
PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA

Oleh:

Dwi Astuti

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: dwiastuti@pelitabangsa.ac.id

Suwandi

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: Suwandi@pelitabangsa.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

Employee engagement is a condition in which employees feel actively involved and attached to the organization where they work. Job satisfaction is a positive feeling felt by employees towards their work. Employee performance is the level of productivity and effectiveness achieved by employees in carrying out their work. This study aims to examine the effect of employee engagement on employee performance which is mediated by job satisfaction. The population in this study are all employees in a company. The sampling technique used was random sampling with a total sample of 72 employees. The results of the study show that employee engagement has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. And employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. The conclusion from this study is that employee engagement has a positive effect on employee performance through job satisfaction. Therefore, companies need to improve employee engagement to improve employee performance through job satisfaction.

Keyword :

employee engagement,
kepuasan kerja, kinerja
karyawan

1. PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat secara aktif dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas dan efektivitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut beberapa studi, employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja cenderung lebih produktif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, employee engagement juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan

yang merasa terlibat dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Namun, sampai saat ini masih terdapat sedikit penelitian yang menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan employee engagement untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu

mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Bohlander (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan.

Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugastugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002), yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (2004) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui employee engagement atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perhatian terhadap pentingnya kinerja karyawan juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah employee engagement.

Engagement karyawan diwujudkan sebagai energi, keterlibatan dan usaha yang terfokus menuju pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh employee engagement. Hal ini didukung oleh

Bakker dan Demerouti (2008), yang menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja. Penelitian Anitha (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nazir (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), juga membuktikan hasil penelitian yang sama, bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, employee engagement dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Tejpal (2015), yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan organisasi yang tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Madan dan Srivastava (2015), Iqbal et al (2017), juga menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 1996). Namun sebaliknya, budaya pun dapat menjadi suatu beban pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (1996), budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja, kinerja, dan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sewang (2016), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Kedudukan variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang akan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shah (2015), Ahamed dan Mahmood (2015), dan Shahzad dkk (2013), menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, diyakini akan berpengaruh terhadap output kerjanya. Pendapat ini didukung oleh Robbins (2002), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya diterima. Dapat dikatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kebutuhan yang diinginkannya dapat terpenuhi. Semakin besar kebutuhan yang dapat dipenuhi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khan (2012), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fadlallah (2015), Sawitri (2016), Siengthai dan Pila-Ngarm (2016), juga membuktikan hasil penelitian yang sama, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap dari penelitian mengenai pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah masih terdapat sedikit penelitian yang menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara langsung. Beberapa penelitian sebelumnya hanya menguji pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja, atau pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan, namun tidak ada penelitian yang menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara langsung.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya juga memiliki hasil yang berbeda tentang kekuatan pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sangat kuat, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak begitu kuat. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang lebih mendalam untuk menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara langsung dan memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi serta dialokasikan untuk kinerja organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja individu yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja (output) yang dicapai dari seorang individu atau karyawan dalam sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Armstrong (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dessler (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam

mencapai tujuan individu dan organisasi secara simultan.

Employee engagement

Employee engagement merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan atau organisasi. employee engagement merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi. Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) menyatakan bahwa employee engagement adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat, terikat, dan memiliki energi positif dalam bekerja. Macey dan Schneider (2008) menyatakan bahwa employee engagement adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat secara fisik, mental, dan emosional dalam organisasi tempat mereka bekerja. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menyatakan bahwa employee engagement adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat secara emosional, mental, dan fisik dalam organisasi tempat mereka bekerja serta merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

Kepuasan kerja

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam. Kebutuhan setiap manusia dari waktu ke waktu selalu bertambah, bahkan cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dicapai, dimiliki dan dinikmati. Salah satu cara yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya adalah dengan cara bekerja. Seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi, juga memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Ketika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh suatu organisasi di mana ia bekerja, maka seorang individu akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual atau pribadi. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Armstrong (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa puas dengan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaannya, seperti gaji, lingkungan kerja,

dan atmosfir kerja. Dessler (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa senang dengan hasil yang dicapai.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

Menurut Schaufeli et al., (2003), engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Bakker dan Demerouti (2004), menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara employee engagement dan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja

Menurut Schaufeli et al., (2003), engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Konsekuensi yang mungkin dari employee engagement berhubungan dengan sikap positif dan konstruktif terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat turnover yang rendah. (Schaufeli et al., 2003) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tejpal (2015), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel employee engagement terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Robbins (2002), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya diterima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khan et al (2012) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Nazir dan Islam (2016) menunjukkan bahwa variabel employee engagement memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa tiga dimensi employee engagement yakni vigor, dedication dan absorption secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tejpal (2015) menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dan kepuasan kerja. Selain itu, dimensi employee engagement memainkan peran vital dalam kepuasan kerja. Secara khusus, dapat diamati bahwa semua dimensi employee engagement secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Employee engagement berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di suatu organisasi, dan sampel yang diambil adalah sebagian dari populasi tersebut yang dianggap representatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai employee engagement, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut diberikan kepada sampel yang telah dipilih, dan jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menggunakan analisa data dengan bantuan program PLS. Hasil analisis tersebut akan menunjukkan tingkat kekuatan pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktural Model Test

Struktural Model Test didapat dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan menguji Bootstrapping.

Tabel 1. Path Coeficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EE -> KK	0,480	0,623	0,108	5,128	0,000
EE -> KJ	0,425	0,426	0,106	3,819	0,000
KJ -> KK	0,628	0,805	0,072	12,645	0,000

Tabel 2. Spesific indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EE -> KJ -> KK	0,502	0,487	0,104	4,362	0,000

Pembahasan

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anitha (2014) yang menjelaskan hubungan antara employee engagement dan kinerja karyawan. Hasilnya semua faktor yang diidentifikasi adalah prediktor dari employee engagement, memiliki pengaruh besar pada hubungan kerja, tim dan rekan kerja. Employee engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nazir & Islam (2016) juga menunjukkan hasil bahwa variabel employee engagement memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci & Mustamu (2016) menunjukkan bahwa tiga dimensi employee engagement yakni vigor, dedication dan absorption secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa employee engagement terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi dan perhatian penuh pada pekerjaan terbukti mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan employee engagement agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan employee engagement adalah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkontribusi dalam organisasi.

Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja

Penelitian lain yang dilakukan oleh Garg (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara employee engagement dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ahamed & Mahmood (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hosseinkhanzadeh & Yeganeh (2013) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Shah (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan employee engagement agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan employee engagement adalah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkontribusi dalam organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menunjukkan bahwa redesign pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khan et al (2012) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan pengakuan

dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja

Pada hipotesis awal, pengaruh employee engagement terhadap kinerja melalui kepuasan kerja didukung oleh penelitian Nazir dan Islam (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), Tejpal (2015), Fadlallh (2015). Hasil penelitian Nazir dan Islam (2016) menunjukkan bahwa variabel employee engagement memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa tiga dimensi employee engagement yakni vigor, dedication dan absorption secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tejpal (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dan kepuasan kerja. Selain itu, dimensi employee engagement memainkan peran vital dalam kepuasan kerja. Secara khusus, dapat diamati bahwa semua dimensi employee engagement secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan employee engagement agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan employee engagement adalah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkontribusi dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif dan signifikan. Karyawan yang merasa

terlibat, terikat, dan memiliki energi positif dalam bekerja akan lebih mampu menemukan kesenangan dan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan lebih bersemangat dan terpacu untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sehingga kinerja karyawan akan lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan employee engagement agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara bersama-sama, bukan hanya fokus pada satu faktor saja, seperti employee engagement atau kepuasan kerja.

6. REFERENSI

- Adebimpe, Wasiu., & Akindede, Razaq. (2013). Attitude and Motivation Factors Towards Volunteering for HIV/AIDS Care Work in Southwestern Nigeria. *International Journal of Medical Science and Public Health*, Vol 2. Issue 4.
- Agyemang, C.B. & Ofei, S.B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: A Comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research: 1(4)*, pp. 20-33.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., and Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66: 950 – 967.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17.

- <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*: 63(1): 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic & statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*: 51(6), 1173-1182.
- Baumruk R. & Gorman B. (2006). Why Managers are Crucial to Increasing Engagement. *Melcrum Publishing*.
- Borman, W. C., Motowidlo, S.J., & Hanser, L.M. (1983). A Model Individual Performance Effectiveness: Thought about Expanding the Criterion Space. *Annual Convetion of the American Psychological Association, Aneheim, CA*.
- Cardoso, Fraustino. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Penerbit: Andi*. Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Chen, H.L. & Chiu, S.F. (2005). Relationship between Job CCharacteristics & Organizational Citizenship Behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*.
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 527-533).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*: 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Siti Aas Asyiah, & Hartono, B. D. (2020). Effect Of Leadership Style and Employee Engagement on Employee Performance At Bank BJB Branch of South Tangerang City. *Jurnal Manajemen Bi snis Dan Publik*, 1(1), 55–69. <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5688>
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. *Chicago, IL: Rand McNally*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. *Thousan Oaks, CA: Sage Publication Inc*.
- Sugiyono. (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. *Bandung: Alfabeta*. Supomo, Bambang., & Indrianto, Nur. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. *BPFE, Yogyakarta*.

Tanwar. A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(5), 510-515.