

Anteseden employee performance BPS DKI Jakarta

Bunge Penantoniati^{1✉}, B Medina Nilasari², M. Nisfiannoor³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Anteseden Employee Performance Pada Badan Pusat Statistik DKI Jakarta. Metode analisis data menggunakan metode SEM dengan program AMOS 26. Teknik pengumpulan data adalah survei dengan membagikan kuesioner yang dikembangkan dari peneliti terlebih dahulu. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden 107 orang. dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengaruh Work life balance, Reward and Recognition, Artificial Intelligence terhadap Employee Engagement; terdapat pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance; Employee Engagement memediasi pengaruh Work Life Balance, Artificial Intelligence terhadap Employee Performance. Saran Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih luas dari beberapa kantor Badan Pusat Statistik dari provinsi lainnya di Indonesia sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan kerja; penghargaan; pengakuan; kecerdasan buatan; kinerja karyawan; keterlibatan karyawan

Anteseden employee performance BPS DKI Jakarta

Abstract

The purpose of this study is to analyze the antecedents of Employee Performance at the DKI Jakarta Statistics Center. Analysis method uses the SEM method with the AMOS 26 program. The data collection technique is a survey by distributing questionnaires that were developed from the researcher first. The sampling technique used purposive sampling with 107 respondents. and the focus of this research is to determine the magnitude of the influence between the variables studied. Based on the research results, there is an effect of Work life balance, Reward and Recognition, Artificial Intelligence on Employee Engagement; there is an effect of Employee Engagement, Internal Communication on Employee Performance; Employee Engagement mediates the effect of Work Life Balance, Artificial Intelligence on Employee Performance. Suggestion For further research it is suggested to take a wider sample from several offices of the Central Statistics Agency from other provinces in Indonesia so that a more comprehensive picture of the variables studied can be obtained.

Key words: *Work life balance; reward; recognition; artificial Intelligence; employee performance; employee engagement*

PENDAHULUAN

Dalam upaya peningkatan kehidupan ekonomi, individu dan anggota masyarakat tidak hanya bergantung pada peranan pasar melalui sector swasta, peran pemerintah memiliki fungsi yang sangat penting sebagai pelaku dan pengatur ekonomi. Untuk melaksanakan program tersebut pemerintah menempuh dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan tertentu. Dalam menentukan kebijakan yang akan dilaksanakan dibutuhkan suatu data dan informasi yang dapat memberikan gambaran secara utuh tentang potensi wilayah. Dengan adanya sensus penduduk 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik membawa energi yang positif bagi pemerintah pusat maupun provinsi untuk terus memantau dan mengevaluasi indikator makro atau mikro serta merumuskan kebijakan – kebijakan ekonomi jangka panjang.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Badan Pusat Statistik (BPS). Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Badan Pusat Statistik merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian mengenai anteseden Employee Performance di BPS DKI Jakarta.

Lingga (2020) menyatakan variabel work life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan work life balance menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto et al., (2021) dan Arifin et al. (2022) work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Rahmawati et. al., (2021) menyatakan bahwa work life balance menghasilkan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Work life balance adalah pendorong signifikan yang melibatkan pekerja dengan cara yang benar. Kim dan Gatling (2017) menyebutkan bahwa Work life balance mungkin memiliki efek psikologis pada tingkat motivasi karyawan, mendorong kinerja tinggi di tempat kerja dan mencapai kepuasan hidup individu. Baru-baru ini, Sirgy dan Lee (2018) secara teoritis mempelajari work life balance dari tinjauan integratif dan menemukan dua dimensi utama keterlibatan dalam kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja. Selanjutnya, mereka mengidentifikasi work-life balance sebagai prediktor signifikan dari keterlibatan organisasi, yang pada gilirannya membawa kepuasan kerja-kehidupan. Kim dan Gatling (2017) menyebutkan bahwa Work life balance mungkin memiliki efek psikologis pada tingkat motivasi karyawan, mendorong kinerja tinggi di tempat kerja dan mencapai kepuasan hidup individu. Menurut Hirschi, et. al., (2019) Work life balance berasal dari sejauh mana individu merasa efektif dan puas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Individu memiliki keseimbangan yang diinginkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work life balance berpengaruh terhadap Employee Performance

