

Analisis Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Keterikatan Karyawan

M Tasnim^{1✉}, Omia Crefioza²

¹Universitas Metamedia

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

tasnim@stmikindonesia.ac.id

Abstract

This research was conducted aiming to find out the analysis of organizational justice towards employee performance mediated by employee engagement, studies on Kawana Padang hotel employees. The independent variables in this study include organizational justice, while employee performance is used as the dependent variable, and employee engagement as mediating variable. The sampling technique is done by sampling saturated which makes the entire population as a sample obtained by 50 employees. The data analysis technique used in this study is logistic regression, where the results obtained are organizational justice and employee engagement significantly and positively influencing employee performance.

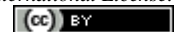
Keywords: organizational justice, employee engagement, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui analisis keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh keterikatan karyawan, studi pada karyawan hotel kawana padang. Variabel independen pada penelitian ini diantaranya keadilan organisasi, sedangkan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh dimana menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yang didapat sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik, dimana hasil yang diperoleh yaitu keadilan organisasi dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: keadilan organisasi, keterikatan karyawan, kinerja karyawan.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu diantara aspek lain yang menjadi tiang tumpuan bagi organisasi yang mempengaruhi kinerja dan kemajuan perusahaan [1]. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di organisir dengan baik agar lebih efektif dan lebih efisien [2]. Manajemen sumber daya manusia mencakup keseluruhan pelaksanaan aktivitas, penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang bisa dipertanggungjawabkan [3].

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan industri perhotelan adalah karyawan. Daya saing perusahaan pariwisata dan kelangsungan hidup mereka bergantung pada kualitas layanan yang mereka tawarkan [4]. Dalam hal ini, industri perhotelan tidak hanya perlu melatih karyawan yang menjalankan peran mereka secara efektif tetapi juga harus mempertahankan staf mereka [5]. Meningkatnya pertumbuhan perhotelan di kota padang menyebabkan bertambah ketatnya persaingan di dalam industri perhotelan tersebut. Sumber daya manusia menjadi

salah satu bagian utama dari produk yang melakukan peran yang sulit untuk meningkatkan citra organisasi.

Isu seputar SDM pada bisnis perhotelan berkaitan erat dengan bagaimana staf memberikan kepuasan pelanggan kepada tamu. Hal ini sangat berhubungan langsung dengan harga, return guest ration, reputasi merek, dan berujung kepada kinerja, sehingga industri perhotelan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya [6]. Organisasi perhotelan perlu memperhatikan kepuasan karyawan mereka, karena organisasi cenderung lebih efektif ketika perusahaan dapat memuaskan karyawannya. Keberhasilan industri perhotelan dapat dilihat dari kepuasan pelanggan melalui layanan yang diberikan oleh hotel.

Hotel kawana baru berdiri sejak tahun 2018. Dimana owner kawana membeli lelang dari Bank BRI atas lelangnya hotel aliga yang dinyatakan bangkrut pada saat itu. Lelang merupakan lembaga hukum yang selalu ada dalam sistem hukum di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat salah satunya memenuhi penjualan suatu objek melalui lelang sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan lelang sudah diatur didalam

Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 27/PMK.06/2016, tanggal 22 Februari 2016, berkaitan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 106/PMK.06/2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 93/PMK.06/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lelang. Dalam Pasal 1 angka 1 PMK nomor 27/PMK.06/2016 menyatakan bahwa, Lelang adalah penjualan barang yang terbuka untuk umum dengan penawaran harga secara tertulis dan/atau lisan yang semakin meningkat atau menurun untuk mencapai harga tertinggi, yang didahului dengan Pengumuman Lelang.

Fenomena lain dari hotel kawana padang adalah tidak adanya perekrutan dan pergantian karyawan baru dari hotel kawana padang. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD kawana hotel, bahwa dalam setahun kira-kira 7 orang karyawan keluar, dan tidak ada juga sistem perekrutan yang dilakukan oleh kawana hotel, cuman melainkan menyebarkan informasi dari mulut ke mulut diantara karyawan untuk mendapatkan karyawan pengganti.

Setiap perusahaan harus bisa melihat faktor-faktor apa saja yang bisa mewujudkan terciptanya semangat kerja bagi karyawan, karena setiap orang dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, kepribadian yang berbeda-beda [7], [8], [9]. “Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan” [10]. Dari pengertian diatas dapat dirangkum bahwa karyawan adalah bagian penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan proses kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan [11]. Konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal [12]. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil” [13]. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan [14]. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain [15].

Selain itu persepsi keadilan organisasi atau ketidakadilan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi [16]. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan mendorong karyawan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. “Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi” [17]. Kemampuan dan motivasi

dalam diri karyawan bisa datang dari karyawan itu sendiri ataupun dari pengaruh orang lain [18]. Dimana terdapat situasi kerja karyawan yang mencakup hubungan karyawan dengan pekerjaan, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan dalam perusahaan [19].

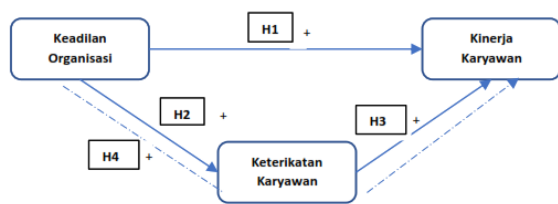
Keterikatan kerja karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh penting bagi proses produksi [20], [21]. Ada rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan dan keinginan untuk terus berkembang, komitmen yang kuat dapat memicu kinerja yang maksimal bagi setiap karyawan [22], [23].

Pada Hotel Kawana Padang, terdapat fenomena terkait dengan jumlah absensi karyawan yang tidak wajar dimana jumlah absensi cenderung tinggi. Kondisi ini dialami untuk keseluruhan posisi di organisasi tersebut, namun tingkat absensi tertinggi terjadi pada jabatan front office. Data absensi karyawan Hotel Kawana Padang menyatakan bahwa tingkat absensi dari karyawan hotel kawana padang tergolong cukup tinggi, khususnya untuk karyawan bagian food & Beverage. Dimana sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan hotel bekerja selama enam hari dalam satu minggu sehingga mereka memiliki waktu libur selama satu hari, yang berarti boleh tidak masuk 4 kali dalam sebulan. Dan terlihat dari kurva diatas bahwa diminggu pertama, kedua, dan ketiga, karyawan absensi sebanyak 40% dari jumlah absensi, dan minggu keempat naik menjadi 66,7% dari jumlah absensi karyawan. Jadi, dari angka diatas dapat dilihat absensi karyawan di kawana padang, terhitung cukup tinggi yang menandakan kurangnya keterikatan dari karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat diambil untuk melihat tingkat kinerja dari karyawan pada hotel kawana padang. Salah satunya kami melihat dari tingkat hunian pertahun. Dari data yang kami dapatkan, dapat dilihat adanya penurunan dalam dua tahun berjalan, yaitu pada tahun 2018 tingkat hunian sebanyak 67,66% dan pada tahun 2019 menjadi 55,20%. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan produktivitas dari hotel tidak berbanding lurus dengan kinerja karyawan

Pada data tingkat hunian hotel di kota padang menunjukkan fluktuasi, mengacu kepada tingkat hunian tersebut dapat dilihat penurunan juga pada tingkat hunian di hotel kawana padang pada tahun 2018 sebanyak 67,66% dan pada tahun 2019 turun menjadi 55,20%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis, diantaranya:

H1: Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H2: Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H3: Keterikatan Karyawan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H4: Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

2. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis data kuantitatif. Data didapatkan dari laporan dan hasil wawancara dengan pihak hotel kawana padang. Teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Dikarenakan jumlah sampel terlalu sedikit sebanyak 50 karyawan. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan penggunaan rumus dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	[24]
	2. Kuantitas	
	3. Ketepatan waktu	
	4. Efektivitas	
	5. Kemandirian	
Keadilan Organisasi	1. Perbandingan gaji dengan Pekerjaan	[25]
	2. Kesamaan Pelaksanaan keputusan Perusahaan	
	3. Kesempatan dalam Menyuarakan pendapat	
	4. Perlakuan atas terhadap karyawan	
	5. Keterbukaan atasan ke bawahan	
Keterikatan Karyawan	1. Kemauan untuk berkembang	[26]
	2. Komitmen tinggi	
	3. Respect	

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan formulasi yang dijelaskan pada definisi operasional variabel di atas maka akan dilakukan serangkaian pengujian untuk melihat hasil hipotesis.

Regresi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling, dimana untuk mencapai regresi ini akan dilakukan beberapa pengujian untuk memastikan bahwa model layak untuk di uji.

3.1. Uji Validitas Diskriminan

Sebelum dilakukannya pengujian validitas diskriminan, harus dilakukan dulu uji validitas konvergen, yang berguna untuk melihat setiap item indikator sudah valid atau tidak, dimana dilihat dari nilai setiap indikator harus lebih besar dari 0,7. Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel dengan melihat seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel jika dibandingkan dengan variabel lain.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	Keadilan Organisasi	Keterikatan Karyawan	Kinerja Karyawan
Keadilan Organisasi	0.863		
Keterikatan Karyawan	0.807	0.906	
Kinerja Karyawan	0.832	0.864	0.878

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tiap variabel independen memiliki nilai tiap variabel lebih dari 0,7 hal ini mengindikasikan bahwa adanya korelasi yang kuat antar variabel. Bisa juga melihat validitas dengan membandingkan nilai akar akurat dari AVE yang diperoleh dari nilai korelasi antar variabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian AVE

	Average variance extracted (AVE)
Keadilan Organisasi	0.746
Keterikatan Karyawan	0.821
Kinerja Karyawan	0.770

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat kevalitan sebuah variabel, karena nilai AVE tiap variabel lebih dari 0,7 yang berarti seluruh variabel sudah baik dan valid.

3.2 Uji Realibilitas Komposit

Reliabilitas komposit merupakan reabilitas untuk mengukur variabel laten. Reliabilitas ini menggunakan koefisien reliabilitas untuk menjelaskan model pengukuran yg diuji. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Realibilitas Komposit

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Keadilan Organisasi	0.976	0.978
Keterikatan Karyawan	0.973	0.976
Kinerja Karyawan	0.967	0.971

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai dari realibilitas komposit yaitu lebih dari 0,7 atau juga

cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel realibilitas komposit yang baik.

3.3 Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of fit diukur dengan menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Analisis R-Square bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari seluruh variabel independen yang digunakan untuk menjelaskan variasi kontribusinya dalam mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian R-Square

	R-square	R-square adjusted
Keterikatan Karyawan	0.652	0.644
Kinerja Karyawan	0.798	0.789

Pada tabel diatas terlihat bahwa kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, yaitu Nilai r square variabel Keterikatan Karyawan sebesar 0,652. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan sebesar 65,2%. Dan Nilai r square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,798. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,8%.

3.4 Uji Path Coefficients

Path coefficients digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai path coefficients sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Path Coefficients

	Origin al sample (O)	Sampl e mean (M)	Standar d deviatio n (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value s
Keadilan Organisasi -> Keterikatan Karyawan	0.807	0.810	0.056	14.353	0.000
Keadilan Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.385	0.398	0.113	3.416	0.001
Keterikatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.554	0.544	0.120	4.623	0.000

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dikatakan bahwa setiap variabel langsung memiliki nilai hipotesis signifikan dan positif karena nilai original sampel lebih dari 0, dan T statistik besar dari T tabel yaitu 1,96.

Atau juga bisa melihat dari P values harus lebih kecil dari 0.05

3.5 Uji Specific Indirect Effect

Uji specific indirect effect digunakan untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga didapat model specific indirect effect sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Specific Indirect Effect

	Origin al sample (O)	Sampl e mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value s
Keadilan Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.447	0.438	0.093	4.823	0.000

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa setiap variabel tidak langsung memiliki nilai hipotesis signifikan dan positif karena nilai original sampel lebih dari 0, dan T statistik besar dari T tabel yaitu 1,96. Atau juga bisa melihat dari P values harus lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar setiap variabel, sebagai berikut:

1. Pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki loyalitas dan nyaman bekerja di dalam hotel dikarenakan rasa keadilan yang dirasakan secara langsung oleh karyawan dari aktivitas di dalam hotel, yang secara tidak langsung menumbuhkan loyalitas dari karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki kinerja yang baik dikarenakan rasa adil dan transparansi dalam karyawan meningkatkan pelayanan yang diberikan terhadap hotel kawana padang

3. Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, bahwa hal ini disebabkan semakin nyaman dan loyal karyawan dalam hotel, maka akan semakin besar juga kinerja dari karyawan.

4. Pengaruh keterikatan karyawan memediasi keadilan organisasi dan kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan karyawan memediasi keadilan organisasi dan kinerja karyawan, bahwa hal ini disebabkan karena kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, membuat

karyawan lebih merasa terbuka terhadap hotel dan lebih gampang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian. Bagi pihak hotel diharapkan tetap mampu mempertahankan keadilan organisasi karena akan berdampak pada keterikatan karyawan yang mampu menumbuhkan loyalitas serta meningkatkan kinerja mereka khususnya pelayanan yang diberikan sehingga akan memberikan manfaat terhadap kondisi keuangan hotel jika dilihat dari sisi pendapatan maupun citra hotel kawana itu sendiri. Peneliti menyadari bahwa hasil yang ditemukan memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang dimiliki, diantaranya jumlah responden dalam penelitian ini yang relatif sedikit yaitu hanya 48 responden karena hanya mengukur kinerja dari satu hotel saja, oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menggabungkan beberapa hotel atau mengukur hotel yang mempunyai karyawan yang lebih banyak sehingga mampu mencapai lebih dari 48 repsonden. Selain terkait jumlah sampel, periode waktu penelitian hanya dilakukan selama dua tahun dikarenakan hotel ini baru berdiri, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek hotel yang sudah berdiri lebih dari dua tahun. Keterbatasan lain yaitu rendahnya nilai RSquare menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel independen yang dapat digunakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga peneliti selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun variabel mediasi lainnya.

Daftar Rujukan

- [1] Choi Kijung , Marcela Fang, Ajay Khatter. (2022). What motivates employees to work in the hotel industry?: Quarantine hotel employees' perspectives. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 53, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.09.004>
- [2] Han Heesup , Kai-Sean Lee, Seongseop (Sam) Kim, Antony King Fung Wong, Hyoungun Moon. (2022). What influences company attachment and job performance in the COVID-19 era?: Airline versus hotel employees, *Tourism Management Perspectives*, Volume 44, 2022, 101001. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101001>
- [3] Hewagama Gayani, Peter Boxall, Gordon Cheung, Ann Hutchison. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 81, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>
- [4] Kim Yong Joong , Woo Gon Kim, Hyung-Min Choi, Kullada Phetvaroon. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 76, Part A, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- [5] Peng Xuerong , Seoki Lee, Zhenglan Lu. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 90, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- [6] Salem Islam Elbayoumi, Ahmed Mohamed Elbaz, Zakaria Elkhwesky, Karam Mansour Ghazi. (2021). The COVID-19 pandemic: The mitigating role of government and hotel support of hotel employees in Egypt. *Tourism Management*, Volume 85, 2021, 104305. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104305>
- [7] Chathoth Prakash K. , Robert J. Harrington, Eric S.W. Chan, Fevzi Okumus, Zibin Song. (2020). Situational and personal factors influencing hospitality employee engagement in value co-creation. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 91, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102687>
- [8] Du Juan , Emily Ma, Xinyue Lin. (2021). When diversity leads to divided teams: A multi-level moderated mediation model of team faultlines and employee engagement. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102818>
- [9] Nazir Owais , Jamid Ul Islam. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102630>
- [10] Nguyen Long Thang Van , Phuong Ngoc Duy Nguyen, Thang Quyet Nguyen, Khai The Nguyen. (2021). Employee engagement in brand value co-creation: An empirical study of Vietnamese boutique hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 48. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.05.015>
- [11] Aguiar-Quintana Teresa, Yasmina Araujo-Cabrera, Sangwon Park. (2020). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Tourism Management Perspectives*, Volume 35, 2020, 100676. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100676>
- [12] Akram Tayyaba, Shen Lei, Muhammad Jamal Haider, Syed Talib Hussain. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, Volume 5, Issue 2, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- [13] Cui Yu, Hao Jiao. (2019). Organizational justice and management trustworthiness during organizational Change: Interactions of Benevolence, Integrity, and managerial approaches. *Information Processing & Management*, Volume 56, Issue 4, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2018.10.008>
- [14] Farndale Elaine, Promila Agarwal, Pawan Budhwar. (2022). Outcomes of talent identification in economically liberalized India: Does organizational justice matter?. *Journal of Business Research*, Volume 144, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.043>
- [15] Imamoglu Salih Zeki, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsan Atakay. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, Volume 158, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- [16] Leineweber Constanze, Paraskevi Peristera, Claudia Bernhard-Oettel, Constanze Eib. (2020). Is interpersonal justice related to group and organizational turnover? Results from a Swedish panel study. *Social Science & Medicine*, Volume 265, 2020, 113526. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113526>
- [17] Matteson Miriam L., Yue Ming, David E. Silva. (2021). The relationship between work conditions and perceptions of organizational justice among library employees. *Library &*

- Information Science Research, Volume 43, Issue 2, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2021.101093>
- [18] Rahman Md. H Asibur, Dewan Niamul Karim. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement, *Heliyon*, Volume 8, Issue 5, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450>
- [19] Shapoval Valeriya. (2019). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 78, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.10.022>
- [20] Nikolova Irina, Wilmar Schaufeli, Guy Notelaers. (2019). Engaging leader – Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.004>
- [21] Srivastava Shalini, Sonali Singh. (2020). Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 45. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.005>
- [22] Wang Chaohui, Jiahui Xu, Tingting Christina Zhang, Qinglian Melo Li. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 45. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- [23] Zhang Tingting (Christina), Giulio Ronzoni, Marcos Medeiros, Diego Bufquin. (2022). A qualitative assessment of hotel employee engagement in anti-human-trafficking initiatives. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 102, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103148>
- [24] Singh, A. K., Sinha, S., & Yadav, J. (2021). A Study On The Impact Of Organization Culture On Job Involvement. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 4783-4792.
- [25] Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- [26] Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>