

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Work Engagement

2.1.1.1. Definisi Work Engagement

Work engagement (keterlibatan kerja) adalah suatu konsep yang sangat luas dimana terdiri dari berbagai struktur dan juga pengalaman multi-dimensi, termasuk emosi, kognisi, dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut energik dan antusias untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. (Schaufeli, Bakker, Taris, dan Leiter). Setiap individu tak hanya memiliki semangat dan penuh energi, namun mereka juga suka berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan, melihat masalah sebagai tantangan, dan sering merasa larut kedalam pekerjaannya, (Yudiani, 2017)

Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker & Schaufeli). Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya (Wicaksono, 2020)

Menurut Riyanto dan Helmy (2020) *Work engagement* merupakan kebanggaan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan mampu bekerja dengan beban kerja yang diberikan (Setyawan et al., 2023).

Halbesleben et al., 2014 (Sekhar et al., 2018) *Opinion that employee engagement was an important factor in the performance and well-being of employees. Because they have a positive attitude, they have high energy levels*

towards work and actively intervene in the work environment.

Dalam aspek kognitif juga mengacu pada kepercayaan seorang pekerja tentang pemimpin, organisasi, dan juga kondisi kerja. Emosional mengarah pada seberapa positif atau positif perasaan pekerja tentang diri mereka sendiri memiliki sikap negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Pada saat yang sama, masalah fisik maupun energi fisik yang telah dikonsumsi karyawan saat menjalankan tugasnya (Dwitasari, 2016)

Berdasarkan dari uraian teori diatas maka bisa disimpulkan bahwa work engagement ialah suatu keadaan positifitas dimana terdapat pemenuhan diri didalam menjalankan pekerjaannya, misalnya harapan yang murni untuk mempersembahkan usaha yang berfokus pada tujuan serta kesuksesan organisasi baik secara kognitif, fisik, dan afektif yang dicirikan dengan ditandai adanya vigor, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan mendapatkan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa bangga karena telah menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja, mereka akan berdedikasi untuk mewujudkan sebuah visi dan misi dari perusahaan. Karyawan akan bekerja lebih keras dan bekerja melebihi ekspektasi dalam waktu maupun energi

2.1.1.2. Faktor-faktor *Work Engagement*

Bakker dan Schaufeli mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain (Steven, 2016):

1. *Job Demands* (Tuntutan pekerjaan) Merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang mana memerlukan usaha secara terus-

menerus baik secara fisik maupun psikologis untuk bisa mencapai dan mempertahankannya.

2. *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan) Merujuk kepada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang bisa memungkinkan setiap individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, dan perkembangan personal.
3. *Personal Resources* (Sumber daya pribadi) Mengarah pada karakteristik yang ada pada diri seorang karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Disamping itu juga mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya

Menurut (Santri et al., 2023) terdapat faktor yang mempengaruhi employee engagement :

1. Lingkungan Kerja, lingkungan yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk fokus dan efektif dalam bekerja.
2. Kepemimpinan, kepemimpinan yang tertuju untuk mengarahkan serta membantu kesuksesan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tujuan yang jelas.
3. Hubungan antar tim dan rekan kerja, adanya dukungan yang baik dapat meningkatkan ikatan baik antar karyawan.
4. Pelatihan dan pengembangan karir, melalui peluang pelatihan dan pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan kualitas kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

5. Kompensasi, sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai.
6. Kebijakan organisasi, kebijakan-kebijakan dalam sebuah organisasi yang seimbang antara kehidupan pribadi yang profesional akan berdampak positif pada kualitas engagement dari karyawan.
7. Kesejahteraan ditempat kerja, fasilitas atau program-program terkait kesejahteraan ditempat kerja dapat mendorong peningkatan motivasi serta partisipasi dari karyawan.

