



Pengaruh *Employer Attractiveness* Terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* di Jakarta Pusat

Salma Nur Afifah^{1*}, Nina Nurhasanah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
E-mail: safifah230302@student.esaunggul.ac.id¹, nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id²

*Penulis Korespondensi: safifah230302@student.esaunggul.ac.id

Abstract. Human resources are needed to success in achieving company goals, especially in increasing employee engagement and performance. Employees with good human resource capacity show superior performance, so they are able to overcome company problems and work more effectively. Employer attractiveness is related to several relevant consequences for the organization, such as the intention to find work. This condition is reflected in the individual's perception of career development opportunities and appreciation given by the company. In addition, employee engagement contributes to improving work results and achieving company goals. This study focuses on analyzing the relationship between Employer Attractiveness, Employee Engagement, and Employee Performance in retail companies in Central Jakarta. A quantitative research approach was used, and data were collected from 110 respondents who worked as retail employees in Central Jakarta. SmartPLS software was used to analyze data using the Structural Equation Model. The results of this study prove that the Employer Attractiveness variable has a positive effect on Employee Engagement, the Employer Attractiveness variable has a positive effect on Employee Performance, the next variable Employee Engagement has a positive effect on Employee Performance. These findings indicate that a positive view of the company's image as an attractive place to work contributes significantly to increasing work participation, which ultimately has a direct impact on employee performance achievements. Companies that are able to increase attractiveness tend to get more engaged and productive employees.

Keywords : Corporate Image; Employee Engagement; Employee Performance; Employer Attractiveness; Retail Companies.

Abstrak. Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia yang baik menunjukkan kinerja yang unggul, sehingga mampu mengatasi permasalahan perusahaan dan bekerja lebih efektif. *Employer attractiveness* berkaitan dengan beberapa konsekuensi relevan bagi organisasi, seperti niat mencari pekerjaan. Kondisi tersebut tercermin dari persepsi individu terhadap adanya peluang pengembangan karir serta apresiasi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, keterlibatan karyawan berkontribusi dalam meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis hubungan antara *Employer Attractiveness*, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan pada perusahaan retail di Jakarta Pusat. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, dan data dikumpulkan dengan 110 responden yang bekerja sebagai karyawan retail di Jakarta Pusat. *Software SmartPLS* digunakan untuk menganalisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel *Employer Attractiveness* memiliki pengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan, variabel *Employer Attractiveness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, variabel selanjutnya Keterlibatan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pandangan positif terhadap citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang menarik berkontribusi nyata dalam meningkatkan partisipasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap capaian kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu meningkatkan daya tarik cenderung mendapatkan karyawan yang lebih terlibat dan produktif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan perusahaan retail seperti apa yang diteliti dan penelitian disarankan dilakukan pada berbagai wilayah tidak hanya di Jakarta Pusat. Melalui keterlibatan dan kinerja karyawan pada perusahaan ritel, penelitian ini memajukan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Citra Perusahaan; *Employer Attractiveness*; Keterlibatan Karyawan; Kinerja Karyawan; Perusahaan Retail.

1. PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah mutu sumber daya manusianya. Dalam hal ini, kompetensi yang tercipta dari sumber daya manusia yang baik, ikut serta memajukan perusahaan (Kaur & Kaur, 2022). Kinerja karyawan melalui hasil kerja di dalam perusahaan atau organisasi, saling berkaitan erat. Al-Fakeh *et al.* (2020) mengidentifikasi penetapan kriteria yang jelas dan terukur mampu mejadi landasan kinerja yang efektif. Ariussanto *et al.* (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya dampak negatif lingkungan kerja yang buruk terhadap kinerja karyawan. Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu adalah bentuk dari hasil kerja, namun penilaian kinerja dalam organisasi perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karyawan. Secara teori, cara untuk menilai pekerjaan seseorang merupakan suatu bentuk bagaimana kinerja seorang karyawan dievaluasi.

