



Employee Engagement Sebagai Mediator Positive Emotions dan Exhaustion Terhadap Intention To Stay

Syifa Khairana^{1)*}; Netania Emilisa²⁾; Shafira Fayza Priatna³⁾
Email Korespondensi : syifa022002001244@std.trisakti.ac.id¹⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2,3)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 25/06/2024

Diterima: 28/10/2024

Dipublikasikan: 29/10/2024

Akreditasi oleh
Kemenristekdikti
No.79/E/KPT/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Positive Emotions* dan *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay*, dengan *Employee Engagement* sebagai mediator, di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Subjek penelitian terdiri dari personil yang dipekerjakan di hotel-hotel yang terletak di provinsi Banten, yaitu Hotel Santika Premiere Bintaro dan Hotel Santika Premiere ICE BSD City. Data penelitian yang dikumpulkan sebagai sampel sebanyak 160 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan penyebaran melalui kuesioner. Selanjutnya data penelitian diolah dengan menggunakan metode analisis regresi dan uji mediasi. Penelitian ini menggunakan *Structure Equation Model (SEM)* dengan bantuan *software AMOS* untuk menunjukkan kesesuaian dan kepraktisannya untuk penelitian di masa depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Positive Emotions* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* dan *Intention To Stay*. Sementara itu, *Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*, tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Intention To Stay*. *Employee Engagement* ditemukan sebagai mediator yang signifikan antara *Positive Emotions* dan *Intention To Stay*, serta antara *Exhaustion* dan *Intention To Stay*. Implikasi manajerial dari penelitian ini mencakup perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan untuk meningkatkan *Employee Engagement* dan retensi karyawan. Langkah-langkah seperti mendistribusikan tugas dengan adil, menyediakan program kesehatan, dan meningkatkan komunikasi organisasi juga dianjurkan untuk memperkuat *Employee Engagement* dan *Intention To Stay*.

Kata Kunci :

Positive Emotions; Exhaustion; Employee Engagement; Intention To Stay; mediation

Abstract

This research aims to analyze the influence of Positive Emotions and Exhaustion on Intention To Stay, with Employee Engagement as a mediator, at the Santika Premiere Hotel, Banten Province. The subjects of the study consisted of personnel employed in hotels located in Banten

province, namely *Hotel Santika Premiere Bintaro* and *Hotel Santika Premiere ICE BSD City*. The research data collected as a sample of 160 respondents using the purposive sampling method, with distribution through questionnaires. Furthermore, the research data was processed using the regression analysis method and mediation test. This study uses the Structure Equation Model (SEM) with the help of AMOS software to show its suitability and practicality for future research. The research results show that Positive Emotions have a significant positive effect on Employee Engagement and Intention To Stay. Meanwhile, Exhaustion has a negative effect on Employee Engagement, but does not have a direct effect on Intention To Stay. Employee Engagement was found to be a significant mediator between Positive Emotions and Intention To Stay, as well as between Exhaustion and Intention To Stay. The managerial implications of this research include the need to create a work environment that supports employee happiness to increase Employee Engagement and employee retention. Steps such as distributing tasks fairly, providing wellness programs, and improving organizational communication are also recommended to strengthen Employee Engagement and Intention To Stay.

Keywords :

Positive Emotions; Exhaustion; Employee Engagement; Intention To Stay; mediation



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri saat ini, sumber daya manusia dituntut harus semakin berkembang dan berinovasi. Agar tetap kompetitif dalam lingkungan perusahaan yang terus berubah dan terus berkembang, sangat penting bagi organisasi untuk memprioritaskan sumber daya manusia mereka untuk menjamin bahwa karyawan mereka tidak hanya bertahan tetapi juga meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan harus memikirkan kualitas karyawannya agar tetap bisa berkompetitif di dunia bisnis yang berkembang pesat. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, selain memerlukan kualitas karyawan perusahaan juga membutuhkan sifat *intention to stay* dari karyawan mereka. Sifat *intention to stay* adalah suatu sifat yang berfungsi sebagai evaluasi dari para karyawan terhadap pekerjaan dan identitas organisasi itu sendiri (Yao et al., 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang memprioritaskan kesejahteraan dan kepuasan karyawan (Wardani et al., 2023).

Selain itu, jika perusahaan menginginkan *employee intention to stay* pada organisasi maka dibutuhkan sifat *positive emotions* dari para pimpinan maupun karyawannya. Dalam menjaga sifat *positive emotions* pada karyawan tetap terjaga, pihak organisasi harus menghindari *exhaustion* dari para karyawannya. *Exhaustion* merupakan suatu penghalang bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. *Exhaustion* karyawan dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kesejahteraan individu, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Aminudin, 2020). Oleh karenanya perusahaan harus memiliki karyawan yang mengutamakan *employee engagement*. *employee engagement* dapat dicapai melalui pengembangan mereka dalam pekerjaan mereka sehari – hari (Dwiputri et al., 2022). *Employee engagement* dapat menyebabkan terbentuknya keterlibatan koneksi emosional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan tersebut mengarah kepada upaya ekstra, dedikasi, dan komitmen terhadap

kesuksesan organisasi (Prilian et al., 2024).

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Brooks et al., (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara *Positive Emotions* dengan investasi dan kehidupan secara keseluruhan meningkatkan toleransi risiko, yang pada gilirannya berkontribusi pada *Intention To Stay* karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan karyawan merasa lebih aman dan termotivasi untuk mengambil risiko dalam lingkungan kerja yang positif. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rigoni et al., (2015) yang menegaskan bahwa *Positive Emotions* meningkatkan kesadaran terhadap niat untuk bertindak, yang terkait dengan peningkatan partisipasi karyawan. Pada penelitian yang dilakukan pada kalangan kepala sekolah di Swedia, ditemukan adanya tanda-tanda *Exhaustion* yang berhubungan dengan niat untuk berpindah tempat kerja, dan dukungan manajemen yang kuat berkaitan dengan *Intention To Stay* di perusahaan, sementara konflik peran yang tinggi dan *Exhaustion* meningkatkan keinginan untuk pindah tempat kerja (Arvidsson et al., 2021). Mahmood et al., (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* adalah prediktor negatif dari *work engagement*, dimana *Emotional Exhaustion* menurunkan *Employee Engagement* sehingga meningkatkan perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menon et al., (2018) yang menyatakan bahwa *abusive supervision* dan *negative gossip* meningkatkan *Emotional Exhaustion* karyawan yang secara negatif mempengaruhi *Employee Engagement*.

