

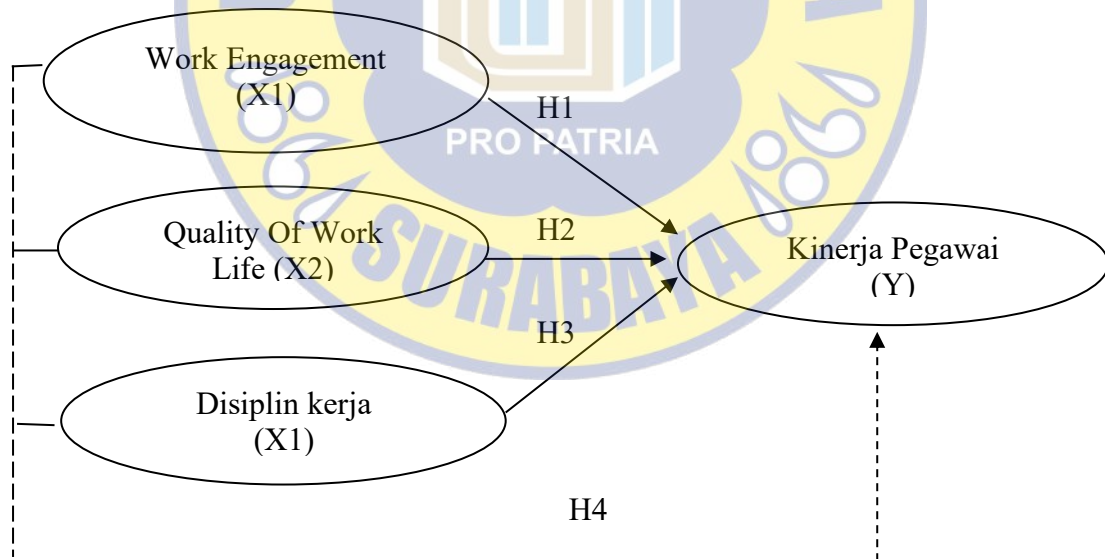
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori teori yang sudah dijelaskan, maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat menentukan arah agat hasil yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian merupakan konseptual tentang hipotesis dalam penelitian. Terdapat variabel Work Engagement (X1) Quality Of Work Life (X2) dan Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) merupakan variabel bebas (independent variabel), dan Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikan (dependent variabel). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.1.1. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Employee Engagement merupakan keterlibatan karyawan yang membentuk sebuah komitmen untuk berkolaborasi secara maksimum dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh *self-*

efficacy, *self-esteem* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan (Rachmawati, 2014) dan (Wichaksono & Rahmawati, 2022). *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan. H1: Diduga terdapat pengaruh antara *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.2. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja

Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan membuat tabulasi silang kemudian dilakukan uji statistik untuk mengukur besar pengaruh. Uji statistik yang digunakan untuk menguji besar pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah regresi linier sederhana. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Becti (2018) mengenai keterkaitan pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. Menurut Irawati (2015:51) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut direfleksikan dengan ketepatan dalam melakukan pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Himam dan Kurniasari (2014:48) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Quality of Worklife*. Hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya faktor-faktor instrinsik karyawan dalam menentukan *Quality of Worklife* karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja

pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai. (Arda, 2017). Menurut penelitian yang didukung oleh penelitian Agussalim, Muhammad Idris, Maryadi (2021) menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

3.1.4. Pengaruh Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

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). 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). Selain QWL, terdapat faktor yang memainkan peran penting dalam

pembentukan tingkah laku, yaitu disiplin. Layaknya penghagaan 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

H4: Diduga terdapat pengaruh simultan *Work Engagement*, *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.5. Pengaruh Dominan *Work Engagement*, *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Yudha (2022) *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. *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya

H5: Diduga *Quality Of Work Life* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak