



Pengaruh *Work Engagement*, *Quality of Work Life*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya

Ilham Pratama Yudha*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bermaksud melaksanakan analisis pada pengaruh Work Engagement, QWL, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya. Penelitian kausal dipakai dengan pendekatan kuantitatif yang mengambil populasi sejumlah 144 orang, sedangkan sampel sejumlah 106. Data diambil dengan penyebaran kuesioner yang kemudian dilaksanakan analisisnya dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Engagement, QWL, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berdampak signifikan pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya.

Keywords: work engagement, QWL, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>

Received: 19-04-2022

Accepted: 07-05-2022

Published: 29-06-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *This study intends to carry out an analysis on the effect of Work Engagement, QWL, Work Discipline, Work Motivation on Employee Performance at PT. Harapan Tunas Jaya. Causal research is used with a quantitative approach that takes a population of 144 people, while a sample of 106. The data is taken by distributing questionnaires which are then analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that Work Engagement, QWL, Work Discipline, Work Motivation have a significant impact on increasing employee performance at PT. Harapan Tunas Jaya.*

Keywords: *work engagement, quality of work life, work discipline, work motivation, employee performance*

Pendahuluan

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan meraih tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini didasarkan oleh keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan tersebut dapat ditinjau dari kinerja karyawan, sehingga dalam meraih keberhasilan perusahaan sangat penting untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik pada karyawan juga dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan dan mampu meraih target yang ditentukan perusahaan, seperti pendapat Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Bagi sebuah perusahaan, menjaga dan meningkatkan kinerja adalah suatu keharusan agar perusahaan dapat tetap eksis (Prapanca, n.d.). Akan tetapi, pada kenyataannya fakta di lapangan menunjukkan bahwa belum semua karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang optimal, seperti halnya yang terjadi di PT. Harapan Tunas Jaya ditemukan masih adanya kinerja yang belum mencapai target.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti work engagement. Adanya work engagement yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin baik (Sutrisno, 2017). Dalam melihat pengaruh work engagement terhadap kinerja ditemukan adanya gap research pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil temuan berbeda seperti Rita dkk. (2020) dan Hawasyi dkk. (2019) menemukan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Rahmadalena dan Asmanita (2020); Munparidi dan Sayuti (2020); Lubis dan Wulandari (2018) yang membuktikan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Peningkatan kinerja yang tinggi dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja salah satunya melalui keterlibatan juga partisipasi karyawan dalam proses mengambil suatu keputusan dan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menerapkan Quality of Work Life (QWL) (Siagian, 2018). Dalam melihat pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja ditemukan adanya gap research pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil temuan berbeda seperti Hawasyi dkk. (2019); Sari dkk. (2019); Rita (2020) menemukan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Gusty dan Merdawati (2019) yang membuktikan bahwa QWL berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain QWL, terdapat faktor yang memainkan peran penting dalam pembentukan tingkah laku, yaitu disiplin. Layaknya penghargaan yang mampu memberikan motivasi pada orang secara efektif, disiplin juga akan dapat meningkatkan kinerja apabila digunakan dengan tepat, seperti pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin harus dilakukan dengan konsisten dan adil. Disiplin yang diterapkan dengan efektif akan mampu memberikan dorongan pada seseorang dalam peningkatan kinerja yang memberikan keuntungan pada seseorang juga organisasi. Dalam melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja ditemukan adanya gap research pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil temuan berbeda seperti Iptian dkk. (2020) dan Maduningtias (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Gadis dan Faridah (2021); Satedjo dan Kempa (2017); Hardiansyah dkk. (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Dalam mendorong kinerja karyawan yang semakin optimal diperlukan juga motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Robbins dan Judge (2017) memberikan definisi motivasi kerja sebagai keinginan untuk melakukan upaya yang lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dari upaya dalam pemenuhan kebutuhan seseorang. Dalam melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja ditemukan adanya gap research pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil temuan berbeda seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019); Esthi dan Marwah (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan temuan Pereira dan Said (2019); Hardiansyah (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya.

Metode

Berdasarkan sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal-komparatif, yaitu penelitian untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala yang diselidiki yakni antara dua variabel. Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono (2019). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif yang mana Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pendekatan ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu yang mana teknik sampelnya biasanya secara acak, pengumpulan datanya dengan instrumen penelitian dan analisisnya bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang ditentukan.

Populasi dapat dijelaskan sebagai keseluruhan kelompok kejadian, orang atau hal yang dapat menarik perhatian peneliti yang mana peneliti ingin menjalankan investigasi terhadap hal tersebut dan kemudian mengambil kesimpulan atas hal tersebut Sekaran dan Bougie (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya sebanyak 144 orang. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi di mana dari sampel tersebut peneliti akan mengambil kesimpulan dan mengeneralisasikannya ke populasi Sekaran dan Bougie (2017). Teknik Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin menurut Sekaran dan Bougie (2017), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} ;$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian 5%

$$n = \frac{144}{1 + (144 (0,05^2))}$$

$$n = 105,9$$

Berdasarkan hasil rumus Slovin di atas diperoleh sampel sebesar 105,9 yang dibulatkan menjadi 106 sampel dari 144. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya.

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) pemerolehan data bersumber dari data primer dan juga sekunder yang mana data primer terkait dengan informasi yang didapatkan secara langsung oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang disampaikan kepada responden berisikan pernyataan terkait variabel yang ditentukan sebelumnya dengan memberikan alternatif jawaban. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini, yang mana pengumpulan ini merupakan cara yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan agar dijawab oleh responden Sugiyono (2019). Pemilihan teknik ini didasarkan oleh adanya keinginan dan harapan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan masalah yang dikaji dan memiliki tingkat keakuratan yang tinggi.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk menganalisis data yang memiliki maksud untuk memprediksi naik turunnya variabel dependen bila variabel independen juga dinaik turunkan nilainya Sugiyono (2019). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- β_1, \dots, β_4 : Koefisien regresi
- X₁ : *Work Engagement*
- X₂ : *Quality of Work Life*
- X₃ : Disiplin Kerja
- X₄ : Motivasi Kerja
- ε : Residual

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t yang mana menurut Kuncoro (2018) uji ini bermaksud untuk melihat sejauh mana variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat. Langkah pengujian ini adalah:

1. Penentuan hipotesis H₀ dan H₁
 - H₀: $\beta_i = 0$, maknanya variabel bebas secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - H₁: $\beta_i \neq 0$, maknanya variabel bebas secara parsial memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Penentuan nilai signifikansi sebesar 0,05
3. Penentuan keputusan:
 - a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima
 - b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 22.0.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
<i>Work Engagement</i> (X ₁)	X1.1	0,862	0,1909	0,000	Valid
	X1.2	0,830	0,1909	0,000	Valid
	X1.3	0,740	0,1909	0,000	Valid
<i>Quality of Work Life</i> (X ₂)	X2.1	0,773	0,1909	0,000	Valid
	X2.2	0,727	0,1909	0,000	Valid
	X2.3	0,781	0,1909	0,000	Valid
	X2.4	0,771	0,1909	0,000	Valid
	X2.5	0,748	0,1909	0,000	Valid
	X2.6	0,674	0,1909	0,000	Valid
	X2.7	0,571	0,1909	0,000	Valid
	X2.8	0,549	0,1909	0,000	Valid
	X2.9	0,781	0,1909	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,897	0,1909	0,000	Valid
	X3.2	0,901	0,1909	0,000	Valid
	X3.3	0,897	0,1909	0,000	Valid
	X3.4	0,917	0,1909	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₄)	X4.1	0,754	0,1909	0,000	Valid
	X4.2	0,826	0,1909	0,000	Valid
	X4.3	0,720	0,1909	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,895	0,1909	0,000	Valid
	Y.2	0,918	0,1909	0,000	Valid
	Y.3	0,900	0,1909	0,000	Valid
	Y.4	0,912	0,1909	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas *Work Engagement* (X₁), *Quality of Work Life* (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄) maupun variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah indikator sebanyak 23 item menunjukkan valid, dikarenakan nilai r hitung > r table sebesar 0,1909, sehingga seluruh item dikatakan valid. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r table. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 106, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = n – 2, n merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Jadi, df = 106 – 2 = 104, maka r tabel adalah 0,1909.

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2018). Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien alpha (α)	Kesimpulan
<i>Work Engagement</i> (X ₁)	0,740	0,6	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i> (X ₂)	0,877	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,924	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₄)	0,652	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel *Work Engagement* (X₁), *Quality of Work Life* (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini sesuai dengan

pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa variabel dikatakan reliable jika Cronbach Alpha > 0,6.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Work Engagement* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-0,169	0,257	
<i>Work Engagement</i>	0,357	0,089	0,295
<i>Quality of Work Life</i>	0,375	0,072	0,322
Disiplin Kerja	0,228	0,054	0,238
Motivasi Kerja	0,255	0,085	0,236

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = -0,169 + 0,357 X_1 + 0,375 X_2 + 0,228 X_3 + 0,255 X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Work Engagement*

X_2 = *Quality of Work Life*

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Motivasi Kerja

1. Variabel yang terdiri dari *Work Engagement* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari *Work Engagement* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. *Work Engagement* mempunyai nilai sebesar 0,357, artinya apabila variabel *Work Engagement* mengalami peningkatan maka akan dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
3. *Quality of Work Life* mempunyai nilai sebesar 0,375, artinya apabila variabel *Quality of Work Life* mengalami peningkatan maka akan dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0,228, artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka akan dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
5. Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,255, artinya apabila variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka akan dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan.

C. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada Tabel Anova, dengan kriteria Apabila nilai $< 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66,681	4	16,670		
Residual	21,309	101	0,211	79,013	0,000
Total	87,991	105			

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas *Work Engagement*, *Quality of Work Life*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05.

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) dipakai untuk memahami tingkat kekuatan variabel bebas dengan terikat yang mana hasilnya akan dipahami kuat atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan terikat. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,871	0,758	0,748	0,45933

Pada Tabel 5 dapat dilihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,871 yang artinya hubungan variabel *Work Engagement*, *Quality of Work Life*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan adalah Sangat Kuat, karena nilai korelasi 0,871 terletak antara 0,80 – 1,000.

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,758$ yang berarti bahwa sebesar 75,8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Engagement* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4). Sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

E. Pengujian Hipotesis

Menguji hipotesis dengan uji t yang mengindikasikan adanya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_i = 0$: Variabel bebas tidak memberikan dampak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i \neq 0$: Variabel bebas memberikan dampak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel seperti pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji t (Uji Parsial)

Model Anova	t hitung	t sig.
<i>Work Engagement</i>	4,009	0,000
<i>Quality of Work Life</i>	5,236	0,000
Disiplin Kerja	4,205	0,000
Motivasi Kerja	3,000	0,003

a. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai Tabel 6 besaran nilai signifikansi pada *Work Engagement* adalah 0,000 atau $< 0,05$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas *Work Engagement* (X_1) memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai Tabel 6 besaran nilai signifikansi *Quality of Work Life* adalah 0,000 atau $< 0,05$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas *Quality of Work Life* (X_2) memberikan dampak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai Tabel 6 besaran nilai signifikansi Disiplin Kerja 0,000 atau $< 0,05$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Disiplin Kerja (X_3) memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai Tabel 6 besaran nilai signifikansi Motivasi Kerja 0,003 atau $< 0,05$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Motivasi Kerja (X_4) memberikan dampak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Engagement* memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan yang tinggi dapat diwujudkan melalui adanya *Work Engagement* yang baik. Dengan demikian hipotesis pertama " Terdapat pengaruh signifikan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif yang berarti semakin tinggi *Work Engagement* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka Kinerjanya juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, apabila PT. Harapan Tunas Jaya ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting dalam meningkatkan *Work Engagement* yang dimiliki karyawan khususnya pada item "Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan", mengingat item tersebut memiliki nilai mean tertinggi yang berarti sebagian besar karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan meskipun mengalami kesulitan. Hal ini dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan berupaya memberikan adanya pelatihan-pelatihan untuk memudahkan karyawan ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita (2020) dan Hawasyi (2019) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dalam penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh signifikan *work engagement* terhadap kinerja

karyawan bertolak belakang dengan hasil yang didapatkan oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020); Munparidi dan Sayuti (2020); Lubis dan Wulandari (2018) yang membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis menunjukkan *Quality of Work Life* memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan yang tinggi dapat diwujudkan dengan adanya *Quality of Work Life* yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua "Terdapat pengaruh signifikan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif yang berarti semakin baik *Quality of Work Life* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semakin baik *Quality of Work Life* maka akan semakin dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, apabila PT. Harapan Tunas Jaya ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting dalam meningkatkan *Quality of Work Life* khususnya pada item "Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan di perusahaan", mengingat item tersebut memiliki nilai mean tertinggi yang berarti sebagian besar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dengan adanya kesempatan yang diberikan oleh karyawan untuk menunjukkan partisipasinya dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Hawasyi (2019); Sari dkk. (2019); Rita (2020) yang menemukan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi hasil dalam penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh signifikan *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan hasil yang didapatkan oleh Gusty dan Merdiawati (2019) yang membuktikan bahwa QWL berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan yang tinggi dapat diwujudkan melalui adanya Disiplin Kerja yang baik oleh karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif yang berarti semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Oleh karena itu, apabila PT. Harapan Tunas Jaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka sangat penting untuk memperhatikan penerapan Disiplin Kerja kepada karyawan dengan memperhatikan item-item yang dirasa penting khususnya pada item "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu", mengingat item tersebut memiliki nilai mean tertinggi yang berarti sebagian besar karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, perusahaan dapat berupaya meningkatkannya melalui pemberian reward dan punishment agar karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian dkk. (2020) dan Maduningtias (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dalam penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan hasil yang didapatkan oleh Arzia dan Faridah (2021); Satedjo dan Kempa (2017); Hardiansyah dan Rony (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa Kinerja Karyawan yang tinggi dapat diwujudkan dengan adanya Motivasi Kerja karyawan yang baik. Dengan demikian hipotesis keempat "Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan yang semakin baik.

Oleh karena itu, apabila PT. Harapan Tunas Jaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka sangat penting untuk memperhatikan Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja khususnya pada item "Saya mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja", mengingat item tersebut memiliki nilai mean tertinggi yang berarti perusahaan dapat berupaya meningkatkannya melalui pemberian reward agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) ; Esthi dan Marwah (2020) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dalam penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan hasil yang didapatkan oleh Pereira dan Said (2019); Hardiansyah dan Rony (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa *Work Engagement* berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya, sehingga hipotesis “Terdapat pengaruh signifikan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya, sehingga hipotesis “Terdapat pengaruh signifikan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya” dinyatakan diterima.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya, maka hipotesis “Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya” dinyatakan diterima. Demikian juga dengan pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan dampak signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya, maka hipotesis “Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya” dinyatakan diterima.

Daftar Pustaka

- Al Hawasyi, M. M. H., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Employee Engagement Dan Quality of Work Life. *J. Ris. Manaj.*, 1–10.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekon.*, 22(1), 130–137.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Gadis, A., & Faridah, S. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19. *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, 1, 170–180.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusty, A., & Merdawati, L. (2019). the Relationship Between the Quality of Work Life and the Performance of Implementers Nurses. *J. Ilm. Permas J. Ilm. STIKES Kendal*, 9(4), 413–420.
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, 5(1), 1–19.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.821>

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, 7(8), 145–152. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *J. Manaj. dan Keuang.*, 7(1), 82–89. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.749>
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discret. Rev.*, 1(2), 65. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13046>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munparidi & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>
- Perangin-Angin, M. Rita, Lumbanraja, P., Absah, Y., & Author, C. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *Int. J. Res. Rev.*, 7(2), 72.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J. Ilmu Ekon.*, 2(2), 47–59.
- Prapanca, D. (2019). Dampak Kinerja Keuangan dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Nilai Perusahaan. *Chang. Agent Manag. J.*, 3(2), 408–415.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *J. Ilm. Bina Manaj.*, 3(2), 68–76. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Edition 17. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *J. Tour. Hosp. Manag.*, 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>

-
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, 7th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>