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan (kehidupan pribadi). Menurut Benito- Osario et al (2015) Work life balance memiliki peranan meningkatkan keterikatan pada karyawan (Employee Engagement). Selain itu menurut Lazar, Osoian, dan Ratiu (2018) salah satu manfaat dari Work life balance ialah adanya komitmen dan loyalitas serta meningkatkan produktifitas karyawan. Hal ini sesuai dengan definisi Employee Engagement dari Anitha dalam Mohd, Shah, dan Zailan (2016) yaitu sebagai tingkat komitmen karyawan yang berdampak pada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Work life balance Berpengaruh terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian Ali et. al., (2019) menunjukkan Internal Communication memiliki pengaruh terhadap Employee Engagement. Komunikasi yang lazimnya bersifat formal yang dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan akan lancar dan bersifat terbuka merupakan pencerminan sikap kepemimpinan yang demokratis, yaitu jenis kepemimpinan yang paling baik diantara jenis kepemimpinan lainnya hal ini ditunjukkan disebuah organisasi di PT Solid Logistics setiap harinya, mengingat proses berjalannya pekerjaan saling terkait antara satu divisi dengan divisi yang lainnya

meskipun masing masing pihak berada pada divisi yang berbeda dan pada level yang berbeda (Sukatno 2018). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Internal Communication berpengaruh terhadap Employee Engagement

Bagi karyawan di setiap organisasi, penghargaan dan pengakuan sangat penting untuk melakukan tugas mereka secara efisien. Penghargaan dan pengakuan yang menarik mewakili tingkat tinggi. Reward Recognition adalah anteseden signifikan dari Employee Engagement, yang konsisten dengan penelitian Saks (2006). Penghargaan dan pengakuan adalah elemen penting yang memotivasi dan melibatkan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Kerrin dan Oliver (2012) menyebutkan bahwa penghargaan dan pengakuan yang tidak seimbang memperlambat bisnis, meningkatkan perputaran karyawan dan menurunkan Employee Engagement yang akibatnya mengarah pada kinerja karyawan yang lebih buruk. Temuan penelitian ini terkait penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, yang sejalan dengan temuan Kerrin dan Oliver (2012), Saks (2006) dan Mihyo (2007). Rai et. al., (2018) menemukan bahwa reward recognition berpengaruh signifikan terhadap in-role dan extra-role performance. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Reward dan Recognition berpengaruh terhadap Employee Engagement

Reward terbukti sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mengubah perilaku karyawan yang tidak puas. Karyawan sebagai aset perusahaan dan mereka adalah tangan dan otak yang melaluinya seluruh proses organisasi menjadi hidup. Oleh karena itu, sistem reward yang adil dapat membangun kepuasan kerja dan perilaku produktif dalam diri seorang karyawan (Mehmood, 2013). Sistem reward juga memainkan peran penting dalam memotivasi pekerja untuk melakukan inovasi (Anku, Amewugah, dan Glover, 2018). Pengaruh keadilan prosedural juga sangat besar baik dalam proses penyusunan sistem reward maupun Employee Engagement. Agar menjamin bahwa perubahan work engagement memang disebabkan oleh pengaruh sistem reward maka diperlukan kontrol terhadap keadilan prosedural sehingga hasil yang didapatkan murni dari pengaruh sistem reward bukan karena pengaruh keadilan procedural. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana dampak dari sistem reward yang sudah disepakati dan diterapkan di PT. X terhadap Employee Engagement dengan menjadikan keadilan procedural sebagai variabel kontrol untuk dapat melihat pengaruh sistem reward tersebut (Agusta dan Sharah 2020). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Artificial Intelligence berpengaruh terhadap Employee Engagement