Dalam penelitian ini pemilihan Hotel Santika, terutama Hotel Santika Premiere ICE BSD City, sebagai subjek penelitian untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang dampak implementasi *Positive Emotions* dan *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay* yang dipengaruhi oleh *Employee Engagement* yang didasarkan pada posisinya sebagai salah satu properti di bawah grup Santika Indonesia Hotels & Resorts yang merupakan salah satu dari grup terbesar di Indonesia dengan 114 properti tersebar di 23 provinsi (Destinasian.co.id, 2020). Hotel Santika Premiere ICE BSD City adalah sebuah hotel bintang empat yang merupakan hasil dari merger dengan ICE (*Indonesian Convention Exhibition*). Hotel ini menekankan nilai "Indonesian Home" dengan menonjolkan warisan budaya lokal melalui program kuliner khas Banten seperti Rabeg Kambing, Sayur Besan, dan Laksa Tangerang serta penggunaan pakaian adat Banten oleh stafnya. Hal ini dibuat untuk menarik bagi para tamu dan menciptakan lingkungan kerja yang unik yang berpotensi memengaruhi *Positive Emotions* dan *Employee Engagement*.

Pentingnya retensi karyawan di industri perhotelan serta *Positive Emotions* dan *Exhaustion* pada karyawan mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bekerja di hotel dengan identitas budaya yang kuat ini menjadi relevan dan berharga untuk diteliti, terutama dalam konteks peran mediasi *Employee Engagement*. Pentingnya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan menjadi hal yang penting bagi karyawan Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Dari penjelasan yang ada pada latar belakang masalah diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul "Pengaruh *Positive Emotions* dan *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay*, yang dimediasi *Employee Engagement* pada karyawan Hotel Santika Provinsi Banten". Keterbaruan dalam penelitian ini dengan menghadirkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi untuk mengatasi berbagai perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Positive Emotions*, *Emotional Exhaustion*, *Employee Engagement*, dan *Intention To Stay* pada karyawan Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Serta peran variabel mediasi *employee engagement* pada pengaruh *Positive Emotions* dan *exhaustion* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan Hotel Santika Premiere Provinsi Banten.

KAJIAN PUSTAKA

Positive Emotions

Positive Emotions adalah sebuah perasaan yang menyenangkan yang meliputi kebahagiaan, minat, kepuasan, kebanggaan, dan cinta. *Positive Emotions* ini muncul sebagai reaksi individu terhadap stimuli baik dari internal maupun eksternal (Yin, 2019). Sedangkan menurut Marjam et al., (2020) "*A person's positive emotion is a sensation that is influenced by their temperament or*

pleasant condition, such as feelings of happiness, affection, like, pleasure, or satisfaction.” Emosi yang menyenangkan adalah sentimen yang ditimbulkan oleh suasana hati atau keadaan yang menyenangkan, termasuk kepuasan, kasih sayang, suka, kegembiraan, atau keinginan. Indikator lingkungan yang sesuai dan konsisten dengan tujuan (relevansi tujuan dan kesesuaian tujuan) adalah pemicu emosi menyenangkan. *Positive Emotions* sangat dipengaruhi oleh apa yang dikatakan pelanggan, jadi orang yang menjual produk (*seller*) harus tahu apa yang mempengaruhinya Menurut Fredrickson et al., (2005), emosi positif terdiri dari empat komponen:

1. *Joy* (Kegembiraan): Komponen ini diperlukan dalam perilaku sosial dan fisik serta dalam perilaku intelektual dan artistik, termasuk menumbuhkan keinginan untuk bermain, menantang batas, dan meningkatkan kreativitas.
2. *Interest* (Ketertarikan): Komponen ini merupakan fenomenologis yang menimbulkan keinginan untuk mempelajari sesuatu baru, menerima pengalaman baru, dan memperluas diri sendiri dalam prosesnya. tindakan manusia secara konsisten sangat dipengaruhi oleh minat, karena manusia sangat penting dalam mengejar dan memperluas pengetahuan. Perbendaharaan informasi dan kemampuan seseorang akan ditingkatkan dengan penyelidikan ini.
3. *Contentment* (Kepuasan Hati): Keinginan untuk berhenti sejenak dan menghargai kondisi eksistensi seseorang saat ini adalah hasil dari kepuasan. Dorongan ini disertai dengan memasukkannya ke dalam pandangan baru tentang diri sendiri dan lingkungannya. *Contentment* atau kepuasan hati mengacu pada kesadaran emosi yang meliputi kesadaran diri dan keterbukaan terhadap pengalaman serta perasaan seseorang terhadap dunia. Kepuasan hati biasanya berhubungan dengan perasaan tenang.
4. *Love* (Cinta): Komponen ini adalah hasil dari kombinasi *Positive Emotions* seperti kebahagiaan dan kepuasan hati yang dialami dalam lingkungan yang aman dan dekat dengan orang yang kita cintai. Komponen ini menciptakan siklus yang berulang seperti keinginan untuk bermain, mengeksplorasi, dan menikmati waktu bersama dengan orang yang kita cintai

Exhaustion

Menurut Neckel et al., (2017), *Exhaustion* adalah kondisi dimana individu merasa *Exhaustion* fisik dan mental yang biasanya dikenal dengan sebutan stres berlebih dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan depresi dan *burnout*. Lalu Nitka (2023) menjelaskan *Exhaustion* adalah kondisi individu saat mengalami *Exhaustion* mental yang sering kali diakibatkan oleh beban pekerjaan berlebih atau faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. *Exhaustion* disebabkan oleh beberapa faktor (Aisyah et al., 2019). Adapun faktor yang mempengaruhi *Exhaustion* sebagai berikut::

1. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Terdapat keadaan dimana terjadi tidak seimbangannya kehidupan kerja dan pribadi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan peningkatan tingkat *Exhaustion*.
2. *Burnout*. Suatu kondisi yang ditandai dengan kombinasi *Emotional Exhaustion*, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan dan berlebihan di tempat kerja. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya motivasi dan produktivitas karyawan.
3. Rendahnya kepuasan kerja. Maksudnya adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami *Exhaustion* lebih cepat dan memiliki motivasi yang lebih rendah. Beban kerja: Karyawan yang diharuskan menangani terlalu banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat cenderung mengalami tingkat stres dan kelelahan yang lebih tinggi.
4. Beban kerja. Maksudnya adalah kondisi dimana karyawan yang diharuskan untuk menangani tugas dalam jumlah banyak dengan jangka waktu yang singkat sehingga terjadilah stress yang berlebihan dan *Exhaustion* yang lebih tinggi.
5. Kurangnya dukungan sosial. Maksudnya adalah ketika karyawan kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan menyebabkan meningkatnya *Exhaustion*

karyawan dan mengurangi rasa aman serta karyawan menjadi sulit mengatasi stres kerja.

Intention To Stay

Istilah "*Intention To Stay*" mengacu pada kecenderungan internal karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka dengan organisasi saat ini, meskipun ada peluang kompensasi yang lebih menguntungkan di organisasi lain. Kebanggaan terhadap organisasi, manajemen yang kompeten, remunerasi yang adil, rasa persatuan, dan rasa saling menghormati yang kuat merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat untuk tetap tinggal di sebuah perusahaan (Kemie et al., 2019). Perusahaan harus memprioritaskan dukungan terhadap *intention to stay* karyawan, karena hal ini memiliki dampak yang besar pada keterlibatan dan stabilitas karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi, organisasi akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan mengurangi atrisi (Vong et al., 2018).