Employer Attractiveness dikaitkan dengan beberapa konsekuensi relevan bagi organisasi, seperti niat mencari pekerjaan (Khan & Noorizwan Muktar, 2020). Untuk menyimpulkan kondisi kerja atau prospek karier, para pencari kerja menggunakan sinyal yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, *employer attractiveness* sebagai pemberi kerja bergantung pada bagaimana para pencari kerja menafsirkan sinyal yang mereka terima (Schäpers *et al.*, 2023). *Employer Attractiveness* mengurangi tingkat pergantian karyawan dan memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasional dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Onur *et al.*, 2024).

Keterlibatan karyawan terhadap perusahaan muncul ketika pekerja memfokuskan energi mereka pada pekerjaan dengan cara yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan (Seprianto, 2021). Keberhasilan suatu organisasi dapat dikaitkan dengan keterlibatan karyawan (Al-haziazi, 2024). Dukungan sosial dari rekan kerja berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja (Contreras *et al.*, 2021). Organisasi sering kali melakukan banyak upaya untuk melibatkan publiknya dalam aktivitas dan keputusan mereka (Tkalac Verčič & Pološki Vokić, 2017). Karena bersifat interaktif, komunikasi perusahaan melalui media sosial internal dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus membangun hubungan dan mendorong kerja sama tim (Ewing *et al.*, 2019).

Faktor penentu berhasil atau tidaknya kinerja karyawan salah satunya yaitu *employer attractiveness*, keterlibatan karyawan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan. *Employer attractiveness* mencakup orientasi pasar organisasi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, karakteristik lingkungan kerja informal, peluang untuk memperoleh pengalaman dan kemajuan karir, gaji serta tunjangan material lainnya, dan rasa keterikatan terhadap organisasi (Benazić

& Ružić, 2023). Tanjung & Rasyid (2023) menyatakan bahwa peningkatan loyalitas dan disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

H. M. Nguyen & Nguyen (2023) melakukan penelitian tersebut di Vietnam dan menyatakan bahwa *employer attractiveness* berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu, Nugroho & Ratnawati (2021) mengidentifikasi hubungan antara *voice behaviour* dan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian, terlihat bahwa belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja sebagai ukuran keterlibatan karyawan terhadap kinerja (Munparidi, 2020). Yang membedakan dari peneliti sebelumnya adalah penelitian yang semula dilakukan pada perusahaan di Vietnam (H. M. Nguyen & Nguyen, 2023) berubah menjadi dilakukan di Jakarta Pusat dan peran moderasi dari variabel kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan (Nurrohmat & Lestari, 2021).

Penelitian ini didasari oleh ketertarikan penulis terhadap apakah permasalahan yang mempengaruhi daya tarik perusahaan seperti lokasi, gaji, dan tunjangan memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan di semua jenis perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Tujuan lain penulisan ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara *Employer Attractiveness*, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan *Retail* di Jakarta Pusat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Employer Attractiveness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Ariussanto et al., 2020; Arslan & Roudaki, 2019; Herlissha & Riyanto, 2019). Produktivitas karyawan meningkat karena kepuasan yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang baik. Hubungan positif jangka panjang pada perusahaan lebih dibutuhkan bagi karyawan potensial (Purusottama & Ardianto, 2019). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan melakukan analisis mendalam untuk memperjelas hubungan antara *Employer Attractiveness*, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan sehingga dapat berkontribusi pada perspektif lain mengenai branding perusahaan (Minh Ha Ho Chi et al., 2021).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Employer Attractiveness

Tingkat di mana karyawan saat ini dan calon karyawan memandang keunggulan kompetitif perusahaan dikenal sebagai *Employer Attractiveness* (M. H. Nguyen et al., 2021). *Employer Attractiveness* juga didefinisikan sebagai manfaat yang dirasakan oleh calon karyawan yang diantisipasi akan diterima dengan bekerja untuk suatu perusahaan. Daya tarik perusahaan memiliki konsep sebagai kombinasi faktor-faktor yang meliputi lokasi, gaji, dan

budaya (El-Menawy & Saleh, 2023). Caputo *et al* (2023) mengidentifikasi adanya perbedaan konsep bagaimana *employer attractiveness* dan reputasi meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik minat karyawan baru.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan tugas utama yang mendorong kinerja, pencapaian, dan peningkatan yang konsisten dari karyawan sepanjang tahun. Karyawan yang terlibat, memiliki pandangan terhadap perusahaan secara keseluruhan dan mengetahui peran, lokasi, dan tujuannya. Hal ini mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah dan mencapai keputusan yang lebih bijaksana (Aditama, J., & Riyanto, S., 2020). Keterlibatan karyawan didefinisikan juga sebagai kondisi emosional atau psikologis di mana pekerja merasa terlibat dalam keberhasilan organisasi dan melaksanakan tugasnya (Ariussanto *et al.*, 2020). Keterlibatan karyawan dikaitkan dengan hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya adalah mereka yang mengambil langkah – langkah proaktif untuk memajukan kepentingan dan reputasi perusahaan (Bale & Pillay, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan cerminan pekerjaannya yang dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan kualitas sesuai dengan kriteria tertentu yang telah dicapai karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Arslan & Roudaki, 2019). Kinerja karyawan yang didasari oleh tindakannya, mampu mengatasi permasalahan perusahaan sehingga dapat bekerja lebih efektif. Prayogi *et al* (2023) mengidentifikasi keterampilan dan perilaku proaktif dapat mengintegrasikan kerangka kerja dari kinerja karyawan. Selain itu, Mourad *et al* (2024) menyatakan tujuan organisasi dapat dicapai dari kinerja karyawan yang dikembangkan berdasarkan profil mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Model pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan melalui *survey* kuesioner yang dibagikan pada google form. Dalam penelitian ini, pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* yang dikaitkan dengan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini berupa karyawan retail (misalnya : Alfamart, Indomaret, Matahari, Carrefour, dll) di Jakarta Pusat. Jumlah responden ditentukan 5 kali jumlah pernyataan pada kuesioner penelitian (Hair *et al.*, 2019) sehingga dapat ditentukan total responden yaitu 5 x 23 pernyataan sebanyak 115 responden.

Untuk menganalisis data, digunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang diperoleh dengan software SmartPLS. Dua model digunakan dalam analisis data SEM. *Inner model* disebut sebagai model struktural sedangkan *outer model* disebut sebagai model pengukuran.

4. HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner di Google Forms, *screening* menunjukkan bahwa 110 responden bekerja sebagai karyawan di perusahaan retail dengan rentan usia 18-25 tahun sebanyak 57 orang atau 51.8%, usia 26-40 sebanyak 49 orang atau 44.5%, dan usia > 41 tahun sebanyak 4 orang atau 3.6%. Mayoritas karyawan pada penelitian ini yaitu perempuan sebanyak 76 orang atau 69.1%, sedangkan laki-laki sebanyak 34 orang atau 30.9%. Lama bekerja karyawan 1-5 tahun sebanyak 60 orang atau 54.5%, sementara itu karyawan yang bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 39 orang atau 35.5%. Disisi lain, 10-15 tahun menjadi posisi terakhir lama bekerja karyawan pada perusahaan tempat bekerja sebanyak 11 orang atau 10.0%..

Pengujian Outer Model

Pada tahap awal penelitian, dilakukan *pretest* melalui kuesioner kepada responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. Hasil *pretest* tersebut dapat dilihat pada lampiran 5. Berdasarkan uji validitas, sebagian besar pernyataan memiliki nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5, namun pada pernyataan B4 diperoleh hasil yang nilainya di bawah batas tersebut, sehingga tidak seluruh pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* berada > 0,7.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas 110 responden.

