dan *Employee Engagement* serta perilaku inovatif karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan *Juchnowicz et al., (2024)* yaitu objek penelitian. Penelitian terdahulu tersebut lebih bersifat umum dan tidak terfokus pada sektor ekonomi di Poland industri tertentu. Sedangkan fokus utama penelitian ini adalah menganalisis dimensi *Positive Emotions* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* penelitian ini dilakukan di Indonesia, khususnya di Kota Kota Samarinda, dengan fokus pada sektor ekonomi khususnya industri perhotelan dan praktik-praktik organisasi yang nyata dalam konteks hotel bintang 3. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia, emosi positif, dan pengelolaan pengetahuan dapat memengaruhi keterikatan karyawan dalam sektor perhotelan di Kota Samarinda.Maka dari itu, judul penelitian ini adalah ‘’Pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* Dimediasi oleh *Positive Emotions* Dan *Knowledge Management* Pada Karyawan Hotel Bintang 3 Kota Samarinda’’

**LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zhang & Long, (2024) dengan responden karyawan di industri perhotelan di Malaysia, menyatakan bahwa *Human Resources Management* berpengaruh positif pada *Employee Engagement* Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Literatur yang ada mengusulkan berbagai praktik MSDM seperti manajemen karir, kesesuaian orang-pekerjaan, kepuasan gaji, pengendalian pekerjaan, kemajuan karir, keamanan kerja, umpan balik kinerja, penilaian dan penghargaan, partisipasi karyawan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh *Alfes et al., (2013)*dilakukan di organisasi sektor jasa yang berlokasi di Inggris, juga menyatakan bahwa *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement,* ketika karyawan dikombinasikan dengan praktik HRM dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan pengalaman dengan pekerjaan mereka serta organisasi mereka. Kemudian Penelitian yang dilakukan *oleh Kossyva et al., (2024)* dengan responden karyawan berbakat dari enam negara Eropa, yaitu Inggris, Polandia, Italia, Jerman, Portugal dan Yunani, yang bekerja di bidang jasa padat pengetahuan seperti jasa komputer, telekomunikasi, jasa teknik, penelitian dan pengembangan ilmiah, kegiatan jasa keuangan dan riset pasar, menyatakan bahwa *Human Resources Management* merupakan pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* dikarenakan karyawan merasakan dukungan organisasi melalui praktik HRM yang meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang sehingga meningkatkan peran positif bagi keduanya.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H1 : *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement***

Penelitian yang dilakukan *Juchnowicz et al., (2024),* dengan responden karyawan mayoritas (77%) yang bekerja di sektor swasta, sementara 20% bekerja di sektor publik di Poland, menyatakan bahwa Human Resources Management berpengaruh positif terhadap *Positive Emotions* karena karyawan yang bekerja di bidang jasa sering dihadapkan oleh Sumber daya manusia seperti kesuksesan organisasi yang dapat meningkatkan *Positive Emotions* sehingga karyawan merasa lebih puas oleh pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan *oleh Yeoman, (2017)* yang dilakukan di UK dengan responden dari Northumbria University Newcastle juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Human Resources Management* terhadap *Positive Emotions* yaitu dengan adanya pekerjaan dan kesejahteraan yang bermakna menekankan bahwa terlibat dalam 'pekerjaan yang memuaskan' adalah hal mendasar untuk kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif, yang mendorong kerja bermakna, dapat menimbulkan *Positive Emotions* di kalangan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Jm Fortuna, (2020)* dengan responden pegawai RSUD di Aceh menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *Human Resources Management* terhadap *Positive Emotions*, manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen,pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan SDM memiliki perasaan positif. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah :

**H2 : *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Positive Emotions***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Kossyva et al., (2024)* dengan responden karyawan berbakat dari enam negara Eropa, yaitu Inggris, Polandia, Italia, Jerman, Portugal dan Yunani, yang bekerja di bidang jasa padat pengetahuan seperti jasa komputer, telekomunikasi, jasa teknik, penelitian dan pengembangan ilmiah, kegiatan jasa keuangan dan riset pasar, dinyatakan bahwa *Human Resources Management* menimbulkan pengaruh positif terhadap *Knowledge Management*, seperti dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan mengembangkan diri. Penellitian yang dilakukan oleh *Durant, (2012)* penelitian ini dilakukan di Finlandia, Rusia, dan Tiongkok, dengan responden pada karyawan di perusahaan management praktik *Human Resources Management* berhubungan positif terhadap *Knowledge Management* dan dirancang untuk mendukung inisiatif *Knowledge Management* Misalnya, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menciptakan unit kerja dan tim yang memfasilitasi kerja sama lintas fungsi, yang penting untuk berbagi pengetahuan dan manajemen yang efektif sehingga kedua hal tersebut dapat memberikan hubungan positif antar keduanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh *Malik et al., (2020b)*dengan responden anak perusahaan TI offshore dan vendor menyatakan bahwa *Human Resources Management* berhubungan positif dengan *Knowledge Management* Penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM dapat memfasilitasi berbagai proses manajemen pengetahuan, seperti berbagi pengetahuan, akuisisi pengetahuan, dan transfer pengetahuan, yang semuanya berkontribusi pada integrasi pengetahuan contohnya yaitu seperti Kemampuan: Pelatihan dan pengembangan, perekrutan yang terfokus, dan nilai-nilai yang mendorong pertanyaan pengetahuan. Motivasi: Manajemen kinerja berbasis kompetensi, penyebaran informasi berbasis proyek, dan forum berbagi pengetahuan. Kesempatan: Kerja tim, berbagi informasi, dan perubahan structural.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah :

**H3 : *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Management***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Juchnowicz et al., (2024),* dengan responden karyawan mayoritas (77%) yang bekerja di sektor swasta, sementara 20% bekerja di sektor publik di Poland, menyatakan bahwa *Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* ketika karyawan Karyawan yang mengalami emosi positif lebih cenderung menunjukkan kesiapan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterikatan ini ditandai dengan semangat, kreativitas, dan kemauan untuk mengejar pengembangan berkelanjutan, yang penting untuk lingkungan kerja yang produktif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh *Spearmana, (2021)* dengan responden individu Polandia yang bekerja secara aktif. Sampelnya mencakup keterwakilan gender yang seimbang, dengan 55% peserta laki-laki dan 45% peserta perempuan, juga menyatakan bahwa *Positive Emotions* pada *Employee Engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap keterikatan mereka, yang ditandai dengan kesiapan di atas rata-rata untuk terlibat, semangat dan aktivitas profesional tingkat tinggi, termasuk kreativitas dan kemauan untuk berkembang secara berkelanjutan. Sehingga Hal ini dapat menyeybabkan pengaruh positif pada *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement* yang dilakukan karyawan seperti Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan lebih terlibat. Penelitian yang dilakukan oleh *Rachmayani, (2015)* dengan responden karyawan PT.Indotoko Yogyakarta menemukan bahwa *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement* berhubungan positif karena dengan berbahagia, senang, suka cita, maka semua pekerjaan terasa ringan walaupun berat asal hati merasa aman dan senang maka pekerjaan terasa ringan sehingga dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H4: *Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Juan et al., (2018)* dengan responden akademisi yang bekerja di dua universitas di Malaysia, yaitu satu universitas negeri dan satu universitas swasta, menyatakan bahwa *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* karena Karyawan yang memiliki aset pengetahuan dan berpartisipasi dalam proses berbagi pengetahuan mungkin menjadi fasilitator kinerja inovasi dan kesuksesan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh *Gallardo-Gallardo et al., (2013)* dengan responden manajer perusahaan jasa di Spain, bahwa *Knowledge Management* merupakan hal positif bagi *Employee Engagement* yang memiliki pengetahuan dan kemampuan berharga, memainkan peran penting dalam aktivitas organisasi karena mereka secara aktif terlibat dalam proses dan kesuksesan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Kossyva et al., (2024)* dengan responden karyawan berbakat dari enam negara Eropa, yaitu Inggris, Polandia, Italia, Jerman, Portugal dan Yunani, yang bekerja di bidang jasa padat pengetahuan seperti jasa komputer, telekomunikasi, jasa teknik, penelitian dan pengembangan ilmiah, kegiatan jasa keuangan dan riset pasar, dinyatakan bahwa *Knowledge Managemen*t merupakan berbagai aspek berbagi pengetahuan, termasuk dimensi struktural, relasional, dan kognitif, secara signifikan mempengaruhi secara positif terhadap *Employee Engagement.* Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* yang efektif dapat meningkatkan perasaan Engagement dalam peran mereka. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah

**H5 : *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan penelitian Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Juchnowicz et al., (2024),* dengan responden karyawan mayoritas (77%) yang bekerja di sektor swasta, sementara 20% bekerja di sektor publik di Poland, menyatakan bahwa *Human Resources Management* (termasuk: suasana yang baik dan hubungan yang baik di tempat kerja, peluang untuk menggunakan dan mengembangkan kompetensi, remunerasi yang memadai, dan keseimbangan kehidupan kerja) memiliki dampak positif terhadap *Positive Emotions* karyawan (mengurangi kelelahan dan memperkuat emosi positif). Hasilnya, dengan memperkuat emosi positif, hal itu meningkatkan *Employee Engagement*. Praktik SDM yang diarahkan pada pengalaman karyawan yang positif merupakan faktor penentu utama keterikatan karyawan dan dengan demikian dapat memberikan hasil kerja yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh *Ashkanasy, (2003)* dengan responden student management class universitas di UK bahwa karyawan yang mempertahankan *Positive Emotions* cenderung tidak mengalami kelelahan kerja, yang dapat berdampak terhadap tingkat *Employee Engagement*. Dengan demikian, praktik MSDM yang mendorong emosi positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah

**H6 : Peran *Positive Emotions* memediasi pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Kossyva et al., (2024)* dengan responden karyawan berbakat dari enam negara Eropa, yaitu Inggris, Polandia, Italia, Jerman, Portugal dan Yunani, yang bekerja di bidang jasa padat pengetahuan seperti jasa komputer, telekomunikasi, jasa teknik, penelitian dan pengembangan ilmiah, kegiatan jasa keuangan dan riset pasar, dinyatakan bahwa *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh Knowledge Management berhubungan positif dikarenakan Human Resources Management mendorong lingkungan kerja yang suportif dan positif memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka secara luar biasa. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi melalui praktik HRM yang meningkatkan *Knowledge Management*, motivasi, dan peluang, dan Employee Engagement yang kuat di dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Papa et al., (2020) dengan responden perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor, termasuk manufaktur dan jasa seperti industri ICT, makanan dan minuman, tekstil, dan otomotif di Italy, mengatakan bahwa bahwa praktik *Human Resources Management* yang berorientasi pada *Knowledge Management* berhubungan positif dengan proses *Knowledge Management*, seperti perolehan pengetahuan, distribusi, interpretasi, dan penyimpanan. Selain itu, ditemukan bahwa beberapa praktik MSDM penting untuk memfasilitasi aktivitas perolehan pengetahuan dan mempengarihi *Employee Engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Alfes & Shantz, (2011) pada responden karyawan sektor jasa di Inggris menyatakan bahwa *Knowledge Management* memediasi terhadap *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* berhubungan positif Hubungan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa cara karyawan memandang praktik MSDM dapat memengaruhi tingkat keterikatan mereka di tempat kerja kekuatan hubungan antara keterikatan karyawan dan hasil perilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti persepsi dukungan organisasi, kepercayaan, dan pertukaran pemimpin-anggota. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H7 : Peran *Knowledge Management* memediasi pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement***

 **Gambar 2.1 Rerangka Konseptual**



Sumber: *(Juchnowicz et al., 2024) dan (Kossyva et al., 2024)*

**METHODS**

# Riset ini menjadi modifikasi dari riset yang dilaksanakan (Juchnowicz et al., 2024) dan (Kossyva et al., 2024)ini bertujuan untuk menganalisis *human resources management, positive emotions, knowledge management terhadap employee engagement* pada karyawan hotel bintang 3 di kota Samarinda. Jenis korelasi antar variabel yang dipakai yakni riset korelasional (*correlational*) dikarenakan memberikan penjelasan terkait variabel – variabel yang berkaitan atas permasalahan.

# Informasi yang diterapkan adalah dari jenis cross-sectional dikarenakan hanya dilaksanakan satu kali dalam periode tertentu, dengan unit analisisnya yakni individu, yakni hotel berbintang tiga. Penelitian dilakukan di lingkungan *noncontrived settings*, yaitu di tempat kerja yang biasanya ditempati. Pada riset ini, ditemukan empat variabel yang diidentifikasi, yakni *human resources management* yang menjadi variabel bebas (*independent variable),* serta *employee engagement* yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*).