Menurut Aboobaker et al., (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* sebagai berikut:

1. Faktor individu. Faktor yang berasal dari diri pribadi seperti insentif individu, partisipasi, pemberdayaan psikologis, keadilan di tempat kerja atau organisasi, dan motivasi.
2. Faktor dari pekerjaan. Faktor yang berasal dari luar diri yang berkaitan dengan pekerjaan seperti keadilan organisasi, budaya organisasi, dukungan bisnis, serta peluang pembelajaran dan pengembangan sebagai beberapa elemen terkait pekerjaan yang memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan

Employee Engagement

Menurut Sulistyawati et al., (2020), *Employee Engagement* merujuk pada pola pikir dan perilaku karyawan di tempat kerja yang mengekspresikan dirinya secara penuh secara afektif, intelektual, fisik, dan emosional. Hampir sama dengan pendapat Kurniawati, (2014) yang menyatakan *work engagement* adalah sikap dan tingkah laku seorang karyawan di tempat kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan ekspresi dirinya secara fisik, intelektual, afektif, dan emosional. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* menurut beberapa peneliti sebagai berikut:

1. *Work Environment* (lingkungan kerja): Lingkungan kerja yang dimaksud mengacu pada bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka dalam aspek sosial, psikologis, dan fisik (Hermawan et al., 2021).
2. *Leadership* (kepemimpinan): Kepemimpinan yang dimaksud adalah proses yang melibatkan memotivasi dan menginspirasi sekelompok individu untuk bekerja bersama demi mencapai tujuan yang telah disetujui dengan sukarela (Tyaningsih et al., 2023).
3. *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja): Tim dan hubungan rekan kerja yang dimaksud adalah terdapat hubungan antara rekan kerja dan anggota tim dalam sebuah organisasi atau bisnis yang dapat terjadi baik individu tersebut berada pada posisi yang sama dalam hierarki maupun tidak, selama mereka bekerja sama sebagai sebuah tim (Bunk et al., 2011).
4. *Training and Career Development* (pelatihan dan pengembangan karir): Maksudnya adalah pelatihan dilakukan agar memperoleh pembelajaran guna meningkatkan keterampilan profesional, sedangkan pengembangan dilakukan bertujuan untuk menyiapkan karyawan untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Opute, 2020).
5. *Compensation* (kompensasi): Kompensasi yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian mereka merupakan faktor penting dalam memotivasi individu untuk memberikan kinerja yang luar biasa (Ronaldi, 2023).
6. *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem): Faktor ini melibatkan penilaian efisiensi, efektivitas, dan kecukupan kebijakan yang diterapkan (Usmin et al., 2022).
7. *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja): Kesejahteraan di tempat kerja adalah hasil dari upaya organisasi kerja, menggeser fokus dari individu ke organisasi untuk meningkatkan kesetaraan, inklusivitas, dan keberagaman (Wilcox et al., 2022).

Pengembangan Hipotesis

Positive Emotions terhadap Employee engagement

Hubungan antara *Positive Emotions* dan *Employee Engagement* dapat dilihat dari berbagai aspek yang terkait dengan teori psikologi, manajemen organisasi, dan perilaku organisasi. Menurut teori *broaden-and-build*, *Positive Emotions* dapat memperluas pemikiran dan tindakan individu, serta membangun sumber daya psikologis yang penting bagi kesejahteraan dan keberhasilan (Fredrickson, 2013). *Employee Engagement* terbukti berhubungan erat dengan kinerja organisasi, retensi karyawan, dan kepuasan pelanggan. Okojie et al., (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variable *social support* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *positive affectivity* dan *Employee Engagement* yang mana dalam mempertahankan *Positive Emotions* dapat meningkatkan *Employee Engagement* melalui *social support* atau dukungan sosial. Seringkali, individu yang mengalami *Positive Emotions* memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi, rekan kerja, dan pekerjaan mereka. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Okabe, (2020) menunjukkan bahwa *Positive Emotions* seperti *delivery of customer service* yang efektif berfungsi sebagai prevensi stres dan meningkatkan *intrinsic motivation* serta *Employee Engagement*. *Positive Emotions* berfungsi sebagai media yang membantu karyawan tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaannya meskipun menghadapi konflik peran. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Positive Emotions memiliki pengaruh terhadap Employee Engagement.

Exhaustion terhadap Employee Engagement

Exhaustion yang tinggi pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif terhadap tingkat *Employee Engagement* pada tempat kerja. Kelelahan atau *Exhaustion* merujuk pada keadaan fisik, emosional, dan mental yang terkuras akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan pekerjaan, atau konflik antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahi et al., (2022) menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* berdampak negatif dengan *Employee Engagement* pada karyawan *frontline* di sektor pelayanan. Ketika karyawan merasa *Exhaustion*, kemampuan mereka untuk berkonsentrasi, berpikir kritis, dan membuat keputusan yang baik akan mempengaruhi kinerja mereka. *Exhaustion* tersebut mengakibatkan kinerja mereka cenderung menurun yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat *engagement* karena karyawan merasa tidak mencapai hasil yang memuaskan. Mahmood et al., (2017) dalam penelitiannya menunjukan bahwa *emotional exhaustion* adalah prediktor negatif dari *work engagement*, dimana *Emotional Exhaustion* menurunkan *Employee Engagement* sehingga meningkatkan perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menon et al., (2018) yang menyatakan bahwa *abusive supervision* dan *negative gossip* meningkatkan *Emotional Exhaustion* karyawan yang secara negatif mempengaruhi *Employee Engagement*. Hasil penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *Emotional Exhaustion* memediasi hubungan antara faktor-faktor negatif di tempat kerja dan *Employee Engagement*. Oleh karena itu, semakin tinggi *exhaustion* pada karyawan maka akan semakin rendah tingkat *employee engagement* di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Exhaustion memiliki pengaruh terhadap Employee Engagement.

Employee Engagement terhadap Intention to Stay

Hipotesis mengenai *employee engagement* terhadap *Intention To Stay* adalah suatu proposisi yang menyatakan bahwa tingkat *Employee Engagement* dalam pekerjaan mereka secara positif mempengaruhi niat mereka untuk tetap tinggal atau bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja (Noe et al., 2010). Konsep ini didasarkan pada keyakinan bahwa karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, perilaku dengan pekerjaan serta organisasi mereka cenderung memiliki *Intention To Stay* yang lebih kuat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bellamkonda et al., (2022) menyatakan bahwa *Employee Engagement* dapat meningkatkan *Intention To Stay* karyawan di organisasi atau perusahaan serta kebahagiaan mereka. Lebih lanjut, niat untuk tetap bersama organisasi dipengaruhi secara positif oleh *Employee Engagement*, yang kemudian diperkuat oleh tingginya tingkat harapan yang dimiliki karyawan. Dewanti et al., (2023)

menunjukkan adanya korelasi terbalik yang signifikan antara niat keluar dan *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tetap tinggal dengan organisasi menurun seiring dengan meningkatnya *Employee Engagement*. Adanya *Employee Engagement* menimbulkan kepuasan kerja dan pengalaman kerja yang positif yang mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, sebuah studi yang menunjukkan bahwa variabel *Job Resources* berhubungan positif dengan *meaningful work* yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan. Selain itu, *work engagement* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Stay* karyawan yang berarti dengan menyediakan sumber daya pekerjaan yang mendukung dan menciptakan pekerjaan yang bermakna dapat meningkatkan *Employee Engagement* sehingga pada akhirnya meningkatkan tingkat *Intention To Stay* karyawan dalam perusahaan (Sánchez-Cardona et al., 2023). Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*.

Positive Emotions terhadap Intention to Stay

Pengaruh antara *Positive Emotions* dan *Intention To Stay* ini terlihat dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja adalah bahwa kehadiran *Positive Emotions* dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk tetap berada di organisasi tersebut (Kundu et al., 2016). Ini didasarkan pada pemahaman bahwa *Positive Emotions* dapat menghasilkan persepsi yang lebih positif terhadap lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, dan pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Brooks et al., (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara *Positive Emotions* dengan investasi dan kehidupan secara keseluruhan meningkatkan toleransi risiko, yang pada gilirannya berkontribusi pada *Intention To Stay* karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan karyawan merasa lebih aman dan termotivasi untuk mengambil risiko dalam lingkungan kerja yang positif. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rigoni et al., (2015) yang menegaskan bahwa *Positive Emotions* meningkatkan kesadaran terhadap niat untuk bertindak, yang terkait dengan peningkatan partisipasi karyawan. *Positive emotions* membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan sadar akan tindakan mereka, yang mendukung *intention to stay* karyawan di perusahaan. *Positive emotions* dapat meningkatkan *Intention To Stay* dalam organisasi. Selain itu, Wang et al., (2024) menegaskan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan waktu luang, yang menghasilkan *Positive Emotions*, dapat mengurangi *Intention To Stay* karyawan. Mereka menekankan bahwa *Positive Emotions*, seperti kegembiraan, kebanggaan, dan kepuasan, dapat menghasilkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Positive Emotions* memiliki pengaruh terhadap *Intention to Stay*.

Exhaustion terhadap Intention to Stay

Dalam *Intention To Stay*, hipotesis *Exhaustion* mengacu pada gagasan bahwa jika seseorang mengalami tingkat *Exhaustion* yang tinggi di tempat kerja, itu dapat berdampak pada *Intention To Stay* atau meninggalkan pekerjaan karyawan. Ini sering dipelajari melalui lensa teori motivasi kerja dan perilaku organisasi psikologis. Menurut Teori Motivasi-Higiene, Herzberg, (2003) berpendapat bahwa faktor-faktor higienis (seperti kondisi kerja fisik, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal) dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan faktor-faktor motivasional di tempat kerja (seperti pengakuan, prestasi, dan tanggung jawab) dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang mungkin tidak ingin tinggal di tempat kerja jika mereka merasa lelah karena tekanan kerja yang tinggi (faktor higienis). Pada penelitian yang dilakukan pada kalangan kepala sekolah di Swedia, ditemukan adanya tanda-tanda *Exhaustion* yang berhubungan dengan niat untuk berpindah tempat kerja, dan dukungan manajemen yang kuat berkaitan dengan *Intention To Stay* di perusahaan, sementara konflik peran yang tinggi dan *Exhaustion* meningkatkan keinginan untuk pindah tempat kerja (Arvidsson et al., 2021). Hipotesis *exhaustion* terhadap *Intention To Stay* menyoroti pentingnya memahami pengaruh kondisi kerja, tingkat *Exhaustion*, dan faktor-faktor psikologis lainnya terhadap *Intention To Stay* individu di tempat kerja. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk mengelola kelelahan kerja dan

meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Exhaustion* memiliki pengaruh terhadap *Intention to Stay*.

Pengaruh Positive Emotions terhadap Intention to Stay yang dimediasi Employee Engagement

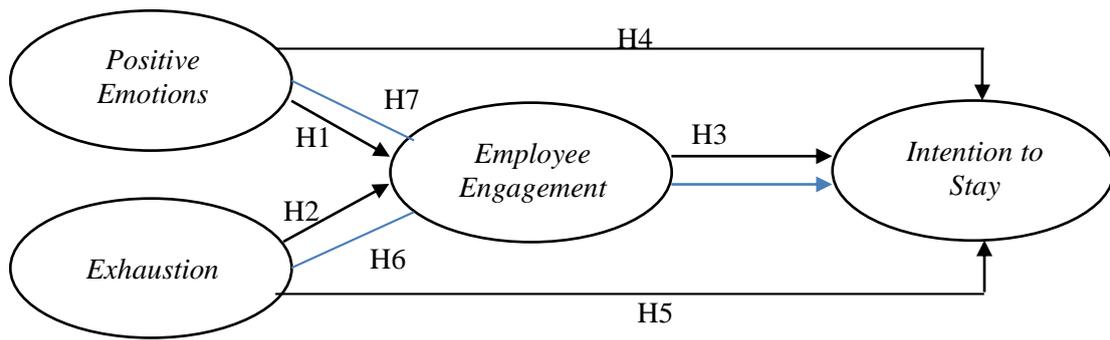
Positive emotions memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay* di tempat kerja. *Employee Engagement* memediasi hubungan antara *Positive Emotions* dan *Intention To Stay*. Perasaan seperti kebahagiaan, kepuasan, optimisme, dan kegembiraan yang dirasakan seseorang di tempat kerja mereka sangat berdampak pada kesehatan mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, hipotesis mengatakan bahwa *positive emotions* akan mendorong *intention to stay* karyawan di perusahaan. *Intention to stay* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keinginan individu untuk terus bekerja untuk organisasi dalam jangka waktu yang lama (Johanim et al., 2012). Diyakini bahwa sentimen positif memiliki dampak langsung pada kemungkinan pekerja untuk tetap berada di posisi mereka saat ini, karena individu yang mengalami kepuasan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka sering kali lebih cenderung untuk tetap berada di posisi mereka saat ini. Karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat retensi yang lebih baik, kinerja yang lebih baik, dan memberikan kontribusi yang besar terhadap kesuksesan organisasi. Menurut hipotesis ini, *Employee Engagement* dianggap sebagai perantara antara *Positive Emotions* dan *Intention To Stay*. Dengan kata lain, diharapkan bahwa *Positive Emotions* akan mendorong tingkat *Employee Engagement*, yang pada gilirannya akan meningkatkan keinginan mereka *Intention To Stay* di tempat kerja. Dalam penelitian Claypool et al., (2017) ditemukan bahwa adanya hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dan *Employee Engagement*, yang memiliki kontribusi pada kesuksesan organisasi, dengan organisasi yang memprioritaskan kebahagiaan karyawan cenderung mengalami percepatan dalam perkembangan mereka dengan memastikan karyawan merasa bahagia dan terlibat. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Alzain et al., (2023) di industri, minyak, gas, dan energi menekankan kebahagiaan karyawan kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi jangka panjang dan merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja dalam organisasi. Wahyanto et al., (2019) menemukan adanya kebahagiaan di tempat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan *Intention To Stay*, walaupun kebahagiaan karyawan di tempat kerja tidak berpengaruh langsung dengan *Intention To Stay* namun berpengaruh melalui *Employee Engagement*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Positive Emotions* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* dimediasi *Employee Engagement*.