Variabel	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	AVE	Keterangan
Employer Attractiveness	EA 1	0.796	0.595	Valid
	EA 2	0.764		
	EA 3	0.718		
	EA 4	0.806		
	EA 5	0.723		
	EA 6	0.827		
	EA 7	0.811		
	EA 8	0.713		
Keterlibatan Karyawan	KKA 1	0.754	0.629	Valid
	KKA 2	0.797		
	KKA 3	0.781		
	KKA 4	0.702		
	KKA 5	0.851		
	KKA 6	0.863		
Kinerja Karyawan	KIK 1	0.858	0.607	Valid
	KIK 2	0.892		
	KIK 3	0.726		
	KIK 4	0.721		

Variabel	Pernyataan	Loading Factor	AVE	Keterangan
	KIK 5	0.804		
	KIK 6	0.770		
	KIK 7	0.713		
	KIK 8	0.730		

Hasil uji reliabilitas terhadap 110 responden menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) >0,7. Artinya, variabel tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas 110 responden.

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
<i>Employer Attractiveness</i>	0.902	0.907	0.921
Keterlibatan Karyawan	0.881	0.891	0.910
Kinerja Karyawan	0.906	0.912	0.925

Pengujian Inner Model

Nilai *R-square* membentuk model struktural. Model tersebut kuat jika memiliki nilai 0,67, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah (Febrian *et al.*, 2018). Nilai *R-square* untuk variabel keterlibatan karyawan ditampilkan dalam tabel 4 adalah 0,823 atau > 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sebesar 82,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dalam pekerjaan, serta tujuan yang akan dicapai. Namun, faktor lain mempengaruhi 17,7% sisanya. Nilai *R-Square* sebesar 0.823 menunjukkan bahwa *R-Square* pada variabel keterlibatan karyawan adalah kuat. Di sisi lain, nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai 0.862 atau 86,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama. Sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan memiliki nilai perolehan R-Square > 0.67 dan dinyatakan model kuat.

Tabel 3. R – Square.

	R-square	R-square adjusted
Keterlibatan Karyawan	0.823	0.822
Kinerja Karyawan	0.862	0.859

Uji hipotesis didasarkan pada nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* <0,05. Dapat diketahui pada tabel 5 menunjukkan semua hipotesis memperoleh hasil signifikan. Pengujian H1 pengaruh *Employer Attractiveness* terhadap Keterlibatan Karyawan memiliki nilai t-

statistics $50.461 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hasil signifikan dan pengaruh positif antara *Employer Attractiveness* terhadap Keterlibatan Karyawan.

Pengujian H2 pengaruh *Employer Attractiveness* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil yang signifikan karena memiliki nilai t-statistics $5,121 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa *Employer Attractiveness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan serta dapat dinyatakan hasil signifikan.

