

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN KARYAWAN : STUDI PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL OUTSOURCING DI PT XYZ DI JAKARTA
2024**

Andi Muhammad Sabilillah Tahir¹⁾, Yohana F. Cahya Palupi Meilani²⁾

^{1),2)}Universitas Pelita Harapan

Email: 01619230046@student.uph.edu¹⁾, yohana.meikani@uph.edu²⁾

Abstract: *The purpose of this study is to determine the relationship between organizational support and employee performance, secondly to determine the relationship between the work environment and employee performance, thirdly to determine the relationship between employee engagement and employee performance, fourthly to determine the relationship between organizational support and work environment with employee performance mediated by employee engagement. This study uses a quantitative research method with the research object of outsourcing company employees in Jakarta in 2024. The population of this research object is 160 employees from the XYZ outsourcing company who are included in the millennial generation category. In this study, the data analysis method used is Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis using SmartPLS Version 4 software. The preparation of the data management process includes testing the measurement model and testing the structural model. 1) Organizational Support has a positive relationship with Employee Performance at the XYZ outsourcing company in Jakarta. 2) The work environment has a positive relationship with Employee Performance at the XYZ outsourcing company in Jakarta. 3) Employee Engagement has a positive relationship with Employee Performance at the XYZ outsourcing company in Jakarta. 4) Organizational Support and work environment have a positive relationship to Employee Performance mediated by employee engagement in XYZ outsourcing company in Jakarta.*

Keywords: *Organizational Support, Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *organizational support* dengan *employee performance*, kedua untuk mengetahui hubungan antara *work environment* dengan *employee performance*, ketiga untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *employee performance*, keempat untuk mengetahui hubungan antara *organizational support* dan *work environment* dengan *employee performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan objek penelitian karyawan perusahaan outsourcing di Jakarta tahun 2024. Populasi dari objek penelitian ini sejumlah 160 karyawan dari perusahaan outsourcing XYZ yang masuk dalam kategori

generasi milenial. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan menggunakan software SmartPLS Versi 4. Rangkaian proses pengelolaan data meliputi pengujian model pengukuran (measurement model) dan pengujian model struktural (structural model). 1) *Organization Support* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta. 2) *work environment* memiliki hubungan positif *Employee Performance* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta. 3) *Employee Engagement* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta. 4) *Organization Support* dan *work environment* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini generasi milenial disebut generasi paling kompleks dan memiliki perbedaan yang sangat signifikan karena mereka memang mengalami pergeseran nilai paling ekstrem. Dengan demikian sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja dan motivasi karyawan (Parinsi & Musa, 2023). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu melalui peningkatan kualitas kerja karyawan.

Perusahaan *outsourcing* telah menjadi pionir dalam mendorong inovasi dan transformasi industri. Fenomena ini tidak terlepas dari kontribusi yang signifikan dari karyawan generasi milenial, kelompok individu yang memiliki karakteristik unik dan dinamis, dengan ciri khas keterbukaan terhadap teknologi, keinginan untuk berkembang, dan dorongan untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka (Yogamalar & Samuel, 2016).

Perusahaan *outsourcing*, sebagai wadah inkubator inovasi dan eksperimen bisnis, menawarkan lingkungan kerja yang menarik bagi karyawan generasi milenial (Haryani, 2021). Fleksibilitas, peluang pengembangan, dan kolaborasi menjadi pilar-pilar yang

membentuk lanskap kerja di perusahaan-perusahaan (Guizani et al., 2023). Namun, dalam menghadapi fenomena ini, terdapat potensi kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan, serta tantangan yang perlu diatasi untuk memaksimalkan potensi generasi milenial sebagai pendorong keberhasilan perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan *outsourcing* menarik perhatian karyawan generasi milenial dengan peluang pengembangan (Purba & Susetyo, 2021). Fenomena ini mencakup kecenderungan generasi milenial untuk mencari pekerjaan yang memberikan arti dan dampak sosial positif, serta kesempatan untuk berkontribusi secara kreatif (Jirasevijinda, 2018). Adopsi teknologi, kolaborasi tim, dan budaya kerja yang inklusif menjadi aspek-aspek fenomena yang menarik perhatian dalam konteks karyawan generasi milenial di perusahaan *outsourcing* (Folarin, 2021).

Fenomena yang muncul seiring interaksi karyawan generasi milenial dengan perusahaan *outsourcing*. Dari preferensi terhadap teknologi hingga aspirasi untuk memberikan dampak sosial melalui pekerjaan mereka, fenomena ini menciptakan dinamika yang mempengaruhi budaya kerja, inovasi, dan produktivitas di perusahaan *outsourcing* (Huang, 2018).

Meskipun karyawan generasi milenial memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan perusahaan, ada potensi adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Keselarasan nilai, umpan balik yang jelas, dan kebijakan pengembangan karir dapat menjadi area di mana perusahaan mungkin harus memperhatikan kesenjangan tersebut (Jena & Nayak, 2023). Penelitian ini akan mengeksplorasi dimensi-dimensi gap yang mungkin ada dalam manajemen karyawan generasi milenial di perusahaan *outsourcing*.

Adapun masalah yang dihadapi, beberapa di antaranya melibatkan manajemen kinerja, pengembangan karir, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif. Karyawan generasi milenial cenderung mencari pengakuan, tantangan yang berarti, dan kesempatan untuk terus berkembang (Ludviga, 2020). Oleh karena itu, masalah dapat muncul dalam merancang sistem pengelolaan kinerja yang sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, perlu dicari solusi untuk memastikan pengembangan karir yang berkelanjutan dan meningkatkan aspek-aspek kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan generasi

milennial. Di tengah masalah yang dihadapi, penting untuk memahami bagaimana generasi milenial dapat membawa kebaruan dan ide-ide segar ke dalam perusahaan (Ryan, 2017). Ini melibatkan pengakuan terhadap kontribusi kreatif dan inovatif mereka dalam pengembangan produk, proses kerja, dan pemikiran strategis (Moneta & Rogaten, 2016). Mendorong kebaruan ini dapat menjadi kunci untuk mengatasi beberapa masalah yang muncul dan memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan perusahaan.

Melalui pemahaman yang holistik terhadap fenomena, identifikasi kesenjangan, penggalan masalah yang dihadapi, dan eksplorasi kebaruan yang dapat ditawarkan oleh generasi milenial, penelitian ini bertujuan untuk memberikan landasan bagi pengembangan solusi yang efektif. Dengan demikian, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan karyawan generasi milenial di perusahaan outsourcing membantu mengatasi masalah yang muncul dalam dinamika bisnis yang cepat berubah (Moneta & Rogaten, 2016).

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *organization support* dengan *employee performance*, kedua untuk mengetahui hubungan antara *work environment* dengan *employee performance*, ketiga untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *employee performance*, keempat untuk mengetahui hubungan antara *organization support* dan *work environment* dengan *employee performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*.

Hypothesis Development

The Relationship between Organizational Support on Employee Engagement

Hasil penelitian dari (Chen et al., 2020) menyatakan empat indikator kinerja karyawan garis depan baru dalam konteks produksi fleksibel: pembelajaran berkelanjutan, kerja tim, pemecahan masalah, dan kerja aktif. Dukungan organisasi dapat dibagi menjadi dukungan penguatan dan dukungan preventif. Memperkuat dukungan organisasi berdampak positif pada hasil baru pekerja pertama, dan rasa memiliki merupakan mediator yang kuat di antara mereka. Dukungan organisasi yang proaktif memainkan peran penting dalam persepsi harga diri karyawan, namun *sense of awe* tidak mempengaruhi hasil baru bagi karyawan garis depan, memiliki peran kepemimpinan yang kuat antara dukungan organisasi dan sikap karyawan.

Hasil penelitian lain juga mengatakan (Abou-Moghli, 2015) kuesioner disiapkan berdasarkan literatur yang relevan dan didistribusikan kepada 175 karyawan yang

bekerja di perusahaan pelayaran Yordania. Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) untuk Windows digunakan untuk menganalisis hasil. Studi tersebut mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memainkan peran yang signifikan secara statistik (5%) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H₁ : Organizational Support have a positive influence on employee performance

The Relationship between work environment on Employee Performance

Lingkungan kerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi yang dilakukan di Taiwan dan sektor kesehatan menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan (Zhenjing et al., 2022).

H₂ : Work ENvironment have a positive influence on employee performance

The Relationship between Employee Engagement on Employee Performance

Keterlibatan karyawan mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi yang dilakukan di Uganda dan sektor kesehatan menemukan bahwa pelatihan dan keterlibatan karyawan merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana keterlibatan karyawan merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan (J, 2014).

Studi lain menemukan bahwa daya tarik pemberi kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan (Nguyen & Nguyen, 2022).

H₃ : Employee Engagement have a positive influence on employee performance

The Relationship between organization support and work environment on Employee Performance mediating by employee engagement

Sebuah studi manajemen di Indonesia menemukan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh keterikatan karyawan (Pradinska et al., 2020).

Studi lain yang dilakukan di universitas-universitas di wilayah utara Malaysia menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Namun penelitian menemukan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, tingkat motivasi harus ditingkatkan (Abdirahman et al., 2018).

H₄: Organization support and work environment have a Positive influence on employee performance mediating by employee engagement

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan objek penelitian karyawan perusahaan outsourcing di Jakarta tahun 2024. Populasi dari objek penelitian ini sejumlah 160 karyawan.. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan menggunakan software SmartPLS Versi 4. Rangkaian proses pengelolaan data meliputi pengujian model pengukuran (measurement model) dan pengujian model struktural (structural model).

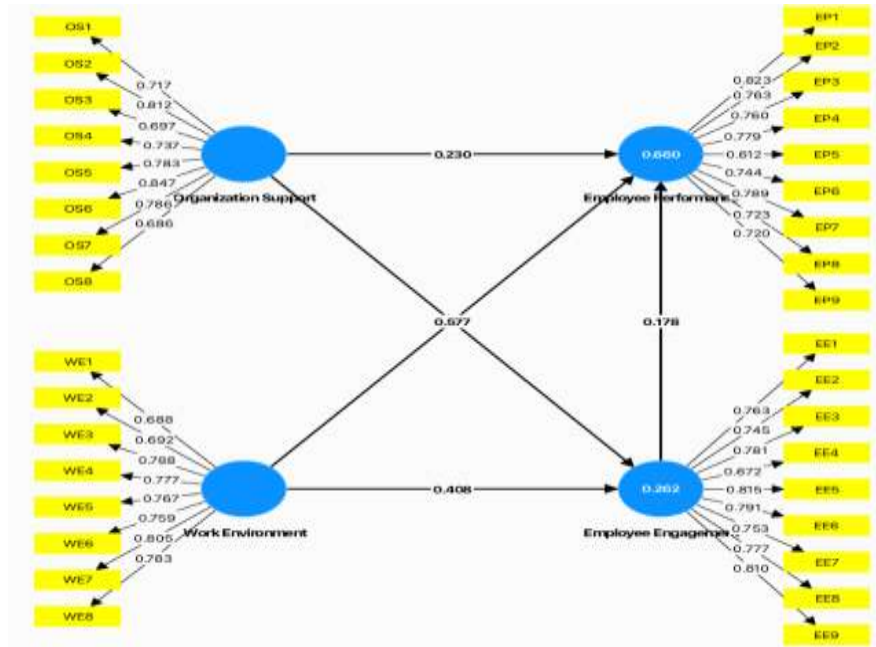
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

pPengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode SEM berdasarkan parsial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) berdasarkan komponen atau varians. Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah cabang penelitian statistik yang memungkinkan pengujian beberapa hubungan yang relatif sulit diukur secara bersamaan. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi pendekatan SEM berbasis varians. SEM berbasis kovarian biasanya menguji hubungan sebab akibat atau teori, sedangkan PLS lebih merupakan model prediktif. Namun, terdapat perbedaan antara SEM berbasis kovarians dan PLS berbasis komponen dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori untuk tujuan prediksi.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data yang dipakai ialah metode Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan memanfaatkan

perangkat lunak SmartPLS Versi 4. Proses pengelolaan data terdiri dari pengujian model pengukuran (measurement model) dan pengujian model struktural (structural model).



Gambar 1. Path Diagram Outer Loading Model Pengukuran Seluruh Indikator

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS.3.0

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen Seluruh Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Employee Engagement	EE1	0.763	Valid
	EE2	0.745	Valid
	EE3	0.781	Valid
	EE4	0.672	Valid
	EE5	0.815	Valid
	EE6	0.791	Valid
	EE7	0.753	Valid
	EE8	0.777	Valid
	EE9	0.810	Valid

Employee Performance	EP1	0.823	Valid
	EP2	0.763	Valid
	EP3	0.760	Valid
	EP4	0.779	Valid
	EP5	0.612	Valid
	EP6	0.744	Valid
	EP7	0.789	Valid
	EP8	0.723	Valid
	EP9	0.720	Valid
Organization Support	OS1	0.617	Valid
	OS2	0.812	Valid
	OS3	0.713	Valid
	OS4	0.797	Valid
	OS5	0.737	Valid
	OS6	0.783	Valid
	OS7	0.786	Valid
	OS8	0.686	Valid
Work Environment	WE1	0.688	Valid
	WE2	0.692	Valid
	WE3	0.788	Valid
	WE4	0.777	Valid
	WE5	0.767	Valid
	WE6	0.759	Valid
	WE7	0.805	Valid
	WE8	0.783	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS.4.0x

Berdasarkan diagram jalur beban luar model pengukuran pada Gambar 1 dan Tabel 1, semua indikator menunjukkan nilai beban luar atau faktor beban lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria validitas konvergen, yang berarti bahwa semua indikator dianggap valid dalam mengukur konstruk mereka.

Pengujian Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan memiliki tujuan untuk memverifikasi bahwa setiap konsep dari variabel laten atau konstruk yang berbeda dari variabel lainnya. Uji validitas diskriminan dilaksanakan dengan memeriksa Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai AVE konstruknya melebihi 0,5, dengan syarat bahwa nilai Composite Reliability konstruk tersebut lebih tinggi dari 0,7 (Verhoef et al., 2009).

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Organization Support	0.578	Valid
Work Environment	0.576	Valid
Employee Engagement	0.591	Valid
Employee Performance	0.559	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS.4.0

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang dihasilkan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel *Organization Suport*, *work environment*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Sehingga berdasarkan acuan pengambilan keputusan dapat disimpulkan seluruh variabel telah memenuhi syarat validitas disriminan.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menilai sejauh mana konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk atau variabel laten tertentu. Reabilitas yang optimal atau konsistensi yang tinggi pada kuesioner sebagai instrumen

penelitian dapat dianggap baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 dan nilai Composite Reliability lebih dari 0,70 (Hair et al., 2019; Leguina, 2015). Hasil statistik uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

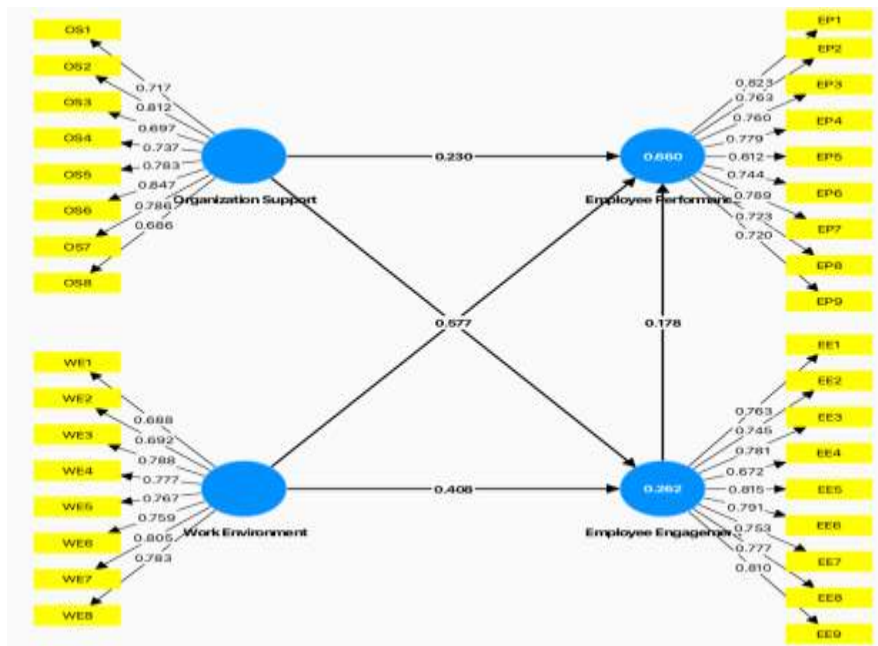
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	<i>Rule of Thumb</i>	Evaluasi Model
Employee Engagement	0.913	0.919	> 0.70	Reliabel
Employee Performance	0.901	0.907		Reliabel
Organization Support	0.895	0.908		Reliabel
Work Environment	0.894	0.899		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS.4.0

Pada Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 dan nilai Composite Reliability lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel atau konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural merupakan tahap kedua dari metode Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Analisis model struktural melibatkan penilaian terhadap model struktural dan penentuan tingkat signifikansi koefisien jalur. Evaluasi model struktural dilakukan untuk memastikan kekokohan dan ketepatan model struktural yang telah dibangun. Penilaian terhadap inner model dapat dilihat dari beberapa indikator, termasuk uji kecocokan model melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SMRM) dan koefisien determinasi R-Square (R²). Sementara tingkat signifikansi koefisien jalur digunakan untuk menguji hipotesis dengan memprediksi hubungan antar variabel laten.



Gambar 2 t-Statistics Model Struktural

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka terdapat hasil pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan hasil pengujian Hipotesis Pengaruh tidak Langsung. Hasil pengolahan data tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Organization Support -> Employee Engagement	0.179	0.187	0.079	2.284	0.011
Work Environment -> Employee Engagement	0.408	0.408	0.071	5.731	0.000
Employee Engagement -> Employee Performance	0.178	0.172	0.064	2.764	0.003

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Perceived Organization Support -> Employee Engagement -> Employee Performance	0.032	0.033	0.020	1.579	0.070
Work Environment -> Employee Engagement -> Employee Performance	0.073	0.070	0.027	2.688	0.114

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS.4.0

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antar variabel yang tertera pada tabel diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) yaitu *organization support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada perusahaan *outsourcing* di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *Employee engagement* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,197 dengan nilai t-statistic sebesar 2,284 dan nilai p-value sebesar 0,011. Berdasarkan hasil tersebut maka H_1 diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *organization support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta.
2. Hipotesis kedua (H_2) yaitu *work environment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada Startup Company XYZ In Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *work environment* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,408 dengan nilai t-statistic sebesar 5,731 dan nilai p-value sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka H_2 diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *work environment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada perusahaan *outsourcing* XYZ di Jakarta.
3. Hipotesis ketiga (H_3) yaitu *employee Engagement* memiliki hubungan positif dan

signifikan terhadap *Employee Performance* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *Employee Performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,178 dengan nilai t-statistic sebesar 2,7764 dan nilai p-value sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka H₃ diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *employee Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Startup Company XYZ In Jakarta.

4. Hipotesis keempat (H₄) yaitu *organization support* dan *work environment Satisfaction* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan outsourcing di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *organization support* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,032 dengan nilai t-statistic sebesar 1,579 dan nilai p-value sebesar 0,057 dan diketahui juga hubungan *work environment* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,073 dengan nilai t-statistic sebesar 2,668 dan nilai p-value sebesar 0,004 Berdasarkan hasil tersebut maka H₃ diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *organization support* terhadap *employee performance* dan *work environment* yang dimediasi oleh *employee performance* memiliki hubungan positif pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta.

Pembahasan

The Effect Organizational Support on Employee Engagement

Berdasarkan hasil dimana *organization support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *Employee Performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,197 dengan nilai t-statistic sebesar 2,284 dan nilai p-value sebesar 0,011. H₁ diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *organization support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di

Jakarta.

The Effect Work Environment on Employee Engagement

Hipotesis kedua (H_2) yaitu *Employee Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *Employee Performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,408 dengan nilai t-statistic sebesar 5,731 dan nilai p-value sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka H_2 diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan *work environment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta.

The Effect Employee Engagement on Employee Performance

Berdasarkan hasil yang menyatakan bahwa *employee Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *Employee Performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,178 dengan nilai t-statistic sebesar 2,7764 dan nilai p-value sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka H_3 diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan *employee Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta.

The Effect Job Satisfaction on Employee Performance

Berdasarkan hasil yang didapatkan menyatakan bahwa *organization support* dan *work environment* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. Berdasarkan Tabel 3, diketahui hubungan *organization support* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee performance* memiliki nilai koefisien path (original sampel) sebesar positif 0,032 dengan nilai t-statistic sebesar 1,579 dan nilai p-value sebesar 0,057 dan diketahui juga hubungan *work environment* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee performance* memiliki nilai koefisien path

(original sampel) sebesar positif 0,073 dengan nilai t-statistic sebesar 2,668 dan nilai p-value sebesar 0,004 Dengan demikian, dapat *organization support* dan *work environment* Satisfaction memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan diskusi yang di dapatkan bahwa variabel-variabel independent yang ada dalam penelitian ini sudah di uji dan didapatkan hasil dimana 1) *Organization support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. 2) *Work ENvironment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. 3) *Employee Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta. 4) *organization support* dan *work environment* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan outsourcing XYZ di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., shiyanbade Najeemdeen, I., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *ADVANCES IN BUSINESS RESEARCH INTERNATIONAL JOURNAL*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151053705>
- Abou-Moghli, A. A. (2015). The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance. *International Business Research*, 8, 198.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:8570451>
- Aziez, A. (2022). THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AND COMPENSATION AS MEDIATING ROLE. *Journal Of Social Research*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252636093>

- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Feroz, Q. S., & Asif, T. K. (2021). High-Performance Work System \& Employee Performance in Public Sector: Testing the Mediating Effect of Job Engagement. *European Scientific Journal, ESJ*, 17. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:236591725>
- Folarin, K. (2021). CULTIVATING MILLENNIAL LEADERS. *American Journal of Leadership and Governance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244574881>
- Fredericks, J. L. (2018). *Training the Multi-Generational Workforce*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169530540>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290. Guizani, M., Castro-Guzman, A. A., Sarma, A., & Steinmacher, I. (2023). Rules of Engagement: Why and How Companies Participate in OSS. *ArXiv Preprint ArXiv:2303.08266*.
- Haryani, N. (2021). Career Adaptability and Work Engagement of Millennial Startup Employees. *Psychological Research and Intervention*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244150426>
- Huang, M.-P. (2018). *Spinsight: Fostering Millennial's Social Vitality At Work*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151311514>
- J, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308–323. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154276395>
- Jena, L., & Nayak, U. (2023). Organizational career development and retention of millennial employees: role of job satisfaction, organizational engagement and employee empowerment. *International Journal of Organization Theory \& Behavior*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257424157>
- Jirasevijinda, T. (2018). Bridging the generation gap in the workplace: how I learned to stop worrying and love working with the millennial generation. *Journal of*

- Communication in Healthcare*, 11, 83–86.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:159032167>
- Ludviga, I. (2020). *Workplace Expectations Versus Reality: Are Millennials So Different?* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:226679489>
- Moneta, G. B., & Rogaten, J. (2016). *Psychology of creativity: Cognitive, emotional, and social processes*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151635498>
- Nguyen, H., & Nguyen, L. V. (2022). Employer attractiveness, employee engagement and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:250999628>
- Purba, S. D., & Susetyo, T. (2021). Improving organizational commitment on millennial workers in startup business. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245114996>
- Ryan, P. D. (2017). *Millennial Graduates: An insight into the job expectations of Millennials, focusing on those who have completed a Graduate Programme within the retail sector in Ireland*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:158758472>
- THE INFLUENCE OF FLEXIBILITY OF WORK TO LOYALTY AND EMPLOYEE SATISFACTION MEDIATED BY WORK LIFE BALANCE TO EMPLOYEES WITH MILLENNIAL GENERATION BACKGROUND IN INDONESIA STARTUP COMPANIES. (2018). *Business: Theory and Practice*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:263058021>
- Tshuma, N. (2022). The impact of job engagement on employee performance within the medical sector in Zimbabwe. *International Journal of Applied Management Sciences and Engineering (IJAMSE)*, 9(1), 1–12.
- Yogamalar, I., & Samuel, A. A. (2016). Shared values and organizational citizenship behavior of generational cohorts: A review and future directions. *Management : Journal of Contemporary Management Issues*, 21, 249–271.