2.1.1.3 Indikator *Work Engagement*

Menurut Bakker & Schaufeli (2015) menyatakan bahwa work engagement mempunyai beberapa aspek diantaranya sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor ialah curahan dalam bentuk energi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga adanya rasa senang ataupun kebahagiaan terhadap setiap pekerjaannya. Keikhlasan dalam memberikan sebuah usaha yang semaksimal mungkin terhadap kinerjanya serta ketangguhan mental ketika menjumpai sebuah kesulitan pada saat bekerja.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan merasa dirinya terlibat begitu kuat pada suatu pekerjaan serta mengalami rasa kebanggaan, kebermaknaan, inspirasi antusiasme dan juga tantangan. Disamping itu ia merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu bisa memberikan inspirasi yang sangat signifikan kepada dirinya baik secara personal ataupun sosial.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Absorption ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa waktu bergerak dengan sangat cepat karena tenggelam dalam pekerjaan yang dijalankan. Karyawan sering merasakan kesulitan ketika melepaskan pekerjaannya. Pada situasi seperti ini karyawan akan menuangkan konsentrasinya secara penuh terhadap pekerjaannya serta memiliki rasa kegembiraan hati yang baik untuk selalu bekerja.

2.1.2. Quality Of Work Life

2.1.2.1. Definisi Quality Of Work Life

Istilah *Quality of Work Life* (QWL) pertama sekali diperkenalkan pada tahun 1972. QWL menjadi perhatian setelah *United Auto Workers and General Motors* memulai sebuah program QWL untuk perubahan kerja. Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. Beberapa perusahaan secara teratur mengidentifikasi kebutuhan karyawannya untuk memastikan bahwa program QWL mereka responsif dan relevan, terutama ketika kebutuhan pekerja berubah-ubah. Pengembangan QWL ditujukan untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mengurangi *turnover* karyawan. Konsep utama QWL membicarakan tentang pemuasan kebutuhan karyawan melalui penyediaan jaminan kerja, *reward systems* yang lebih baik, upah yang tinggi, kesempatan untuk pertumbuhan.

Nawawi (2023) mengungkapkan bahwa *quality of work life* yaitu suatu perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dimana

menciptakan rasa aman dengan karyawan dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.

Cascio dalam Avianti dan Kartika (2017), mendefinisikan *quality of work life* menjadi dua pandangan: pandangan pertama menyatakan bahwa dalam kualitas kehidupan kerja, sependapat atau sepemikiran keadaan dan praktik dan tujuan dalam organisasi (misalnya: pengayaan pekerjaan, kebijakan promosi internal, pengawasan demokratis, partisipasi karyawan dan suasa kerja yang aman). Sementara itu, pandangan kedua sangat mendefinisikan suatu kualitas kehidupan kerja dimana persepsi karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa lebih aman, relatif puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh lebih baik.

Menurut (luthans, 2005). Quality of work life merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan peran serta kontribusi anggota organisasi. Ketentuan yang mempengaruhi kualitas akan memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan yang menguntungkan. Konsep ini terkait erat dengan prinsip kepuasan kerja, semangat, kelangsungan hidup, efektivitas dan pemeliharaan karyawan

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan difinisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini didefinisikan Sheel, Sindhwani, Goel, dan Pathak (2012)

Quality of Work Life is a process by which an organization responds to employee needs by developing mechanisms to allow them to share fully in making the decisions that design their lives at work. Pendapat Robbins menyiratkan makna bahwa Quality of Work Life merupakan suatu proses dimana suatu organisasi bereaksi terhadap kebutuhan karyawan melalui pengembangan mekanisme pengambilan keputusan yang memungkinkan karyawan berpartisipasi penuh dalam mendesain hidup mereka di tempat kerja, Robbins (2020). Lebih lanjut, *Quality of Work Life* bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Quality of Work Life berarti jumlah nilai total, baik material maupun non-material, yang dicapai oleh seorang pekerja sepanjang hidup karirnya. *Quality of Work Life* mencakup aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah dan waktu, lingkungan kerja, manfaat dan layanan, prospek karir dan hubungan manusia, yang mungkin relevan dengan kepuasan dan motivasi pekerja. *Quality of Work Life* mencakup setiap aspek pekerjaan seseorang yang meliputi kondisi kerja, keamanan kerja, gaji dan tunjangan, pengakuan, penghargaan, pengembangan, hubungan interpersonal, dll dan efeknya pada kehidupan di luar pekerjaan. karena itu menurut Bindu J (2014) disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* bersangkutan dengan meningkatkan kehidupan tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga kehidupan di luar pekerjaan

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai suatu proses dimana suatu organisasi bereaksi terhadap kebutuhan karyawan dan tempat kerja yang mendukung, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan, serta meningkatkan kehidupan tidak

hanya di tempat kerja, tetapi juga kehidupan di luar pekerjaan

2.1.2.2. Ciri-Ciri *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Menurut Desler (2011) ada beberapa Ciri-ciri kualitas kehidupan kerja diantaranya yaitu :

1. Perlakuan fair, adil, sportif, terhadap pekerja
2. Kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu menjadi orang yang meras mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantara semua karyawan.
4. Kesempatan bagi semua pekerja untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompesasi yang cukup adil
6. Lingkungan aman dan sehat.

2.1.2.3. Unsur – unsur *Quality Of Work Life*

Menurut Marihot (2015) terdapat beberapa unsur-unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yaitu : :

1. Partisipasi kerja yaitu suatu pengikut sertaan karyawan dalam suatu operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan memberikan bukti bahwa karyawan diterima dan dihargai, dimana keputusan itu berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan.
2. Pengembangan karir yaitu suatu manajemen pada semua bidang dan jenjang yang harus menaruh sikap perhatian pada pembinaan karir karyawan yang

potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi.

3. Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif sehingga dapat menyampaikan suatu makna yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi.
4. Kompensasi yang layak bisa memberikan sebuah ketenangan dan kesediaan bagi para karyawan untuk bekerja secara maksimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Kebanggaan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan dimana tugas dan tanggung jawab diperusahaan tempat ia mengabdikan.

2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Menurut Hanefah (2014:4) yang dikutip Andri Hadi menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

1. Restrukturisasi kerja

Restrukturisasi kerja dapat diukur dengan mengatur jadwal kerja, kesempatan menerapkan keterampilan, kesempatan memanfaatkan untuk meningkatkan keterampilan, ketersediaan SOP/peraturan, dan kesempatan unjuk kemampuan.

2. Partisipasi kerja

Partisipasi diukur dengan melihat keahlian untuk meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, keahlian meningkatkan koordinasi, keahlian

meningkatkan kapabilitas, dan keahlian melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proposional.

3. Sistem imbalan

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan pekerjaan/penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diukur dengan melihat kondisi keadaan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, serta dorongan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja.

2.1.2.5. Indikator *Quality Of Work Life*

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-presepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman dalam pekerjaan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 2012). Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yakni :

1. Partisipasi karyawan, perusahaan memberikan harapan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dan memberikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan.
2. Penyelesaian konflik, Perusahaan mampu menyelesaikan konflik baik antar karyawan, semua personil perusahaan serta semua manajemen perusahaan.
3. Komunikasi, Didalam perusahaan terdapat suatu komunikasi yang baik antar semua karyawan dan atasan.

4. Kesehatan kerja, Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan baik itu kesehatan jasmani maupun rohani yang memuaskan untuk setiap karyawan sehingga diharapkan karyawan tidak berpaling dari perusahaan.
5. Keselamatan kerja, Keselamatan dan antisipasi keselamatan kerja diperhatikan oleh perusahaan berupa menyediakan alat-alat penanggulangan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja.
6. Keamanan kerja, Perusahaan menyediakan berbagai alat-alat pendukung untuk menciptakan suasana kerja yang aman
7. Kompensasi yang layak, Kompensasi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan imaterial yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap karyawan sebagai timbal balik atau reward atas kinerja karyawan.
8. Rasa bangga, Disini karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat.
9. Pengembangan karir, Kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatan diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Definisi Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi..

Menurut Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2021) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dalam kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati apa saja peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan suatu perusahaan, badan atau organisasi dan ketentuan sosial yang berlaku, kesadaran merupakan sikap seseorang dengan kemauan untuk menaati atau melakukan semua peraturan yang ada serta sadar dengan apa tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan merupakan sikap atau kemauan serta perbuatan tingka laku seseorang yang ingin melakukan peraturan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018). Disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/intansi agar selalu taat, menghormati serta menghargai segala peraturan dan norma-norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar ujuan sebuah organisasi atau instansi tersebut segera tercapai, Penerapan disiplin kerja ini dapat bermanfaat untuk dijadikan salah satu cara untuk mendidik para karyawan agar menaati serta mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang berlaku pada organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar para karyawan saat berkerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2021). Sedangkan menurut Rivai (2022), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2023). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2022)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siangan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa disiplin merupakan salah satu bentuk suatu pencapaian tujuan sebuah organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja sangat berkembang dengan berbagai

macam disiplin. Siagian (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang dibagi menjadi dua bentuk sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk mengerakkan karyawan dalam mengikuti peraturan dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengerakkan karyawan untuk lebih disiplin. Melalui cara preventif ini diharapkan agar karyawan lebih mudah mengerakkan disiplin kerja, dan menjadikan sistem organisasi dengan lebih baik

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk mengerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dalam mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif ini karyawan yang telah melanggar disiplin kerja harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku. Tujuannya dengan adanya pemberian sanksi untuk memperbaiki pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, serta memberikan teguran agar tidak melakukan kesalahan yang sama, memberikan pelajaran kepada karyawan.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut
 - c) Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d) Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Mangkunegara (2020), mengatakan bahwa definisi kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2020). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Wirawan (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2020). Sedangkan Wiraawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2020).

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya (Sondang 2022). Pengertian kinerjalainnya yang disampaikan oleh Kartono (2020), mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oeh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan

Veithzal Rivai Zainal Dkk (2021), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi

yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Bangun (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dapat mencapai suatu prestasi. Bahkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana individu tersebut bekerja sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu

Simamora (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pada karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a. Karakteristik situasi, mengacu pada elemen-elemen spesifik dalam suatu kondisi atau lingkungan yang memengaruhi perilaku, interaksi, dan respons individu atau kelompok di dalamnya.

- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
Dengan memahami peran serta ekspektasi, sehingga dapat memastikan pencapaian yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.
- c. Tujuan-tujuan penelitian kinerja, untuk memahami, mengukur, dan meningkatkan efektivitas serta produktivitas individu atau organisasi
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi. Evaluasi kinerja sering kali bervariasi, tergantung pada bagaimana proses evaluasi dilakukan, transparansi, keadilan, serta relevansi metode yang digunakan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu (Simamora, 2019):

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seseorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Tujuan penilaian kinerja Veithzal Rivai Dkk (2021), mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan

dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini :

1. Pemberian imbalan yang serasi
2. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan
3. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain
4. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
8. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
10. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
11. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
12. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
13. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
14. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
15. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM

16. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik

17. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan

18. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (2018) adalah:

1. Efektivitas dan tanggung jawab, memiliki kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Otoritas dan tanggung jawab, mengacu pada hak-hak yang melekat dalam posisi manajerial untuk memberikan perintah dan mengharapkan mereka dipatuhi
3. Disiplin, sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan
4. Inisiatif, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Pengawasan, Fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen
6. Motivasi, kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut Wirawan (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, beban kerja dan *burnout*. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, komunikasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi;
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi

Suwanto & Priansa (2020) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:
 - a. Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.

