

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai apakah karyawan mencapai target dalam mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja menentukan tingkat hasil kinerja yang tinggi dan rendah. Selain kepuasan kerja, *employee engagement* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi sehingga akan menunjukkan hasil kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) dimana *employee engagement* dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) serta mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) baik secara parsial maupun simultan.

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (persero). Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 13,40%. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,46%. dan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 18,3%.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi PT Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan besarnya gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan variasi pekerjaan, lingkup kerja yang nyaman, dan membangun komunikasi yang baik dengan perusahaan sehingga karyawan tidak berpikir untuk pindah kerja ke tempat lain

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan