

## ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berkontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya harus dipenuhi kebutuhannya agar karyawan dapat memberikan timbal balik yang baik kepada organisasi. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi organisasi pun harus diperhatikan kualitasnya agar terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Suatu organisasi pasti mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif, faktor yang dapat meningkatkan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan melihat kinerja karyawan. 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 karyawan pada organisasi serta mengetahui pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk memaparkan hasil penelitian menggunakan data analisis deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah pernyataan penelitian sebanyak 38 pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung yang berjumlah 136 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh yang menjadi sampel adalah seluruh populasi. Data yang telah diolah akan dianalisis menggunakan outer model, inner model dan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi Smartpls-4.

Berdasarkan analisis deskriptif, didapatkan data bahwa variabel *employee engagement* dikategorikan tinggi, kepuasan kerja dikategorikan puas dan kinerja karyawan dikategorikan baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan hasil bahwa secara parsial *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menggunakan  $R^2$  menunjukkan adanya pengaruh sebesar 65,1% *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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