

Abstraksi

Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening

(Studi Kasus pada Kinerja Karyawan di Wisata Ndayung Adventure Poncokusumo – Malang)

Penelitian dilakukan pada Wisata Ndayung Adventure, dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan bagian 40 lembar Kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan tujuan menganalisis hubungan antar variabel guna mengetahui ada tidaknya Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis pada penelitian disusun berdasar rumusan masalah antara lain: Hipotesis I, Diduga bahwa komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis II, diduga bahwa komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap *Employee engagement* (X3). Hipotesis III, diduga bahwa Kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* (X3). Hipotesis IV, diduga bahwa Kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Hipotesis V, diduga *employee engagement* (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis VI, diduga *employee engagement* (X3) mampu meningkatkan hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis VII, diduga *employee engagement* (X3) mampu meningkatkan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat Pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Ada Pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengankinerja karyawan. Ada Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian menunjukkan ada Pengaruh langsung antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh langsung lebih besar dan *employee engagement* bukanlah variabel intervening karena hasil penelitian lebih sedikit. dan menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh langsung lebih besar dan *employee engagement* bukanlah variabel intervening karena hasil penelitian juga lebih sedikit dari pengaruh langsungnya

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, *Employee engagement*, dan Kinerja Karyawan