- b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
 - d. Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.
2. Faktor Lingkungan Psikis
- a. Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum menjadi beban kerja tentu dapat menimbulkan stres.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi

dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.4.3. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2020) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan Perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang

ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti- peneliti terdahulu tentang pengembangan karir, disiplin kerja dan pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian – Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Ilham Pratama Yudha (2022) Pengaruh <i>Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya	<i>Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja</i> terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Engagement, QWL, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja</i> berdampak signifikan pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya.
2	Titik Nurbiyati (2024) Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	<i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja	QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai namun tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Se cara simultan QWL, disiplin kerja dan kepuasan

	Intervening		kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui disiplin kerja) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja
3	Ni Luh Putu Fitriana Hapsari (2024) Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Bank BPD Bali Cabang Negara)	<i>Quality Of Work Life</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi	Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja, diantaranya adalah <i>quality of work life</i> dan disiplin kerja
4	Yusnia Ayu Hanifah (2024 Pengaruh <i>quality of work life</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambun jaya abadi	<i>quality of work life</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh <i>quality of work life</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi
5	Andi Irfan (2024) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap	<i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan bagi kinerja

	Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar	Kinerja Karyawan	karyawan
6	Bayu Wiguna Nugraha (2024) Pengaruh <i>Work Engagement</i> , <i>Work Life Balance</i> , Dan <i>Work Overload</i> Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan	<i>Work Engagement</i> , <i>Work Life Balance</i> , Dan <i>Work Overload</i> Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja	<i>Work Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara <i>Work Overload</i> memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan
7	Wulan Rahayu (2025) Pengaruh <i>Work Engagement</i> , <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Work Motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Baramental Pekanbaru	<i>Work Engagement</i> , <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Work Motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Tindakan <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana baramental Pekanbaru, <i>quality of work life</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana baramental Pekanbaru serta <i>work motivation</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana baramental Pekanbaru.

8	<p>Masduki (2023)</p> <p>Analisis Efek Diklat dan <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior</p>	<p>Diklat dan <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Diklat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Diklat tidak mampu meningkatkan <i>organizational citizenship behavior</i>. <i>Quality of work life</i> tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. <i>Quality of work life</i> mampu meningkatkan <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai. <i>Organizational citizenship behavior</i> mampu meningkatkan kinerja pegawai. Diklat tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi <i>organizational citizenship behavior</i>. <i>Quality of work life</i> mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>
9	<p>Princesza Feyga Candi Permana (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap</p>	<p>Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap</p>	<p>Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
10	Ni Luh Putu Fitriana Hapsari (2024) Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Bank BPD Bali Cabang Negara)	<i>Quality Of Work Life</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja	Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja, diantaranya adalah <i>quality of work life</i> dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat namun tetap berhati hati. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi kerja setiap orang tentunya berbeda-beda. Namun perusahaan dapat membangun motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Disinilah peran penting manajemen sumber daya untuk meningkatkan <i>quality of work life</i> untuk

			memberikan motivasi kerja karyawan.
11	Andi Irfan (2024) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan bagi kinerja karyawan. Artinya, meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan.
12	Ahmad Faqih Afry (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Sinar Bangunan Kota Palopo	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Work-life Balance</i> (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Sinar Bangunan Palopo dengan nilai -t Hitung sebesar $-0,483 > -t$ Tabel sebesar $-1,998$ dan nilai signifikan $0,631 > 0,05$. dan <i>Employee Engagement</i> (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Sinar Bangunan Palopo dengan nilai t Hitung sebesar $3,674 > t$ Tabel sebesar $1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
13	Tishar Maghfiratika (2025) <i>The Effect of</i>	<i>Work-Life Balance</i> and	<i>work-life balance and work engagement can significantly</i>

	<i>Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literatur Review</i>	<i>Work Engagement on Employee Performance:</i>	<i>enhance employee performance. However, several studies indicate that while job engagement greatly affects performance, the effect of work-life balance might not be as clear</i>
14	<i>Pati Gunawan Leonardo (2024) The Influence Of Employee Engagement And Quality Of Work Life On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable In Inspectorate Of Labuhanbatu District.</i>	<i>Employee Engagement And Quality Of Work Life On Employee Performance Through Job Satisfaction</i>	<i>1) there is a positive and significant influence between Employee Engagement on Job Satisfaction, 2) there is a positive and significant influence between Quality of Work Life on Job Satisfaction, 3) there is a positive and significant influence between the Employee Engagement variable on Performance, 4) there is a positive and significant influence between Quality of Work Life on Performance, 5) there is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Performance, 6) There is an influence between Employee Engagement on Performance through Job Satisfaction as an intervening</i>

			<p>variable, 7) There is an influence between <i>Quality of Work Life</i> on <i>Performance</i> through <i>Job Satisfaction</i> as an intervening variable.</p>
15	<p>Teguh Setiawan Wibowo (2025) <i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bakso X Business</i></p>	<p><i>Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i></p>	<p>partially or simultaneously the test results had a significant value of 0.000. Based on this, it can be concluded that work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance.</p>
16	<p>Rizka Fathya Fancha (2024) <i>The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance</i></p>	<p>quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance</p>	<p><i>Quality Of Worklife</i> had a positive but not significant effect while <i>Work Motivation</i> and <i>Employee Engagement</i> had a positive and significant effect on <i>Employee Performance</i> with <i>Work Motivation</i> variables that had a more dominant effect. <i>Quality Of Worklife</i>, <i>Work Motivation</i> and <i>Employee Engagement</i> simultaneously have a positive and significant effect on the performance of <i>PT. Cahaya Engineering Sukses Bekasi</i>. This shows that companies should focus more</p>

			<i>on improving Quality of Worklife and Employee Engagement in order to produce better employee performance.</i>
17	Andi Syarifah Mun Arta (2023) <i>The Influence Of Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Employee Engagement On The Performance Of Honorer Employees DPRD Bulukumba</i>	<i>Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Employee Engagement</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>the quality of work life (X1) has no effect on employee performance (Y)</i> 2. <i>Job satisfaction (X2) has an effect on employee performance (Y)</i> 3. <i>has no effect on employee performance (Y)</i> 4. <i>quality of work life (X1), job satisfaction (X2), and employee engagement (X3) effect on employee performance (Y)</i> 5. <i>job satisfaction (X2) which has the most influence on employee performance (Y)</i>
18	Rizka Fathya Fancha (2023) <i>The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance</i>	<i>quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance</i>	<i>Quality Of Worklife had a positive but not significant effect while Work Motivation and Employee Engagement had a positive and significant effect on Employee Performance with Work Motivation variables that had a more dominant effect.</i>

			<i>Quality Of Worklife, Work Motivation and Employee Engagement simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT. Cahaya Engineering Sukses Bekasi</i>
19	Tinjung Desy Nursanti (2025) <i>Work Engagement Of PT Spsr's Employees In Relation To Work Load And Work Discipline</i>	<i>Employees In Relation To Work Load And Work Discipline</i>	ada korelasi yang tidak signifikan dan terbalik antara beban kerja dan keterlekatan kerja. Sebaliknya, terdapat korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan keterlekatan kerja.
20	Syarif Hehanussa (2024) <i>The Effect of Quality of Work Life, Professionalism, Discipline and Trust on Employee Performance in the Scope of the General Election Commission (KPU) OFFICE WEST SECRET DISTRICT OF SERAM"</i>	<i>Quality of Work Life, Professionalism, Discipline and Trust on Employee Performance</i>	<i>The results of the study prove that there is a positive influence between the quality of work life which has a significant effect on employee performance, professionalism which has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Trust has a significant effect on employee</i>

			<p><i>performance at the Office of the General Election Commission (KPU) of West Seram Regency. variables that have been studied at this time by adding other variables such as organizational culture by expanding the research location</i></p>
--	--	--	---