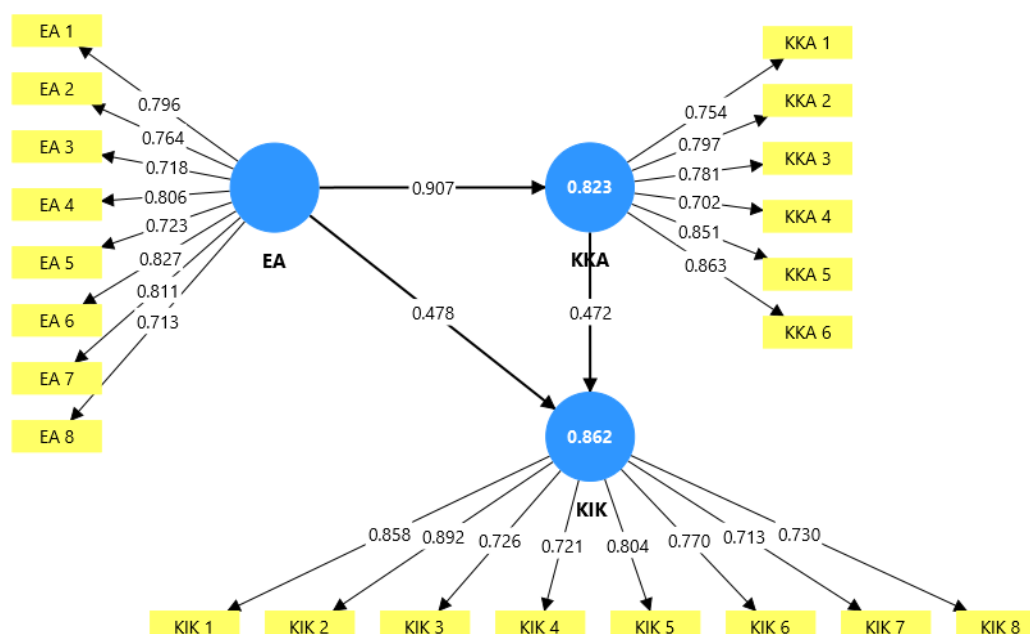
Selanjutnya, pengujian H3 pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-statistics $5,017 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan dapat dinyatakan signifikan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis.

Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
Employer Attractiveness - > Keterlibatan Karyawan	0.907	0.908	0.018	50.461	0.000	Signifikan
Employer Attractiveness - > Kinerja Karyawan	0.478	0.479	0.093	5.121	0.000	Signifikan
Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.472	0.474	0.094	5.017	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh variabel dalam model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan. Data dari *path coefficient* yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap variabel saling terikat secara statistik. Temuan ini memberikan kredibilitas pada hipotesis bahwa *employer attractiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, *employer attractiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterlibatan dan kinerja karyawan. Karyawan merasakan adanya peningkatan karir selama bekerja di perusahaan retail karena pengakuan dan penghargaan dari pihak manajemen serta dukungan dari rekan kerja. Ini diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Radista, 2024), dukungan dari rekan kerja dan pengakuan dari manajemen meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Selain itu, kualitas produk dan layanan yang dihasilkan perusahaan membangun citra baik perusahaan.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan, karyawan merasa bekerja di lingkungan yang menyenangkan. Menurut (El-Menawy & Saleh, 2023), lingkungan kerja yang membantu dan kooperatif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan juga menunjukkan adanya ketangguhan mental dalam melaksanakan tugasnya di pekerjaan dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan demikian, motivasi dan semangat responden muncul karena menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya hipotesis ketiga menunjukkan karyawan terbiasa melakukan pengecekan ulang terhadap tugas yang dikerjakan. Ini menjadi bukti karyawan mampu bertanggung jawab, bekerja sama dengan rekan kerja, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, serta memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan melalui peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Al Mehrzi & Singh, 2016), motivasi dan kemauan untuk mendedikasikan diri pada kemampuannya akan meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dinilai valid dan ketiga hipotesis memiliki pengaruh positif serta dinyatakan signifikan. *Employer Attractiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari bagaimana karyawan merasakan adanya peluang pengembangan karir dan mendapatkan pengakuan dari perusahaan. Selanjutnya, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi positif karyawan terhadap daya tarik perusahaan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki pengaruh dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya keterlibatan karyawan dan peningkatan kinerja karyawan pada sektor perusahaan ritel. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperkuat citra perusahaan yang baik guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas berbagai jenis perusahaan ritel serta melibatkan wilayah penelitian yang lebih luas dan tidak hanya pada Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, J., & Riyanto, S. (2020). Maintaining employee engagement and employee performance. *Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10.
- Al-Fakeh, F. A., Padlee, S. F., Omar, K., & Salleh, H. S. (2020). The moderating effects of organizational commitment on the relationship between employee satisfaction and employee performance in Jordanian Islamic banks. *Management Science Letters*, 10(14), 3347–3356. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.002>
- Al-hazi, M. (2024). Critical analysis of drivers of employee engagement and their impact on job performance. 1–9.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Ariussanto, A. P., Tarigan, Z. J. H., Br Sitepu, R., & Singh, S. K. (2020). Leadership style, employee engagement, and work environment to employee performance in manufacturing companies. *SHS Web of Conferences*, 76, 01020. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>
- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1/2), 118–137. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2018-0087>
- Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of employee engagement on performance at a pump

- supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v4i1.1673>
- Benazić, D., & Ružić, E. (2023). Dimensions of attractiveness in employer branding and the value proposition framework for young employees. *Ekonomski Vjesnik*, 36(1), 89–100. <https://doi.org/10.51680/ev.36.1.7>
- Caputo, A., Molino, M., Cerato, B., & Cortese, C. G. (2023). Employer attractiveness: Two instruments to measure employer branding and reputation. *SAGE Open*, 13(3), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440231192188>
- Contreras, F., Abid, G., Govers, M., & Saman Elahi, N. (2021). Influence of support on work engagement in nursing staff: The mediating role of possibilities for professional development. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 34(1), 122–142. <https://doi.org/10.1108/ARLA-04-2020-0057>
- El-Menawy, S. M. A., & Saleh, P. S. (2023). How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job? *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00233-0>
- Ewing, M., Men, L. R., & O’Neil, J. (2019). Using social media to engage employees: Insights from internal communication managers. *International Journal of Strategic Communication*, 13(2), 110–132. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2019.1575830>
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of remuneration, work motivation and job satisfaction on employees performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer. *International Humanities and Applied Science Journal*, 2(3).
- Kaur, S., & Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: A 2-1-2 multilevel mediational analysis. *Personnel Review*, 51(3), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0609>
- Khan, M. H., & Noorizwan Muktar, S. (2020). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of Universiti Teknologi Malaysia. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1832811>
- Minh Ha Ho Chi, N., Luan Ho Chi, N., Minh NGUYEN, H., Vinh NGUYEN, L., Author Professor, F., & Chi Minh, H. (2021). Employer branding view project employer attractiveness: Measurement scale development and validation. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 987–1000. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0987>
- Mourad, Z., Noura, A., Mohamed, C., & Abdelhamid, B. (2024). Enhancing employee performance management. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 15(3), 1002–1013. <https://doi.org/10.14569/ijacsa.2024.01503100>
- Munparidi, A. J. S. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>
- Nguyen, H. M., & Nguyen, L. V. (2023). Employer attractiveness, employee engagement and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(10), 2859–2881. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0232>
- Nguyen, M. H., Luan, N. V., & Khoa, B. T. (2021). Employer attractiveness and employee

- performance: An exploratory study. *Journal of System and Management Sciences*, 11(1), 97–123. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2021.0107>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Onur, N., Celik Yetim, A., Guven, Y., Gozen, E., Ozilhan Ozbey, D., & Coskun Degirmen, G. (2024). Employer brand attractiveness and organizational commitment: The moderating role of organizational support. *Sustainability (Switzerland)*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/su16135394>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2023). Career competencies and employee performance: Mediating roles of job crafting and employee engagement in Islamic banking in North Sumatra, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 206–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.16](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.16)
- Radista, M. Y. (2024). Employee engagement pada pegawai retail di Jakarta latar belakang berdasarkan informasi survei bank Indonesia terhadap pelaku usaha di industri ritel, dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. *Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho &.* 06(04), 992–1000.
- Schäpers, P., Stolte, T., & Heinemann, H. (2023). On the influence of gender quotas on the employer attractiveness of companies – Do the means harm the ends? *Gender in Management*, 38(3), 357–372. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2022-0181>
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Tkalac Verčič, A., & Pološki Vokić, N. (2017). Engaging employees through internal communication. *Public Relations Review*, 43(5), 885–893. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.04.005>