

ABSTRAK

Sebuah organisasi sangatlah penting untuk mengharuskan para karyawannya agar dapat selalu terampil dalam melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi serta bagi karyawan itu sendiri. Karena kesuksesan dari sebuah organisasi salah satunya bergantung pada kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil atau tidaknya aktivitas suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh para karyawannya salah satunya dapat dilihat melalui kinerja mereka. Berdasarkan beberapa pandangan mengenai *job demand*, *work-family conflict*, *supervisor support* dan *employee engagement* diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Tetapi, terdapat beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda-beda. Melihat adanya perbedaan-perbedaan pada hasil penelitian dan *research gap* diantara penelitian satu dengan penelitian lain, maka penulis bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan keterkaitan antara *employee engagement* dengan *job demand*, *work-family conflict*, dan *supervisor support* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 94 perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung berdasarkan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.2.7* untuk mengetahui koefisien jalur, serta pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *job demand* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu diketahui bahwa *employee engagement* terbukti memediasi hubungan antara *job demand*, *work-family conflict* dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *job demand*, *work-family conflict*, *supervisor support*, *employee engagement*, kinerja karyawan, *partial least square* (PLS).