Pengaruh Exhaustion terhadap Intention to Stay yang dimediasi oleh Employee Engagement

Pengaruh *exhaustion* terhadap *Intention To Stay* pada lingkungan kerja, dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. *Exhaustion* merupakan kondisi psikologis yang terjadi ketika karyawan merasakan kelelahan yang berkelanjutan, baik secara fisik maupun mental, akibat tuntutan kerja yang tinggi, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi yang terbatas (Neckel et al., 2017). *Intention To Stay* merujuk pada keinginan individu untuk tetap bekerja di organisasi tempat mereka bekerja saat ini dalam jangka waktu yang lebih lama. Menurut Tinjauan Pustaka, *Employee Engagement* adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang mencakup perasaan memiliki, dedikasi, dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Liu et al., (2023), terdapat bukti kuat bahwa tingkat *Exhaustion* yang tinggi dapat mengurangi *Intention To Stay* karyawan di organisasi. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dapat berfungsi sebagai faktor mediasi yang mengurangi dampak negatif *Exhaustion* terhadap *Intention to Stay* (Marques-Pinto et al., 2018). Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Exhaustion* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* dimediasi *Employee Engagement*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini *hypothesis testing* dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antar variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh *positive emotions*, *exhaustion*, dan *employee engagement* terhadap *intention to stay* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini memiliki total tiga puluh dua pertanyaan. Oleh karena itu, penelitian ini membutuhkan minimal 5 sampel atau maksimal 10 sampel, yang ditentukan dengan rumus: ukuran sampel = jumlah item pertanyaan dikalikan 5. Sampel minimum = $32 \times 5 = 160$ dan sampel maksimum = $32 \times 10 = 320$. Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sebuah penelitian membutuhkan jumlah sampel sebanyak 160 responden, dengan batas maksimal 320 responden. Penelitian ini membutuhkan minimal 160 partisipan. Seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert (1-5). Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software AMOS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik	Karyawan	
	Frekuensi	Presentase
Gender		
Pria	119	74,37%
Wanita	41	25,63%
Usia		
16 - 25	47	29,38%
26 - 35	79	49,37%
36 - 44	28	17,5%
> 45	6	3,75%
Jangka Waktu Bekerja		
< 1 Tahun	20	12,5%
1 - 5 Tahun	99	61,87%
6 - 10 Tahun	39	24,38%
11 - 15 Tahun	2	1,25%
> 15 Tahun	0	0%

Sumber: Hasil Olah Data Excel

Data menunjukkan bahwa ada 119 pekerja hotel laki-laki dan 41 pekerja hotel perempuan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Kuantitas jawaban dari laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Hal ini disebabkan oleh faktor produktivitas tenaga kerja pria yang lebih tinggi dari wanita. Karyawan laki-laki lebih siap untuk bekerja di hotel dibandingkan pekerja perempuan karena industri perhotelan merupakan pekerjaan yang menuntut fisik. Dibandingkan dengan kategori usia lainnya, data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja hotel berusia antara 26 dan 35 tahun. Hotel Santika Premiere sebagai hotel bintang 4 menyediakan akomodasi kelas atas yang dimana hotel lebih membutuhkan karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan menguasai bidang-bidang dalam industri perhotelan. Sedangkan untuk karakteristik jangka waktu berkerja responden menunjukkan bahwa jumlah karyawan lebih tinggi pada karyawan yang telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun dibandingkan dengan periode waktu lainnya sebanyak 61,87 persen. Disusul karyawan yang telah berkerja selama 6 sampai 10 tahun sebanyak 24,38 persen. Hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan yang telah bekerja di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten mengalami rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan.

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *Positive Emotions* terhadap *employee engagement*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Positive Emotions* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Ha1: *Positive Emotions* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Positive Emotions</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,566	0,000	Ha1 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Nilai estimasi (β) adalah 0.566, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis pada tabel. Hal ini mengimplikasikan bahwa nilai *Employee Engagement* meningkat sebesar 0,566 satuan seiring dengan meningkatnya nilai *Positive Emotions*. Penerimaan hipotesis ini didukung oleh nilai *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka keputusan dari pengujian ini adalah H01 gagal diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi secara positif oleh *Positive Emotions*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Positive Emotions* yang tinggi akan mempengaruhi *Employee Engagement* yang tinggi.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh negatif *Exhaustion* terhadap *employee engagement*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Exhaustion* tidak berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*

Ha2: *Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Exhaustion</i> → <i>Employee Engagement</i>	-0,220	0,000	Ha2 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Hasil pengujian hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa estimasi (β) memiliki nilai sebesar -0,220. Hal ini mengimplikasikan bahwa *Employee Engagement* menurun sebesar -0,220 satuan ketika *Exhaustion* menurun. Hipotesis ini diterima, karena nilai *P-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka keputusan dari pengujian ini adalah H02 gagal diterima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi secara negatif oleh *Exhaustion*. Hal ini menggambarkan korelasi negatif antara *Employee Engagement* dan tingkat *Exhaustion* karyawan. *Employee Engagement* berkurang ketika tingkat *Exhaustion* meningkat.

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Intention To Stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Ha3: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Employee Engagement</i> → <i>Intention To Stay</i>	0,937	0,000	Ha3 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Hasil pengujian hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa estimasi (β) memiliki nilai sebesar 0.937. Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat korelasi positif antara *Intention To Stay* dan *Employee Engagement*, dengan peningkatan 0,937 satuan pada *Intention To Stay* yang dihasilkan dari setiap peningkatan satu unit pada *Employee Engagement*. Hipotesis diterima, karena P-Value sebesar 0.000 kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik maka keputusan dari pengujian ini adalah H03 gagal diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk tetap bertahan di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi akan mempengaruhi *Intention To Stay* yang tinggi.

Hipotesis 4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif *Positive Emotions* terhadap *Intention To Stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Positive Emotions* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Ha4: *Positive Emotions* berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Positive Emotions</i> → <i>Intention To Stay</i>	0,257	0,000	Ha4 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Hasil pengujian hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa estimasi (β) memiliki nilai sebesar 0.257. Hal ini mengimplikasikan bahwa nilai *Intention To Stay* berkorelasi positif dengan nilai *Positive Emotions*. Lebih spesifik lagi, terdapat peningkatan sebesar 0,257 satuan pada *Intention To Stay* untuk setiap unit peningkatan pada *Positive Emotions*. Penerimaan hipotesis ini didukung oleh nilai P-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka keputusan dari pengujian ini adalah H04 gagal diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Intention To Stay* dipengaruhi secara positif oleh *Positive Emotions*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat *Positive Emotions* yang tinggi lebih cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi.

Hipotesis 5:

Hipotesis kelima menguji pengaruh positif *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H05: *Exhaustion* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Ha5: *Exhaustion* berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay*

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Exhaustion</i> → <i>Intention To Stay</i>	0,059	0,166	Ha5 tidak didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

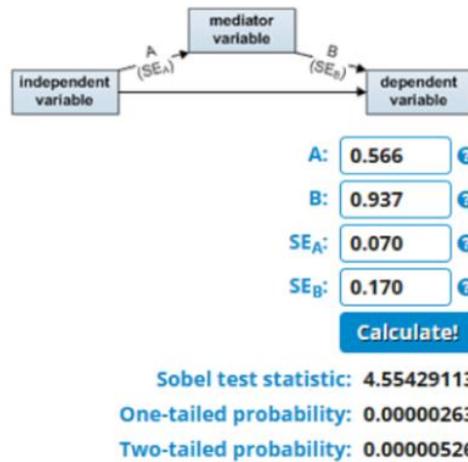
Hasil pengujian hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa estimasi (β) memiliki nilai sebesar 0.059. Hal ini mengimplikasikan bahwa nilai *Intention To Stay* meningkat sebesar 0.059 satuan seiring dengan meningkatnya *Exhaustion*. Hipotesis ditolak karena nilai P-value sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka keputusan dari pengujian ini adalah Ha5 gagal diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Exhaustion* memiliki pengaruh negatif terhadap *Intention To Stay*, meskipun tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap hipotesis ini.

Hipotesis 6:

Hipotesis keenam menguji pengaruh positif *Positive Emotions* terhadap *Intention To Stay* yang dimediasi oleh *employee engagement*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H06: *Positive Emotions* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay* yang Dimediasi oleh *Intention To Stay*

Ha6: *Positive Emotions* berpengaruh positif terhadap *Intention To Stay* yang Dimediasi oleh *Intention To Stay*



Sumber: Data kuesioner diolah (2024)

Gambar 2. Hasil Sobel Test *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Positive Emotions</i> → <i>Employee Engagement</i> → <i>Intention To Stay</i>	0,531	0,000	Ha6 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi (β) memiliki nilai sebesar 0.531, yang mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* memediasi dampak positif *Positive Emotions* terhadap *Intention To Stay*. Selain itu, P-Value sebesar $0.00 < 0.05$ menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik sebagai mediator dalam mempengaruhi *Positive Emotions* terhadap *Intention To Stay* maka keputusan dari pengujian ini adalah H06 gagal diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* memfasilitasi dampak substansial dan menguntungkan dari

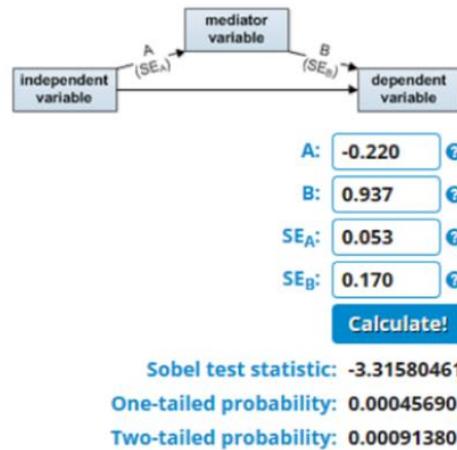
Positive Emotions pada niat untuk tetap bekerja.

Hipotesis 7:

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh negatif *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay* yang dimediasi oleh *employee engagement*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H07: *Exhaustion* tidak berpengaruh negatif terhadap *Intention To Stay* yang Dimediasi oleh *Intention To Stay*

Ha7: *Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *Intention To Stay* yang Dimediasi oleh *Intention To Stay*



Sumber: Data kuesioner diolah (2024)

Gambar 3. Hasil Sobel Test *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Exhaustion</i> → <i>Employee Engagement</i> → <i>Intention To Stay</i>	-0,207	0,000	Ha7 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,207 artinya *Exhaustion* memiliki pengaruh negatif terhadap *Intention To Stay* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar $0,00 < 0,05$ dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Employee Engagement* dalam mempengaruhi *Exhaustion* terhadap *Intention To Stay* maka keputusan dari pengujian ini adalah H07 gagal diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Positive Emotions* terhadap *Intention To Stay* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Positive Emotions* terhadap *Employee Engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barman, (2024); Suk Ling, (2020). Dalam penelitian menunjukkan bahwa pengalaman *Positive Emotions* memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan *Employee Engagement*. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi aktivitas yang meningkatkan *Positive Emotions*, organisasi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan *Employee Engagement* secara keseluruhan.

Pengaruh *Exhaustion* terhadap *Employee Engagement*

Korelasi yang menguntungkan antara *Employee Engagement* dan *Positive Emotions* diverifikasi oleh pengujian hipotesis kedua. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bhat et al., (2023); Coppens et al., (2023). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penurunan substansial dalam *Employee Engagement* mungkin merupakan konsekuensi dari beban yang berlebihan dan tekanan kinerja, yang dapat mengakibatkan *Exhaustion* mental dan emosional. Oleh karena itu, diperlukan strategi intervensi yang komprehensif dan dukungan manajemen yang efektif untuk mengurangi *Exhaustion* ini serta mempertahankan *Employee Engagement* yang optimal di berbagai sektor.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya korelasi positif yang substansial antara *Intention To Stay* dan *Employee Engagement*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Xu et al., (2022); Gebregziabher et al., (2020). Dalam penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat mereka untuk *Intention To Stay* karyawan di organisasi. Dengan meningkatkan *Employee Engagement* dan kepuasan kerja, serta memberikan dukungan kepada karyawan seperti program pelatihan yang relevan, organisasi dapat meningkatkan *Intention To Stay*, sehingga membantu dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi *turnover*.

Pengaruh *Positive Emotions* terhadap *Intention to Stay*

Uji hipotesis keempat menunjukkan adanya korelasi positif antara *Intention To Stay* dan *Positive Emotions*. Hasil ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Schiopu, (2015); Omar et al., (2015); Wahyanto et al., (2019). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Positive Emotions* di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja dan pengembangan niat karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi dapat dikurangi secara signifikan dengan prevalensi tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan yang tinggi di tempat kerja. Oleh karena itu, promosi lingkungan kerja yang positif dan penyediaan peluang keterlibatan sosial bagi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempertahankan mereka.

Pengaruh *Exhaustion* terhadap *Intention to Stay*

Uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara *Intention To Stay* dan *Exhaustion*. Penemuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali et al., (2022); Leineweber et al., (2021); Liu et al., (2023). Penelitian tersebut menggambarkan bahwa *Intention To Stay* dipengaruhi secara negatif oleh *Emotional Exhaustion*. Tetapi pengaruh mediasi dari faktor-faktor lain seperti kepemimpinan etis dan lingkungan kerja lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsung dari *Emotional Exhaustion* itu sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa memperhatikan kesejahteraan karyawan lebih efektif dalam meningkatkan *Intention To Stay* daripada hanya fokus pada mengurangi *Exhaustion*.

Pengaruh *Positive Emotions* terhadap *Intention to Stay* dimediasi *Employee Engagement*

Hipotesis keenam, terdapat korelasi yang menguntungkan antara *Intention To Stay* dan *Positive Emotions*, yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Bellamkonda et al., (2024); Priya et al., (2014) telah melakukan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini. Dalam penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang dipengaruhi oleh *Positive Emotions* berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan *Intention To Stay* karyawan. Kebahagiaan yang merupakan bagian dari *Positive Emotions* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*, serta diperkuat oleh harapan, juga memainkan peran penting dalam memperkuat *Intention To Stay* karyawan di Perusahaan.

Pengaruh *Exhaustion* terhadap *Intention to Stay* dimediasi *Employee Engagement*

Hipotesis ketujuh telah diuji, dan ditemukan bahwa terdapat korelasi negatif antara *Intention To Stay* dan *Exhaustion* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marques-Pinto et al., (2018) telah memverifikasi penemuan ini. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hubungan antara keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi dan

keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan secara signifikan dipengaruhi oleh gejala *Emotional Exhaustion* dan *Employee Engagement*. *Emotional Exhaustion* mengurangi *Employee Engagement*, yang pada gilirannya menurunkan *Intention To Stay*.

PENUTUP

Positive emotions terbukti memberikan pengaruh secara positif terhadap *employee engagement* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Hal ini terlihat dari para karyawan merasa setuju dengan adanya *positive emotions* pada Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Sebaliknya para karyawan merasa tidak setuju dengan adanya *exhaustion* pada karyawan Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Hal ini terbukti dari pengaruh *exhaustion* yang secara negatif terhadap *employee engagement* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Namun *employee engagement* terbukti memberikan pengaruh secara positif terhadap *intention to stay* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Para karyawan merasa setuju dengan *employee engagement* pada karyawan Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Sama halnya dengan *positive emotions* yang terbukti memberikan pengaruh positif terhadap *Intention To Stay* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Namun *exhaustion* terbukti memberikan pengaruh secara negatif terhadap *intention to stay* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *positive emotions* terhadap *intention to stay* serta mampu memediasi pengaruh *exhaustion* terhadap *intention to stay* pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten.

Hotel Santika Priemiere di Provinsi Banten disarankan untuk meningkatkan *positive emotions* di tempat kerja sesuai dengan temuan penelitian. Peningkatan ini dapat dicapai dengan membina hubungan interpersonal yang lebih kuat di antara karyawan dan membina lingkungan kerja yang positif melalui pelaksanaan latihan membangun tim atau acara sosial. Selain itu, karyawan dapat memandang diri mereka sebagai orang yang dihargai dan diakui melalui pemberian penghargaan dan pengakuan. Sedangkan untuk menurunkan tingkat *exhaustion* di tempat kerja dapat dilakukan dengan distribusi tugas yang adil untuk mencegah terjadinya overload, dan juga perencanaan dan penjadwalan waktu kerja yang efisien. Selain itu, menyediakan program kesehatan untuk membantu karyawan dalam menjaga kesehatan baik fisik dan mental. Untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagement* di tempat kerja dapat dilakukan dengan memberikan program pelatihan yang relevan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas karyawan dalam pengembangan karir dan membantu karyawan mencapai potensi maksimal. Untuk mempertahankan tingkat *Intention* di tempat kerja dapat dilakukan dengan adanya komunikasi yang efektif dalam perusahaan, dengan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membuat karyawan merasa didengar dan dihargai. Selain itu, dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dalam perusahaan. Penelitian ini terbatas pada sampel penelitian yang hanya focus pada karyawan di Hotel Santika Premiere Provinsi Banten, dan hanya meneliti variabel *positive emotions*, *exhaustion*, *employee engagement*, dan *intention to say* tanpa melihat detail karakteristik karyawan, serta sampel penelitian tidak menemukan responden yang berkerja dalam jangka waktu melebihi 15 tahun. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu: penggunaan variabel lain seperti ukuran kepuasan maupun komitmen organisasi, sampel penelitian selain pada sector perhotelan, dan subjek penelitian yang bekerja lebih jangka waktu lebih 15 tahun untuk dapat melihat variabel penelitian ini, sehingga dapat lebih kompleks tentang bagaimana *positive emotions*, *exhaustion*, *employee engagement*, dan *intention to say*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Aisyah, S., A.Fachrin, S., Haeruddin, H., & Rahman, I. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Petugas Kebersihan Di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*, 256–265. <https://doi.org/10.33096/woh.v2i3.610>
- Alzain, H., AlGhazal, R., Abu Qurain, A., & Karkadan, M. (2023, February 28). Fostering and Sustaining Employees' Happiness in the Oil, Gas, and Energy Industry: the Role of Organizational Chief Happiness Officer in Implementing Happiness Initiatives and Programs. *Day 1 Wed, March 01, 2023*. <https://doi.org/10.2523/IPTC-22718-MS>
- Arvidsson, I., Leo, U., Oudin, A., Nilsson, K., Håkansson, C., Österberg, K., & Persson, R. (2021). Should I Stay or Should I Go? Associations between Occupational Factors, Signs of Exhaustion, and the Intention to Change Workplace among Swedish Principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5376. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105376>
- Barman, A. (2024). Neuro-taxonomy-based Strategy Design For Employee Engagement. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 11. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v11.i4.2024.1435>
- Bellamkonda, N., & Pattusamy, M. (2022). Intention to stay and happiness: a moderated mediation model of work engagement and hope. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2021-0174>
- Bellamkonda, N., & Pattusamy, M. (2024). Intention to stay and happiness: a moderated mediation model of work engagement and hope. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(1), 74–89. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2021-0174>
- Bhat, Z., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Brooks, C., Sangiorgi, I., Saraeva, A., Hillenbrand, C., & Money, K. (2023). The importance of staying positive: The impact of emotions on attitude to risk. *International Journal of Finance & Economics*, 28(3), 3232–3261. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2591>
- Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2011). Sensitivity to interpersonal treatment in the workplace: Scale development and initial validation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 395–402. <https://doi.org/10.1348/096317910X488626>
- Claypool, K. K., & Schmieder-Ramirez, J. (2017). Organizational Success: How the Presence of Happiness in the Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success. In *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/organizational-success-how-presence-happiness/docview/1889167554/se-2?accountid=49910>
- Coppens, E., Hogg, B., Greiner, B. A., Paterson, C., de Winter, L., Mathieu, S., Cresswell-Smith, J., Aust, B., Leduc, C., Van Audenhove, C., Pashoja, A. C., Kim, D., Reich, H., Fanaj, N., Dushaj, A., Thomson, K., O'Connor, C., Moreno-Alcázar, A., Amann, B. L., & Arensman, E. (2023). Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: a preparatory consultation survey. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00378-2>
- Dewanti, N., & Prakosa, M. M. (2023). Impact of Work Engagement on Turnover Intention among Nurse at X Hospital Surabaya. *Proceeding of International Conference of Kerta Cendekia*, 2(1), 89–96. <https://doi.org/10.36720/ickc.v2i1.502>
- Dwiputri, R., Rumijati, A., & Utama, E. K. (2022). The Effect of Organizational Climate on Intention To Stay with Employee Engagement as Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(03), 207–217. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22750>

- Fredrickson, B. L. (2013). Chapter One - Positive Emotions Broaden and Build. In P. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 47, pp. 1–53). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 79. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 81, 87–96. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
<https://destinasian.co.id>
- Johanin, J., Fee Yean, T., Adnan, Z., Yahya, K., Yahya, D., & Nassruddin, M. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *International Journal of Economics and Management*, 6, 396–416.
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 15, Issue 1).
- Kundu, S., Gaba, N., & Gahlawat, N. (2016). Effects of Emotional Dissonance and Display of Positive Emotions on Employees Intentions to Quit: A study of Indian Service Firms. *IITM Journal of Management and IT*, ISSN: 0976-8629, 7, 3–11.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2).
- Leineweber, C., Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Peristera, P., & Li, J. (2021). The mediating effect of exhaustion in the relationship between effort-reward imbalance and turnover intentions: A 4-year longitudinal study from Sweden. *Journal of Occupational Health*, 63(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12203>
- LIU, M.-L., LIN, Y.-P., & TSAOYing. (2023). Work Environment-Mediated Job Burnout and Intention-to-Stay in Registered Nurses. *The Journal of Nursing*, 70(4), 36–46. [https://doi.org/10.6224/JN.202308_70\(4\).06](https://doi.org/10.6224/JN.202308_70(4).06)
- Mahmood, K., & Hamideh, S. (2017). Mediating Role of Work Engagement on the Relationship between emotional exhaustion and deviant behaviors. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 9(4), 61–72.
- Marques-Pinto, A., Jesus, É. H., Mendes, A. M. O. C., Fronteira, I., & Roberto, M. S. (2018). Nurses' Intention to Leave the Organization: A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E32. <https://doi.org/DOI:10.1017/sjp.2018.30>
- Menon, A. S., & Priyadarshini, R. G. (2018). A study on the effect of workplace negativity factors on employee engagement mediated by emotional exhaustion. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390, 012027. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012027>
- Neckel, S., Schaffner, A., & Wagner, G. (2017a). Burnout, Fatigue, *Exhaustion* : An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction. In *Burnout, Fatigue, Exhaustion : An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8>
- Neckel, S., Schaffner, A., & Wagner, G. (2017b). Burnout, Fatigue, *Exhaustion* : An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction. In *Burnout, Fatigue, Exhaustion : An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8>

- Nitka, M. (2023). Literature of *Exhaustion* : Representations of Mental Fatigue in Joris-Karl Huysmans's „Against Nature" and Wilkie Collins's „The Woman in White". *Er(r)Go. Teoria - Literatura - Kultura*, 46, 169–184. <https://doi.org/10.31261/errgo.11545>
- Noe, R., Tews, M., & Dachner, A. (2010). Learner Engagement: A New Perspective for Enhancing Our Understanding of Learner Motivation and Workplace Learning. *The Academy of Management Annals*, 4, 279–315. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.493286>
- Okabe, N. (2020). *Positive Emotions of Human Service Employees* (pp. 544–551). https://doi.org/10.1007/978-3-030-51549-2_72
- Okojie, G., Ismail, I. R., & Yasin, Hjh. I. M. (2023). Positive Affectivity and Employee Engagement. *Business Perspective Review*, 5(1), 47–58. <https://doi.org/10.38157/bpr.v5i1.554>
- Omar, S., & Noordien, F. (2015). *Work Happiness and Intention to Leave of ICT Professionals in Malaysia: An Exploratory Study* (pp. 69–77). https://doi.org/10.1007/978-981-4585-45-3_8
- Opute, J. E. (2020). Training and Development. In *HRM in Africa* (pp. 31–37). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-47128-6_3
- Prilian, K., & Situmorang, O. (2024). The Influence of Trust in Management, Goal Clarity, and Work-Family Conflict on *Intention To Stay* with the Mediation of Work Engagement Among Employees of PT. Sanyon Bangun Lestari. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(3), 1000–1020. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i3.1122>
- Priya, I. S., & Vijayadurai, J. (2014). Employee Engagement in Organizations. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 6, Issue 34). Online. www.iiste.org
- Rigoni, D., Demanet, J., & Sartori, G. (2015). Happiness in action: the impact of positive affect on the time of the conscious intention to act. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01307>
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi Di CV. Geo Karya Pratama. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(2), 814–825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Sahi, G. K., Roy, S. K., & Singh, T. (2022). Fostering engagement among emotionally exhausted frontline employees in financial services sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 32(3), 400–431. <https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2021-0175>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2023). Job resources and employees' intention to stay: the mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 930–946. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.10>
- Suk Ling, N. (2020). *Employee Engagement and Employee Performance: A Conceptual Framework*. 22, 63–67. <https://doi.org/10.9790/487X-2202066367>
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards *Employee Engagement* and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Tyaningsih, S., & Nurachadijat, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi. *Journal on Education*, 6(1), 3286–3299. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2999>
- Usmin, U., Suhendra, S., & Siradj, N. (2022). Evaluation of the Implementation of Policies on Organizational Structure and Work Procedures in the Technical Implementation Unit for Population Control, Women's Empowerment and Child Protection, Kapetakan District, Cirebon Regency. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.205>
- Vong, L., Ngan, H., & Lo, P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 9, 0. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-09-2017-0022>
- Wahyanto, T., Damayanti, N., Supriyanto, S., & Hartini, S. (2019a). Effect of Happiness at Work on Employee Engagement and Intention to Stay of Hospital Employees. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10, 2017. <https://doi.org/10.37506/v10/i12/2019/ijphrd/192170>
- Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2024). The impact of work-leisure facilitation on employees' turnover intentions: the perspective of positive emotions. *Chinese Management Studies*,

- 18(3), 714–733. <https://doi.org/10.1108/CMS-08-2022-0281>
- Wardani, B. D., & Wijayanti, A. T. (2023). Pemanfaatan Museum Sangiran sebagai Sumber Belajar IPS SMP di Kabupaten Sragen. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(3).
- Wilcox, A., & Koontz, A. (2022). Workplace well-being: Shifting from an individual to an organizational framework. *Sociology Compass*, 16(10). <https://doi.org/10.1111/soc4.13035>
- Xu, H., Wang, Z., Lian, N., Khan, A., & Zhang, L. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Intention to Stay: Empirical Evidence From China's Performing Arts Industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 874803. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874803>
- Yao, C., & Huang, P. (2018). Effects of Leadership Style on Job Satisfaction and *Intention To Stay* in Shipping Industry. *Journal of Coastal Research*, 83, 796–801.
- Yin, J. (2019). Study on the progress of neural mechanism of positive emotions. *Translational Neuroscience*, 10(1), 93–98. <https://doi.org/10.1515/tnsci-2019-0016>.