Kecerdasan buatan dan kinerja karyawan. Mempelajari hubungan antara Artificial Intelligence dan kinerja organisasi tetap topikal, meskipun telah berkembang selama bertahun-tahun. Artificial Intelligence meningkatkan kecerdasan dan kinerja bisnis (Selene dan Gong, 2014). Penelitian yang ada dan pers populer telah mendokumentasikan keuntungan potensial menggunakan Artificial Intelligence dalam organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan merampingkan proses dan tugas organisasi (Arslanet et. al., 2021). Untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan layanan baru, organisasi harus lebih mengandalkan Artificial Intelligence untuk meningkatkan kinerjanya (CIGREF, 2016, 2018; Kru, 2019). Sebagai bagian dari ekosistem organisasi, Artificial Intelligence dapat berdampak, terutama pada kinerja, pada hubungan antara organisasi dan pelanggan, prospek, dan mitra mereka (Kelly et. al., 2019; Rubinetet et. al., 2010). Temuan studi Taset et al. (2021a) menunjukkan bahwa sistem elektronik, manajemen sumber daya manusia (e-HRM) yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian Wamba – Taguimdje et. al. (2020) telah menyoroti manfaat Artificial Intelligence semacam itu dalam organisasi, dan lebih khusus lagi, kemampuannya untuk meningkatkan kinerja di tingkat organisasi (keuangan, pemasaran, dan administrasi) dan proses. Studi yang dilakukan oleh Malik et. al., (2021) juga mengungkapkan bahwa Artificial Intelligence memiliki dampak positif pada fleksibilitas dan otonomi terkait pekerjaan, kreativitas dan inovasi, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Artificial Intelligence berpengaruh terhadap Employee Performance

Employee Engagement merupakan salah satu hasil persepsi sumber daya manusia (SDM) yang akan mempengaruhi (Korn dan Feri, 2016). Gupta dan Sharma (2016) mengeksplorasi bagaimana membuat karyawan yang sangat terlibat bertanggung jawab atas kinerja organisasi yang tinggi (niat

karyawan untuk tetap tinggal, perputaran rendah, produktivitas, profitabilitas, keselamatan dan loyalitas pelanggan, kesehatan dan kesejahteraan). Lebih-lebih lagi, Rangka et.al., (2013).

Ulasan tingkat keterlibatan yang tinggi dikaitkan dengan tingkat kinerja yang tinggi, perilaku kewarganegaraan dan kesejahteraan individu. Studi lain (Gallup, 2013; Harter et al., 2002; Richman, 2006) telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memprediksi BP seperti kepuasan pelanggan dan profitabilitas serta laba per saham. Selain itu, temuan survei dari Tinjauan Bisnis Harvard (2013) layanan analitik di antara perusahaan terbaik di kelasnya menunjukkan bahwa mereka melihat keterlibatan sebagai prioritas yang sangat penting. Grup perusahaan ini – yang disebut “prioritas tinggi” dalam penelitian ini – menggunakan metrik secara efektif dan berbagi beberapa praktik terbaik untuk mengikat keterlibatan dengan BP. Chen dan Peng (2019) telah menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan layanan garis depan yang terlibat akan memenangkan penghargaan pelanggan atas kinerja layanan mereka. Selain itu, meningkatkan keterikatan kerja karyawan layanan garis depan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi profitabilitas bisnis. Keterikatan kerja karyawan telah menjadi topik penting dalam penelitian pada industri jasa seperti sektor perbankan. Industri perbankan adalah sektor yang sangat berorientasi layanan di mana karyawan garis depan berkomunikasi langsung dengan pelanggan. Hal ini membuat karyawan garis depan sangat diperlukan untuk diberdayakan dan terlibat dalam perbankan. Agar bank ritel memberikan layanan pelanggan yang berkualitas, eksekutif harus memberi karyawan tingkat otonomi dan keterlibatan yang sesuai dalam tanggapan mereka terhadap banyak masalah yang mungkin timbul selama pertemuan layanan. Dengan demikian, (Yoo dan Jung, 2019). Penelitian dari Al-dalah mehet et. al., (2018) di industri perbankan menunjukkan bekerja di lingkungan yang memfasilitasi keterlibatan memungkinkan karyawan untuk unggul dalam pekerjaan mereka dan berusaha berkontribusi pada tujuan bisnis, yang akhirnya menghasilkan kinerja tinggi. Caplan (2013) menyarankan agar keterlibatan karyawan membangun tempat yang baik untuk bekerja, mengurangi perputaran dan menghasilkan hasil keuangan yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat menunjukkan layanan pelanggan yang buruk. Mereka tidak peduli dengan keberhasilan organisasi (Smailan, 2016). Jha dan Kumar (2016) menyarankan bahwa karyawan yang terlibat adalah seseorang yang memahami peran dalam strategi bisnis dan memiliki komitmen emosional yang kuat untuk organisasi dan meningkatkan daya saing. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Employee Engagement berpengaruh terhadap Employee Performance

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner secara online. Ukuran sampel menurut Hair et al., (2014) sebaiknya harus 100 atau lebih besar sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 107 responden Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Badan Pusat Statistik. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
 Hasil Pengolahan Data SEM

Path	Estimate	C.R.	P Value	Keputusan
WLB → EP	0.109	1.361	0.174	Tidak didukung
WLB → EE	0.291	2.562	0.010	Didukung
IC → EE	-0.641	-1.696	0.090	Tidak didukung
RR → EE	0.553	2.918	0.004	Didukung
AI → EE	0.885	2.768	0.006	Didukung
AI → EP	-0.025	-0.207	0.836	Tidak didukung
EE → EP	0.612	4.938	0.000	Didukung
WLB → EE → EP	0.178	2.274	0.023	Didukung
AI → EE → EP	0.542	2.415	0.016	Didukung

Hipotesis 1

Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0.174 ($p > 0,05$) dari nilai estimate 0.109 dengan demikian H1 tidak terdukung artinya Work life balance tidak mempunyai pengaruh terhadap Employee performance. Nilai probabilitas 0.174 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah negatif dilihat dari estimate 0.109, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap Employee performance tidak terbukti.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.291, nilai C.R = 2.562, dengan p value = 0,010 $< 0,05$. Karena nilai p value $< 0,05$ maka H02 ditolak dan Ha2 didukung, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan Work life balance terhadap Employee Engagement. Dengan demikian semakin tinggi/ baik Work life balance maka semakin tinggi/ baik Employee Engagement, sebaliknya semakin rendah/buruk Work life balance maka semakin rendah/buruk Employee Engagement.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis penelitian memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan berdasarkan temuan jurnal yang diacu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life balance terhadap Employee Engagement. Dalam penelitian ini Work life balance menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan Employee Engagement tersebut. Menurut penelitian oleh Patricia (2017) dan Oludayo et al (2015) yang berpendapat bahwa jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya hal ini akan secara positif mambat pada tingkat keterikatan produktif karyawan. Penelitian oleh Sheppard (2016) mencatat bahwa karyawan akan lebih merasa puas dan terikat aktif jika mereka menerima adanya dukungan sosial secara resmi dari perusahaan.

Hipotesis 3

Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0.090 ($p > 0,05$) dari nilai estimate -0,641 dengan demikian H3 tidak terdukung artinya Internal Communication tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement. Nilai probabilitas 0,090 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah negatif dilihat dari estimate -0,641, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Internal Communication berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Engagement tidak terbukti.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa Internal Communication tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswakarma (2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang dapat membantu antara komunikasi yang diterima karyawan dengan employee engagement. Menurut Balakrishnan dan Masthan (2013), organisasi yang mengembangkan berbagai saluran komunikasi yang mampu memenuhi semua kebutuhan informasi bagi karyawan memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dan antusias dalam bekerja.

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.553, nilai C.R = 2.918, dengan p value = 0,004 $< 0,05$. Karena nilai p value $< 0,05$ maka H02 ditolak dan Ha2 didukung, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan Reward and Recognition terhadap Employee Engagement. Dengan demikian semakin tinggi/ baik Reward and Recognition maka semakin tinggi/baik Employee Engagement, sebaliknya semakin rendah/ buruk Reward and Recognition maka semakin rendah/buruk Employee Engagement.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis penelitian memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan berdasarkan temuan jurnal yang diacu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward and Recognition terhadap Employee Engagement. Dalam penelitian ini Reward and Recognition menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan Employee Engagement. Hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusatria & Suharnomo (2011) dan Mesepey (2016) bahwa reward and recognition berpengaruh positif terhadap Employee Engagement karyawan serta bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Meily (2013).

Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.885, nilai C.R = 2.768, dengan p value = 0,006 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 didukung, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan Artificial Intelligence terhadap Employee Engagement. Dengan demikian semakin tinggi/baik Artificial Intelligence maka semakin tinggi/baik Employee Engagement, sebaliknya semakin rendah/ buruk Artificial Intelligence maka semakin rendah/buruk Employee Engagement.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis penelitian memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan berdasarkan temuan jurnal yang diacu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Artificial Intelligence terhadap Employee Engagement. Dalam penelitian ini Artificial Intelligence menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan Employee Engagement. Hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernandez (2018) juga menunjukkan bagaimana Artificial intelligence juga dapat membantu pekerjaan analitis dalam memilih karyawan yang tepat secara kualifikasi pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang biasanya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.

Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = -0.025, nilai C.R = -0.207, dengan p value = 0,836 > 0,05. Karena nilai p value > 0,05 maka Ha6 tidak didukung artinya tidak terdapat pengaruh Artificial Intelligence terhadap Employee Performance. Nilai probabilitas 0,836 tidak memenuhi syarat < 0,05 dan arah negatif dilihat dari estimate -0.025, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Artificial Intelligence berpengaruh terhadap Employee performance tidak terbukti.

Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.612, nilai C.R = 4.938, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H05 ditolak dan Ha5 didukung, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan Employee Engagement terhadap Employee performance. Dengan demikian semakin tinggi/baik Employee Engagement maka semakin tinggi/baik Employee performance, sebaliknya semakin rendah/ buruk Employee Engagement maka semakin rendah/buruk Employee performance.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis penelitian memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan berdasarkan temuan jurnal yang diacu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Employee performance. Dalam penelitian ini Employee Engagement menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan Employee performance. Hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014) yaitu "Determinants of Employee Engagement and their impact on Employee performance" yang menyebutkan bahwa Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006) menyatakan bahwa Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya Employee Engagement yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Penelitian ini juga melakukan pengujian peran Employee Engagement terhadap pengaruh Work life balance, Artificial Intelligence terhadap Employee Performance, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian path WLB → EE → EP pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.178, nilai C.R = 2.274, dengan p value = 0.023 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 berarti Employee Engagement memediasi pengaruh Work life balance terhadap Employee Performance. Dengan demikian semakin tinggi/baik Employee Engagement maka semakin tinggi/baik pengaruh Work life balance terhadap Employee performance. sebaliknya semakin rendah/buruk Employee Engagement maka semakin rendah/ buruk pengaruh Work life balance terhadap Employee performance.

Begitupula pada pengujian path AI → EE → EP diketahui nilai estimate (β) = 0.542, nilai C.R = 2.415, dengan p value = 0.016 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 berarti Employee Engagement memediasi pengaruh Artificial Intelligence terhadap Employee Performance. Dengan demikian semakin tinggi/baik Employee Engagement maka semakin tinggi/baik pengaruh Artificial Intelligence

terhadap Employee performance. sebaliknya semakin rendah/buruk Employee Engagement maka semakin rendah/ buruk pengaruh Reward and Artificial Intelligence terhadap Employee performance

Namun hasil pengujian path IC → EE → EP menunjukkan nilai probabilitas 0.109 ($p > 0,05$) dari nilai estimate -0.392 berarti Employee Engagement tidak memediasi pengaruh Internal Communication terhadap Employee performance. Hasil nilai probabilitas 0.109 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah negatif dilihat dari estimate -0.392, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Internal Communication berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Engagement and Employee performance tidak terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengaruh Work life balance, Reward and Recognition, Artificial Intelligence terhadap Employee Engagement; terdapat pengaruh Employee Engagement, Internal Communication terhadap Employee Performance; Employee Engagement memediasi pengaruh Work Life Balance, Artificial Intelligence terhadap Employee Performance.

Penelitian ini hanya mengambil sampel pada salah satu perkantoran yang terletak di Jakarta dan dengan waktu pengambilan data responden yang singkat serta jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih luas dari beberapa kantor Badan Pusat Statistik yang terdapat di setiap provinsi lainnya diluar provinsi Jakarta, seperti Badan Pusat Statistik Regional provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Utara dan provinsi lainnya di Indonesia. Serta melakukan uji SEM disertai modifikasi model sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z., Mahmood, B. dan Mehreen, A. (2019), Menghubungkan perencanaan suksesi dengan kinerja karyawan: peran mediasi pengembangan karir dan penilaian kinerja, *Jurnal Pengembangan Karir Australia*, Vol. 28 No.2, hlm.112-121, doi: 10.1177/1038416219830419.
- Anku, J. S., Amewugah, B. K., & Glover, m. k. (2018). Concept of Reward Management, *International System and Corporate Efficiency. Commerce and Management*, VI(2).
- Anitha, J. (2014), Determinan Employee Engagement dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja*, Vol. 63 No.3, hlm.308-323.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2>.
- Bakker, AB, Albrecht, SL, dan Leiter, MP (2011). Pertanyaan kunci tentang keterlibatan kerja. *Jurnal Kerja Eropa dan Psikologi Organisasi*, 20(1), 4–28.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2>.
- Bakker, AB, Albrecht, SL, dan Leiter, MP (2011). Pertanyaan kunci tentang keterlibatan kerja. *Jurnal Kerja Eropa dan Psikologi Organisasi*, 20(1).
- Benito-Osario, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C. (2015). The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies. *Journal of Management*.
- Caplan, J. (2013), *Pengembangan Bakat Strategis: Kembangkan dan Libatkan Semua Orang Anda untuk Bisnis Kesuksesan*, Halaman Kogan, London
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*.
- Fernandez, Gregory James. 2018. Sistem pernapasan. From: www.https://simdos.unud.ac.id

- Gupta S, Gupta S. Orbital Prosthesis Fabrication. The Official Scientific Journal of Delhi Ophthalmological Society 2016; 27(2).
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis*, New International Edition., New Jersey : Pearson
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*.
- Kim, J., & Gatling, A (2017). The impact of using a virtual employee engagement platform (VEEP) on employee engagement and intention to stay. *International Journal of Contemporary Hospital Management*.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*.
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conceptual issues, *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts*.
- Malik, Prof Dr Muhammad Ehsan et al, 2012. Impact of Brand Image, Service Quality and Price on Customer Satisfaction in Pakistan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mehmood, S. (2013). Managing Performance through Reward System. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 15(2), 64–67. <https://doi.org/10.9790/0837-1526467>.
- Mesepy, S.S. (2016) : The Impact of reward and recognition on employee engagement at PT Bank Sulutgo, Madano. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01.
- Mohd, I. H., Shah, M. M., & Zailan, N. S. (2016). How Work Environment Affects The Employee Engagement In A Telecommunication Company. *International Conference on Business and Economics* (hal. 1-9). Future Academy.
- Nusatria, Sandy & Suharnomo. (2011). Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang. http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal_Sandi_Nusatria.pdf.
- Robbins, S., dan Judge, T. 2017. *Perilaku Organisasi* (17th ed.). Essex: Pearson Education Limited
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sirgy, M. J. (2018). Self-congruity theory in consumer behavior: A little history. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 28(2). <https://doi.org/10.1080/21639159.2018.1436981>
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatno, Otto CR. 2018. *Politik Identitas Kesaktian dan Kekuasaan*. Pustaka pelajar: Yogyakarta.
- Saragih, Susanti dan Margaretha, Meily. (2013). Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan. *Seminar Nasional dan Call for Paper, Universitas Kristen Maranatha, Bandung 19-20 Juni 2013; ISSN 978-979-19940-2-6*
- Saks, AM (2006), Anteseden dan konsekuensi keterlibatan karyawan", *Jurnal Manajerial Psikologi*, Vol. 21 No.7.
- Sheppard, G. (2016). *Work Life Balance Program to Improve Employee Performance*. Walden University.
- Telecommunication Sector, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No 23, December 2012.