# Teknik pengumpulan data dari data primer dan sekunder. Teknik yang diterapkan pada pemilihan sampel dalam riset ini ialah metode *purposive sampling*, sebuah pendekatan sampling non-random dimana periset memilih sampel yang selaras terhadap tujuan riset dengan mempertimbangkan karakteristik khusus yang relevan, bertujuan agar respons terhadap kasus riset dapat lebih terperinci (lenaini & artikel, 2021).

**RESULT AND DISCUSSION**

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Human Resources Management* terhadap *Positive Emotions,* Pengaruh positif *Human Resources Management* terhadap *Knowledge Management,* pengaruh *positif Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement*, pengaruh positif *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement,* pengaruh positif *Knowledge Management* dengan *Employee Engagement. P*engaruh positif *Human Resources Management* yang dimediasi dengan *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement, P*engaruh positif *Human Resources Management* yang dimediasi dengan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement,* Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,z05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

* Jika *p-value* < 0,05 maka, H0 gagal diterima, Ha diterima.
* Jika *p-value* > 0,05 maka, H0 diterima, Ha gagal diterima

Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. **Analisis pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Positive Emotions***

**Tabel 1.2
Hasil Uji Hipotesis Ha1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Positive******Emotions*** | 0,798 | 0,000 | H1 terdukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Positive Emotions,* dengan sebagai berikut:

H01 : *Human Resources Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Positive Emotions*

Ha1 : *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Positive Emotions*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,798 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Positive Emotions*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar0,000 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga Ha1 terdukung dan dapatdimaknai bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Human Resources Management*  terhadap *Positive Emotions,* Artinya, semakin baik penerapan *Human Resources Management*, semakin meningkat pula *Positive Emotions* pada karyawan.

1. **Analisis pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Knowledge Management***

**Tabel 1.3
Hasil Uji Hipotesis Ha2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Management*** | 0,811 | 0,000 | H2 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Knowledge Management,* dengan sebagai berikut:

H01 : *Human Resources Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Management*

Ha2 : *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Management*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,811 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Management*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar0,000 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga Ha2 terdukung dan dapatdimaknai bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Human Resources Management*  terhadap *Knowledge Management,* Artinya, semakin baik penerapan *Human Resources Management*, semakin meningkat pula *Knowledge Management* pada karyawan.

1. **Analisis pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement***

**Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis Ha3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*** | 0,350 | 0,009 | H3 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* dengan sebagai berikut:

H01 : *Human Resources Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha13 *: Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,350 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Human Resources Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar0,009 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga Ha3 terdukung dan dapatdimaknai bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Human Resources Management*  terhadap *Employee Engagement,* Artinya, semakin baik penerapan *Human Resources Management*, semakin meningkat pula *Employee Engagement* pada karyawan.

1. **Analisis pengaruh *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement***

**Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis Ha4**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*** | 0,200 | 0,028 | H4 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement* dengan sebagai berikut:

H01 : *Positive Emotions* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha4 : *Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,200 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar0,028 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga Ha4 terdukung dan dapatdimaknai bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Positive Emotions*  terhadap *Employee Engagement,* Artinya, semakin baik penerapan *Positive Emotions*, semakin meningkat pula *Employee Engagement* pada karyawan.

1. **Analisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement***

**Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis Ha5**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*** | 0,266 | 0,007 | H5 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* dengan sebagai berikut:

H01 : *Knowledge Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha5 : *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,266 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar0,007 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga atau Ha5 terdukung dan dapatdimaknai bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement,* Artinya, semakin baik penerapan *Knowledge Management*, semakin meningkat pula *Employee Engagement* pada karyawan.

1. Analisis pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Positive Emotions*

**Tabel 1.7
Hasil Uji Hipotesis Ha6**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Human Resources Management* di mediasi *Positive Emotions* memiliki pengaruh terhadap Employee Engagement** | 0,1596 | 0,006 | H6 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis ini menguji pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Positive Emotions* dengan sebagai berikut:

H01 : *Human Resources Management* dimediasi *Positive Emotions* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha6 : *Human Resources Management* dimediasi *Positive Emotions* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Untuk hipotesis 6 pada model sobel *test*, nilai *estimate* sebesar 0,1596 yang artinya secara statistik *Positive Emotions* memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement.* Dengannilai *p-value* sebesar 0,006 < 0,05 dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Positive Emotions* dalam mempengaruhi *Human Resources Development Management* terhadap *Employee Engagement*.Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Human Management* terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Positive Emotions.*

1. Analisis pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Knowledge Management*

**Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis Ha7**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Estimasi****(β)** | **Prob.**  | **Keputusan** |
| ***Human Resources Management* di mediasi *Knowledge Management* memiliki pengaruh terhadap Employee Engagement** | 0,2157 | 0,004 | H7 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 22

Hipotesis ini menguji pengaruh *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Positive Emotions* dengan sebagai berikut:

H01 : *Human Resources Management* dimediasi *Knowledge Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha7 : *Human Resources Management* dimediasi *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Untuk hipotesis 7 pada model sobel *test*, nilai *estimate* sebesar 0,2157 yang artinya secara statistik *Knowledge Management* memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement.* Dengannilai *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Knowledge Management* dalam mempengaruhi *Human Resources Management* terhadap *Employee Engagement*.Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Human Management* terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Knowledge Management*

**CONCLUSION AND SUGGESTION**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Human Resources Management (HRM), Positive Emotions, dan Knowledge Management memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Mayoritas responden, yang merupakan wanita berusia 20-35 tahun dengan masa kerja 1-5 tahun, menunjukkan bahwa praktik HRM yang baik, seperti komunikasi terbuka dan penghargaan kepada karyawan, dapat meningkatkan keterlibatan mereka. Selain itu, emosi positif seperti kebanggaan dan kepuasan memperkuat hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Knowledge Management yang efektif, melalui akses informasi dan pelatihan, juga mendukung peningkatan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan HRM yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, memberikan kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat emosi positif. Selain itu, peningkatan manajemen pengetahuan melalui pelatihan berkelanjutan dan sistem berbagi pengetahuan yang efektif akan membantu memperkuat keterlibatan karyawan secara keseluruhan

**REFERENCES**

Al Ahbabi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, *23*(2), 351–373. https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348

Anggara Pramushinta1), Wing Wahyu Winarto2), F. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Burn Out dan Organizational Intetion Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1192*, 304–317.

Barišić, A. F., Rybacka Barišić, J., & Miloloža, I. (2021). Digital Transformation: Challenges for Human Resources Management. *ENTRENOVA - ENTerprise REsearch InNOVAtion*, *7*(1), 365–375. <https://doi.org/10.54820/gtfn9743>

Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, *40*(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>

Faiz Rasool, S., Almas, T., Afzal, F., & MOHELSKA, H. (2024). Inclusion of JD-R Theory Perspective to Enhance Employee Engagement. *SAGE Open*, *14*(1), 1–17. https://doi.org/10.1177/21582440231220207

Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan It Di Pt. Bank Xyz. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *3*(1), 97–114. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492>

Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *30*(4), 395–418. https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1841704

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). SEM: confirmatory factor analysis. *Multivariate Data Analysis*, *6*, 770–842.

Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).

Ibrahim, Y., Ahmed, M. M., & Nayel, M. T. (2024). The impact of corporate social responsibility practices on employees’ engagement: The mediating role of organizational identification. *Global Business and Organizational Excellence*, *43*(2), 43–60. https://doi.org/10.1002/joe.22212

Jm Fortuna, H. (2020). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Rsud Kab. Aceh Besar. *Jm Fortuna, Husna Yurnalis*, *4*(3), 489–501. http:jim.unsyiah.ac.id/ekm

Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, *10*(4), 49–67.

Juchnowicz, M., Kinowska, H., & Gąsiński, H. (2024). The importance of emotions in contemporary human resource management. *Central European Management Journal*, *32*(3), 408–420. https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0202

Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2024). Retaining talent in knowledge-intensive services: enhancing employee engagement through human resource, knowledge and change management. *Journal of Knowledge Management*, *28*(2), 409–439. https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0174

Lipka, A. (2023). Employee Experience Models–a Comparative Analysis. Notes on the Methodology of Global Research on Employees’ Experiences and Their Perceptions of the Meaning of Work. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, *3*(364), 52–77.

Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020a). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, *109*, 524–535. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.029

Nafiudin. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal*. *2507*(February), 1–9.

Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, *24*(3), 589–605. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391

Pemimpin, J., Formal, P., & Lingkungan, P. (2023). *Networks of Women Leaders in Formal Enterprises : An Environmental Perspective of Academics*. *1*, 53–59.

Sari, M., Atika, R., Kistyanto, A., Witjaksono, A. D., & Surabaya, U. N. (2024). *the Influence of Knowledge Management and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction Pengaruh Knowledge Management Dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Satisfaction*. *8*(1), 1152–1163. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.3961>

Al Ahbabi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, *23*(2), 351–373. https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348

Alfes, K., & Shantz, A. (2011). The link between perceived hrm, engagement and employee behavior. *Kingston Business & Law Research Conference*, 1–40. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.679950

Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement. *Human Resource Management*, *52*(6), 839–859. https://doi.org/10.1002/hrm.21512

Anggara Pramushinta1), Wing Wahyu Winarto2), F. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Burn Out dan Organizational Intetion Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1192*, 304–317.

Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in Organizations: a Multi-Level Perspective. *Research in Multi-Level Issues*, *2*(03), 9–54. https://doi.org/10.1016/S1475-9144(03)02002-2

Barišić, A. F., Rybacka Barišić, J., & Miloloža, I. (2021). Digital Transformation: Challenges for Human Resources Management. *ENTRENOVA - ENTerprise REsearch InNOVAtion*, *7*(1), 365–375. https://doi.org/10.54820/gtfn9743

Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, *40*(4), 613–640. https://doi.org/10.1177/0734371X19840399

Durant, S. M. (2012). Does Knowledge Management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic performance. In *IUCN Red List* (Issue 1975).

Epetimehin, F. M. (2011). Organizational Knowledge Management : Survival Strategy for Nigeria Insurance Industry. *International Journal of Current Research*, *2*(March), 1–8.

Faiz Rasool, S., Almas, T., Afzal, F., & MOHELSKA, H. (2024). Inclusion of JD-R Theory Perspective to Enhance Employee Engagement. *SAGE Open*, *14*(1), 1–17. https://doi.org/10.1177/21582440231220207

Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan It Di Pt. Bank Xyz. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *3*(1), 97–114. https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492

Fredi, S., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel ibis style di Surabaya. *Science Education and Management Business*, 1–23.

Fredrickson, B. L. (2016). The eudaimonics of positive emotions. In *Handbook of eudaimonic well-being*. Springer.

Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of “talent” in the world of work? *Human Resource Management Review*, *23*(4), 290–300. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.002

Gallup. (2013). How employee engagement drives growth. *Gallup Business Journal*, *1*(1), 1–14.

Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *30*(4), 395–418. https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1841704

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). SEM: confirmatory factor analysis. *Multivariate Data Analysis*, *6*, 770–842.

Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).

Henokh Parmenas, N. (2022). Employee Engagement: Turn Over Prevention Strategies and the Key To Improving Performance Management in a Multinational Company. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, *2*(1), 8–12. https://doi.org/10.52909/jemeb.v2i1.70

Hu, X., & Kaplan, S. (2015). Is “feeling good” good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), 39–58. https://doi.org/10.1002/job.1941

Hu, X., Yu, J., Song, M., Yu, C., Wang, F., Sun, P., Wang, D., & Zhang, D. (2017). EEG correlates of ten positive emotions. *Frontiers in Human Neuroscience*, *11*(January). https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00026

Ibrahim, Y., Ahmed, M. M., & Nayel, M. T. (2024). The impact of corporate social responsibility practices on employees’ engagement: The mediating role of organizational identification. *Global Business and Organizational Excellence*, *43*(2), 43–60. https://doi.org/10.1002/joe.22212

Jm Fortuna, H. (2020). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Rsud Kab. Aceh Besar. *Jm Fortuna, Husna Yurnalis*, *4*(3), 489–501. http:jim.unsyiah.ac.id/ekm

Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, *10*(4), 49–67.

Juchnowicz, M., Kinowska, H., & Gąsiński, H. (2024). The importance of emotions in contemporary human resource management. *Central European Management Journal*, *32*(3), 408–420. https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0202

Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2024). Retaining talent in knowledge-intensive services: enhancing employee engagement through human resource, knowledge and change management. *Journal of Knowledge Management*, *28*(2), 409–439. https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0174

Li, G., Liu, X., Yan, M., Deng, L., Ye, X., & Fan, D. (2022). Sampling Methods for Efficient Training of Graph Convolutional Networks: A Survey. *IEEE/CAA Journal of Automatica Sinica*, *9*(2), 205–234. https://doi.org/10.1109/JAS.2021.1004311

Lindebaum, D., Geddes, D., & Jordan, P. J. (2018). Theoretical advances around social functions of emotion and talking about emotion at work. In *Social Functions of Emotion and Talking About Emotion at Work* (pp. 1–19). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781786434883.00008

Lipka, A. (2023). Employee Experience Models–a Comparative Analysis. Notes on the Methodology of Global Research on Employees’ Experiences and Their Perceptions of the Meaning of Work. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, *3*(364), 52–77.

Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020a). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, *109*, 524–535. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.029

Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020b). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, *109*, 524–535. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.029

Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, *229*, 489–500. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.354

Mashabi, S., & Widyanti, N. N. W. (2023). *4 Tren Pariwisata 2023, Kebiasaan Kerja Keras-Healing Ditinggalkan*. Travel.Kompas.Com. https://travel.kompas.com/read/2023/03/21/190500527/4-tren-pariwisata-2023-kebiasaan-kerja-keras-healing-ditinggalkan#google\_vignette

Mehrabian, A., & Russell, J. A. (2015). *An approach to environmental psychology*. Massachusetts Institute of Technology.

Nafiudin. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal*. *2507*(February), 1–9.

Napitupulu, G. I. B. (2024). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RA PREMIERE SIMATUPANG JAKARTA*. Politeknik Negeri Media Kreatif.

Noor, A., Tinggi, S., Mahardhika, E., & Purwatmini, N. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. https://www.researchgate.net/publication/372476760

Nugroho Adi, A., & Fithriana, N. (2018). *Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik)*. CV. IRDH.

Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, *20*(2), 310. https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50

Nurpratama, M. R. (2016). *Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur*. Universitas Airlangga.

Olubunmi, F. (2015). Knowledge Management As an Important Tool in Organisational Management : a Review of. *Library Philosophy and Practice*, *4*(10), 1–23. http://digitalcommons.unl.edu/libphilprachttp://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238

Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, *24*(3), 589–605. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391

Pemimpin, J., Formal, P., & Lingkungan, P. (2023). *Networks of Women Leaders in Formal Enterprises : An Environmental Perspective of Academics*. *1*, 53–59.

Putri, M., Armin, R., & Dwihandoko, T. H. (2024). *Pengaruh Operating Capacity , Likuiditas , Profitabilitas Dan Solvabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Subsektor Hotel , Restoran Dan Pariwisata Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023*. *2*(4), 8–20.

R N A L Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, J. U., & Sholihah, H. (2018). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN YOGYAKARTA III* (Vol. 1).

Rachmayani, A. N. (2015). *Pengaruh Positive Humor Pemimpin Terhadap Employee Engagement dengan Positive Emotions Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Pt.Indotoko Pangan Makmur*. 6.

Sari, M., Atika, R., Kistyanto, A., Witjaksono, A. D., & Surabaya, U. N. (2024). *the Influence of Knowledge Management and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction Pengaruh Knowledge Management Dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Satisfaction*. *8*(1), 1152–1163. https://doi.org/10.36526/js.v3i2.3961

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi‐sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293–315.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, *34*(7), 700–701. https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079

Shabara, D. D., & Berliyanti, D. O. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Effectiveness Pada Karyawan Bank BUMN di Bekasi*. *4*(6), 895–904.

Siahaan, F. Y. (2014). *Pengaruh Human Resources Management Practices Terhadap Employee Intetion To Stay Pada PT. Media Nusantara Informasi (Sindo)*. *VOL 11 NO.*, 57–72.

Spearmana, R. (2021). *The impact of employees’ emotional experiences on the quality of human capital Objective:* https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.8932

Vuong, B. N., & Sid, S. (2020). The impact of human resource management practices on employee engagement and moderating role of gender and marital status: An evidence from the Vietnamese banking industry. *Management Science Letters*, *10*(7), 1633–1648. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.003

Widiyanti, H. H., & Oktavianor, T. (2022). Analisis Capaian dan Hambatan Dalam Penerapan Knowledge Management SECI Pada Yayasan Rumah Kreatif dan Pintar Kota Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *11*(1), 1. https://doi.org/10.20527/jbp.v11i1.13120

Xu, S., Ashton, M., Li, Y., Staunton, G., & Li, Y. (2024). Hotel Employee Engagement During the Pandemic: A Mixed-Method Approach. *Cornell Hospitality Quarterly*. https://doi.org/10.1177/19389655241276511

Yeoman, R. (2017). *Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need Abstract*. *51*(September), 1–51.

Zhang, H., & Long, C. S. (2024). The Influence of Human Resource Management Practices on Employees’ Turnover Intention: A Conceptual Model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *14*(2), 288–296. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i2/20512