

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berkontribusi bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan turut menyumbang kontribusi dalam hal aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya suatu perusahaan. Organisasi perlu mengelola karyawan dengan baik untuk mempertahankan kinerjanya. Organisasi perlu memperhatikan rasa keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaannya, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki rasa terikat dan terlibat terhadap perusahaannya akan meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan karyawan juga perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Karena kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja pada organisasi serta mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom Regional III Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk memaparkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis data analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala likert enam titik dengan jumlah pernyataan penelitian sebanyak 52 pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Regional III yang berjumlah 527 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 227 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Regional III Jawa Barat. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 atau 36,4% menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh sebesar 36,4% terhadap kinerja karyawan dan 63,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *employee engagement*, kepuasan kerja, kinerja karyawan