

ABSTRAK

Khansa Ramadhania Kurnia (1229240125): “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT Daya Alvita Mandiri Rancaekek”.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti *employee engagement* dan faktor eksternal seperti dukungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar mampu meningkatkan kualitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. *Employee engagement* yang tinggi dapat mendorong semangat dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, sedangkan dukungan organisasi dapat menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, serta peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan pada PT Daya Alvita Mandiri Rancaekek. Penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika karyawan merasa didukung dan dilibatkan oleh organisasi, maka karyawan cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, *Moderated Regression Analysis* (MRA), serta uji koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 31. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,004 dan 0,007 ($<0,05$). Hasil uji MRA menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu memoderasi hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($<0,05$) dan arah koefisien negatif, sehingga memperlemah hubungan tersebut. Secara simultan, *employee engagement* dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *employee engagement*, dukungan organisasi, serta interaksi keduanya, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan