

Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Perdana Carton

The Influence Of Employee Engagement And Quality Of Work Life On Employee Performance At PT Empat Perdana Carton

Nanda Fitria Saputri^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{a,b,c}

mn22.nandasaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id^b,
zenitaapriani@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study analyzes the influence of employee engagement and quality of work-life on employee performance at PT Empat Perdana Carton, with the aim of testing both partial and simultaneous effects. The population (41 individuals) was used as a saturated sample for this study, employing a verifiable quantitative approach through multiple linear regression analysis. Data processing was conducted using SPSS Version 31 after the questionnaires and documents were distributed. The results of the analysis indicate that performance is influenced by employee engagement (45.7%) and quality of work life (50.9%). Together, these two elements have a substantial impact on employee performance, accounting for 74.1% of the total. These findings confirm that improving employee engagement and quality of work life is a crucial strategy for sustainably enhancing employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Quality of Work Life, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Empat Perdana Carton dengan tujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan. Populasi (41 orang) digunakan sebagai sampel jenuh untuk penelitian ini, dengan pendekatan kuantitatif *verifikatif* melalui analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS Versi 31 setelah kuesioner dan dokumen didistribusikan. Hasil analisis mengindikasikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keterikatan karyawan (45,7%) dan kualitas kehidupan kerja (50,9%). Bersama-sama, kedua elemen ini memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan, yang mencapai 74,1% dari total. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam iklim bisnis saat ini, di mana persaingan sangat ketat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Septiana et al., 2023). Kinerja karyawan sendiri mencerminkan hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wahyuni et al., 2023), yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang disiplin, kondusif, serta tingkat motivasi yang tinggi (Irwan & Irfan, 2021). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, Pasal 88 ayat (1), dan Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menekankan hak pekerja

untuk memperoleh penghidupan yang layak dan perlindungan kerja, keduanya secara normatif mendukung upaya peningkatan kinerja.

PT Empat Perdana Carton merupakan perusahaan manufaktur pengemasan, dengan fokus pada produksi karton dan *foam* untuk industri otomotif seperti suku cadang kendaraan (*spare parts*) serta instrumen musik khususnya piano. Berlokasi di Tambun, Bekasi, perusahaan ini memiliki 41 tenaga kerja dan menuntut standar operasional yang tinggi guna memenuhi permintaan *klien* industri. Komponen kunci dalam menentukan keberhasilan operasional adalah kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pengiriman pesanan tepat waktu merupakan salah satu ukuran keberhasilan bisnis. Selain itu, tingkat kerusakan barang (*reject rate*) yang rendah juga menjadi indikator penting. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, yang diperkuat dengan fluktuasi data *invoice* periode Januari - September 2025 berikut:

Tabel 1. Data Invoice PT Empat Perdana Carton Januari-September 2025

Bulan	Total Invoice	Persentase %
Januari	1.537.575.666	-
Februari	1.410.669.657	-8,25%
Maret	1.390.958.652	-1,40%
April	1.376.716.572	-1,02%
Mei	2.183.330.796	58,59%
Juni	2.248.186.774	2,97%
Juli	2.338.555.604	4,02%
Agustus	1.746.123.478	-25,33%
September	1.914.976.550	9,67%

Sumber: Data Internal Perusahaan Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, terjadi penurunan bertahap pada Februari-April serta penurunan tajam pada Agustus sebesar -25,33%. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan pada tingkat keterikatan karyawan serta kualitas kehidupan kerja di lapangan, sehingga berdampak langsung pada ketidakstabilan kinerja karyawan dalam mencapai target organisasi secara keseluruhan. Secara konseptual, keterikatan karyawan merupakan kondisi mental positif yang berkontribusi terhadap loyalitas dan peningkatan kinerja organisasi (Wicaksono & Brahmasari, 2021). Sementara itu, kualitas kehidupan kerja mencakup jaminan pekerjaan, serta pengembangan karier yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan (Amelia et al., 2023; Ekos Albar, 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja, baik secara parsial maupun simultan (Febriani et al., 2022). Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang bertentangan. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Fancha et al. (2024), ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berdampak substansial terhadap kinerja. Demikian pula, Arta et al. (2023) mengungkapkan tidak ada hubungan signifikan antara keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja serta kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang membutuhkan lebih banyak penelitian, terutama di industri manufaktur di mana dinamika kinerja selalu berubah. Studi ini menarik karena

meneliti kembali bagaimana keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja pekerja di sektor manufaktur pengemasan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di PT Empat Perdana Carton, baik secara individual maupun dalam kaitannya satu sama lain. Secara teori, penelitian ini seharusnya meningkatkan model korelasi antar variabel, dan secara praktik, akan membantu manajemen menciptakan kebijakan peningkatan kinerja yang memprioritaskan keterikatan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Social Cognitive Theory

Menurut Teori Kognitif Sosial (SCT) Albert Bandura (1986), perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antar faktor kognitif, lingkungan, dan tindakan yang dilakukan secara berkelanjutan (Rusman & Hendayana, 2025). Dalam konteks organisasi, konstruk ini diukur melalui indikator *self-efficacy*, *observational learning*, *reinforcement*, *outcome expectation*, dan *self-regulation* yang menjelaskan bagaimana keyakinan diri serta dukungan sosial membentuk perilaku kerja. Penerapan SCT dalam organisasi menunjukkan relevansi kuat terhadap peningkatan kinerja. Astuti & Arraniry (2024) menegaskan bahwa efikasi diri berperan signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan, di mana keyakinan diri yang tinggi berbanding lurus dengan dedikasi kerja. Sejalan dengan itu, Mehmood et al. (2024) menemukan bahwa mekanisme *self-regulation* serta lingkungan sosial yang suportif berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja. Lebih lanjut, Meyvanali et al. (2025) mengonfirmasi bahwa sinergi antara efikasi diri dan keterikatan kerja berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan melalui pencapaian target yang lebih produktif.

Temuan empiris lainnya turut mendukung relevansi SCT dalam perilaku kerja. Wardhana & Harsono (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* menjadi faktor kognitif utama yang mendorong kinerja melalui mekanisme motivasional. Selain itu, Sutrisno et al. (2024) menekankan bahwa *observational learning* dan dukungan lingkungan secara simultan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan demikian, SCT memberikan kerangka logis bahwa keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja merupakan manifestasi interaksi kognitif-lingkungan yang menentukan capaian kinerja karyawan.

Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli et al. (2002) keterikatan karyawan dapat dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang muncul dalam diri individu saat bekerja. Semangat, komitmen, dan keterikatan penuh dalam tugas (absorpsi) adalah tiga karakteristik utama dari kondisi ini. Tiga karakteristik utama digunakan untuk mengevaluasi keterikatan karyawan: semangat, pengabdian, dan absorpsi. Dimensi-dimensi ini masing-masing mewakili energi mental, kegembiraan, dan kebanggaan, serta fokus dan keterikatan mendalam dalam pekerjaan. Secara operasional, indikator keterikatan karyawan meliputi (1) energi tinggi, (2) mengeluarkan usaha maksimal, (3) gigih menghadapi kesulitan, (4) memaknai pekerjaan, (5) antusias dan bangga, (6) komitmen tinggi, (7) fokus penuh, (8) sulit melepaskan diri dari pekerjaan, (9) merasa waktu berjalan cepat saat bekerja.

Ardiansyah (2020) mempertegas bahwa keterikatan ini mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap nilai organisasi guna mendorong keberhasilan bisnis.

Sementara itu, Kosim et al. (2023) memandangnya sebagai kondisi psikologis yang mengintegrasikan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Diana (2021) menambahkan bahwa konstruk ini mencakup tingkat keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya. Selanjutnya, Irfania & Rini (2025) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai manifestasi emosional dan perilaku yang mendorong kontribusi maksimal melalui loyalitas dan semangat kerja. Sejalan dengan itu, Apriwanti (2023) menekankan pada aspek kesetiaan serta ketahanan emosional dalam bekerja. Secara keseluruhan, keterikatan karyawan dapat dipahami sebagai konsep multidimensional yang mencerminkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Agar karyawan dapat berkinerja maksimal dan bahagia dalam pekerjaannya, kualitas kehidupan kerja mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh organisasi untuk menjadikan tempat kerja mereka aman, mendukung, dan kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Walton, 1986). Menurut Sabonte dkk. (2021), gagasan ini menyoroti kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosial pekerja guna meningkatkan produksi. Delapan komponen kualitas kehidupan kerja yang sehat yang disoroti oleh Febriani dkk. (2022) dan Walton (1986) adalah sebagai berikut: upah yang layak dan adil; kondisi kerja yang aman dan sehat; pengembangan kapasitas individu; stabilitas karir dan peluang kemajuan; integrasi sosial dalam organisasi; kepatuhan terhadap prinsip-prinsip konstitusional; kualitas kehidupan kerja; dan pentingnya sosial dari pekerjaan itu sendiri. (1) Pertumbuhan dan pengembangan, (2) partisipasi, (3) sistem imbalan inovatif, dan (4) lingkungan kerja adalah empat ukuran utama kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh Febriani dkk. (2022). Demi kepraktisan, penelitian empiris sering kali menyederhanakan aspek-aspek ini.

Anisya et al. (2022) menegaskan bahwa QWL merupakan perspektif manajemen untuk meningkatkan harga diri serta kesehatan mental dan fisik karyawan. Sejalan dengan itu, Gunawan & Hidayatullah (2023) memandangnya sebagai strategi sistem manajemen untuk mengembangkan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Lian & Susanto (2023) menambahkan bahwa QWL adalah upaya sistematis dalam pengelolaan sumber daya manusia, sementara Hartini (2023) mengaitkannya langsung dengan peningkatan produktivitas organisasi. Lebih lanjut, bukti empiris dari Gunawan & Hidayatullah (2023) menunjukkan bahwa penerapan strategi QWL hal ini memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan dalam meningkatkan kinerja staf secara konsisten. Akibatnya, kualitas kehidupan kerja merupakan aspek strategis yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, bukan hanya sekadar lingkungan kerja yang ideal.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2015), Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dari upaya individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dan pedoman yang ditetapkan oleh pemberi kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian adalah aspek utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja ini. Dimensi-dimensi ini menunjukkan seberapa baik karyawan mampu melakukan tugas mereka. Dengan demikian, Alfaiz et al. (2025) menegaskan bahwa pencapaian kinerja ditentukan oleh kapasitas karyawan

untuk sepenuhnya memenuhi tuntutan pekerjaan dengan menyatakan bahwa pengukuran kinerja karyawan didasarkan pada indikator (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Budiyanto & Mochklas (2020) memperdalam pandangan ini dengan menegaskan bahwa kinerja bersifat kontekstual dan hanya bernilai jika selaras dengan parameter mutu organisasi. Perspektif ini diperluas oleh Telaumbanua et al. (2024), yang memaknai kinerja sebagai perilaku aktual yang merefleksikan proses aktualisasi kompetensi individu dalam peran profesionalnya. Pada level organisasi, Astuti et al. (2021) menekankan bahwa kinerja individu merupakan prasyarat keberhasilan institusi yang memiliki implikasi kolektif. Fermayani et al. (2024) menambahkan bahwa kinerja berfungsi sebagai mekanisme strategis untuk memastikan konsistensi aktivitas personal dengan arah jangka panjang perusahaan. Secara metodologis, Kosim et al. (2023) membuktikan bahwa kinerja adalah konstruk empiris yang dipengaruhi oleh berbagai faktor *antecedent*. Secara komprehensif, kinerja karyawan adalah konstruk multidimensional yang mencakup hasil terukur, perilaku profesional, dan keselarasan strategis bagi keberlanjutan organisasi.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Partisipasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas, menurut Salsabila et al. (2026) Ini menyiratkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi yang didefinisikan oleh semangat, komitmen, dan minat penuh terhadap pekerjaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Istilah "kualitas kehidupan kerja" menggambarkan tempat kerja ideal yang mendorong kebahagiaan, kesehatan, dan keterikatan di antara para pekerja. Menurut penelitian, peningkatan kualitas kehidupan kerja dan motivasi karyawan dapat didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang baik (Butar-butar & Aisyah, 2025).

3. Keterikatan Karyawan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas mereka. Kualitas kehidupan kerja yang baik berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta komitmen karyawan dalam bekerja. Keterikatan karyawan yang tinggi mendorong orang untuk bekerja sebaik mungkin. Menurut penelitian (Febriani et al., 2022), kedua faktor tersebut secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pekerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, berikut merupakan model Hipotesis:

1. H1: Dihipotesiskan bahwa keterikatan karyawan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2: Dihipotesiskan bahwa kualitas kehidupan kerja (X2) memiliki dampak cukup besar secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3: Keterikatan karyawan (X1) dan kualitas kehidupan kerja (X2) diduga berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Penelitian dalam studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif *verifikatif*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41, diambil seluruhnya dijadikan sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*). Kuesioner, observasi, dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer, yang dilengkapi dengan data sekunder dari tinjauan pustaka dan catatan bisnis.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Employee Engagement (X1)				Quality of Work Life				Kinerja Karyawan			
Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,579	0,3081	Valid	1	0,783	0,3081	Valid	1	0,651	0,3081	Valid
2	0,58	0,3081	Valid	2	0,664	0,3081	Valid	2	0,731	0,3081	Valid
3	0,56	0,3081	Valid	3	0,641	0,3081	Valid	3	0,615	0,3081	Valid
4	0,533	0,3081	Valid	4	0,653	0,3081	Valid	4	0,654	0,3081	Valid
5	0,622	0,3081	Valid	5	0,501	0,3081	Valid	5	0,603	0,3081	Valid
6	0,752	0,3081	Valid	6	0,572	0,3081	Valid	6	0,57	0,3081	Valid
7	0,598	0,3081	Valid	7	0,653	0,3081	Valid	7	0,654	0,3081	Valid
8	0,631	0,3081	Valid	8	0,396	0,3081	Valid	8	0,731	0,3081	Valid
9	0,605	0,3081	Valid	9	0,67	0,3081	Valid	9	0,77	0,3081	Valid
10	0,56	0,3081	Valid	10	0,567	0,3081	Valid	10	0,645	0,3081	Valid
11	0,598	0,3081	Valid	11	0,641	0,3081	Valid				
12	0,579	0,3081	Valid	12	0,783	0,3081	Valid				
13	0,631	0,3081	Valid								
14	0,622	0,3081	Valid								
15	0,533	0,3081	Valid								
16	0,579	0,3081	Valid								
17	0,58	0,3081	Valid								
18	0,752	0,3081	Valid								

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Validitas dinilai menggunakan korelasi momen produk Pearson. Pada tingkat signifikansi 5%, suatu item dianggap sah jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r

tabel. Dengan 41 partisipan, berhasil mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,3081. Karena nilai r dari item pernyataan lebih besar daripada nilai r dalam tabel, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabel Variabel

No	Variabel	R alpha	R tabel	Kriteria
1	Keterikatan karyawan (X ₁)	0,897	0,60	Reliabel
2	Kualitas kehidupan kerja (X ₂)	0,861	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel keterikatan karyawan (X₁), kualitas kehidupan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) semuanya di atas 0,60.

1. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.074	41	.200 ^a	.987	41	.906

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel residual yang tidak distandarisasi adalah 0,906 berdasarkan temuan teknik *Shapiro-Wilk* dari uji normalitas. Hasilnya lebih besar dari 0,05, oleh karena itu data penelitian dapat disimpulkan memiliki distribusi normal ($p > 0,05$).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.077	4.255		-.018	.988		
	Employee Engagement	.290	.065	.457	4.480	<.001	.622	1.608
	Quality of Work Life	.395	.079	.509	4.993	<.001	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi 0,622 > 0,10 dan nilai VIF 1,608 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas tidak ada dalam model penelitian. Multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, menurut kriteria yang digunakan untuk menetapkan penentuan ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.605	2.478		1.455	.154
	Employee Engagement	-.029	.038	-.158	-.775	.443
	Quality of Work Life	.008	.046	.036	.179	.859

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Nilai signifikan 0,443 > 0,05 untuk keterikatan karyawan (X1) dan nilai 0,859 > 0,05 untuk kualitas kehidupan kerja (X2). Hasilnya, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.077	4.255		-.018	.986
	Employee Engagement	.290	.065	.457	4.480	<.001
	Quality of Work Life	.395	.079	.509	4.993	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Persamaan tersebut menghasilkan nilai konstan -0,077, dengan koefisien β₁ (X1) sebesar 0,290 dan β₂ (X2) sebesar 0,395, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Akibatnya, persamaan regresi linier berganda yang dibuat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,077 + 0,290X_1 + 0,395X_2 + e$$

Kinerja karyawan (Y) berada pada -0,077 jika keterikatan karyawan (X1) dan kualitas kehidupan kerja (X2) keduanya nol, menurut nilai konstanta (α) sebesar -0,077. Menurut koefisien β₁ (0,290), jika semua faktor lain tetap sama, setiap peningkatan keterikatan karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,290. Sementara itu, peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,395 ditunjukkan oleh koefisien β₂.

Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan bahwa kedua variabel independen kurang dari 0,05, dengan nilai Sig. kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT Empat Perdana Carton.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.077	4.255		-.018	.986
	Employee Engagement	.290	.065	.457	4.480	<.001
	Quality of Work Life	.395	.079	.509	4.993	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus = n - k - 1 atau 41 - 2 - 1 = 38. Nilai t-tabel sebesar 2,024 diperoleh pada tingkat signifikansi 0,05.

Hipotesis 1

Karena nilai t hitung sebesar 4,480 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024, maka nilai signifikansi untuk pengaruh (parsial) X1 terhadap Y kurang dari 0,001,

yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Febriani et al. (2022) mendukung hasil ini, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berdampak positif terhadap keterikatan karyawan.

Hipotesis 2

Pengaruh parsial X2 terhadap Y juga signifikan secara statistik dengan $< 0,001 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar $4,993 > 2,024$ pada tabel t. Dengan demikian, masuk akal untuk berasumsi bahwa X2 memiliki pengaruh terhadap Y, yaitu kinerja karyawan, sampai batas tertentu. Temuan Wicaksono & Brahmasari (2021) bahwa kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.284	2	268.142	58.312	<.001 ^b
	Residual	174.740	38	4.598		
	Total	711.024	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Employee Engagement

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Rumus $(k; n - k)$, yaitu $(2; 41 - 2) = (2; 39)$, digunakan untuk menghitung derajat kebebasan (df), menghasilkan nilai F-tabel sebesar 3,24.

Dapat dilihat dari tabel 9, nilai F adalah $58,312 > 3,24$ F-tabel, dan nilai signifikansi untuk dampak (simultan) X1 dan X2 pada Y adalah $<0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 berdampak pada Y. Dengan demikian, kedua elemen ini memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja secara bersamaan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.741	2.144

a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Faktor independen berupa keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh simultan sebesar 74,1% terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (nilai Adjusted R Square sebesar $0,741 = 74,1\%$). Faktor-faktor lain, yang tidak termasuk dalam analisis ini, menyumbang 25,9% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai t terhitung sebesar $4,480 > t\text{-tabel } 2,024$, hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama tentang hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja, H1 telah terbukti benar. Menurut penelitian (Schaufeli et al., 2002), keterikatan emosional dan kognitif karyawan dapat ditingkatkan oleh dimensi semangat, pengabdian, dan penyerapan, yang secara langsung memengaruhi produktivitas yang lebih tinggi. Temuan Febriani et al. (2022), yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja individu, juga konsisten dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar $4,993 > t$ tabel sebesar $2,024$ dan nilai signifikansi $<0,001 <0,05$. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua dapat diatasi dan H2 disetujui. Secara konseptual, terpenuhi aspek kesejahteraan, keamanan, dan keseimbangan kerja Walton (1986) terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Wicaksono & Brahmasari (2021) yang menekankan pentingnya kualitas lingkungan kerja dalam memacu kinerja karyawan.

Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang didasarkan pada pengujian hipotesis ketiga (H3), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja, sebagaimana dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari $0,001$ dan nilai F yang dihitung lebih dari $3,24$ pada tabel F . Dengan demikian, rumusan masalah ketiga dapat terjawab dan hipotesis H3 diterima. Dengan nilai Adjusted R Squared sebesar $0,741$, kedua faktor ini menjelaskan $74,1\%$ variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan tambahan $25,9\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar cakupan penelitian. Temuan empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja berkualitas tinggi yang mendorong keterikatan psikologis karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan $74,1\%$ variasi kinerja karyawan, yang menegaskan pentingnya peran faktor psikologis dan lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat perspektif Social Cognitive Theory bahwa interaksi antara faktor internal dan eksternal menjadi determinan utama dalam membentuk kinerja. Oleh karena itu, penguatan keterikatan karyawan yang didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang optimal merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Implikasi

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa PT Empat Perdana Carton perlu memprioritaskan penguatan keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja dalam kebijakan sumber daya manusia. Peningkatan keterikatan dapat dilakukan melalui komunikasi partisipatif, apresiasi berbasis kinerja, dan pengembangan kompetensi, sedangkan kualitas kehidupan kerja ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, serta kualitas kehidupan kerja. Secara manajerial, kedua aspek tersebut perlu diintegrasikan dalam sistem penilaian kinerja yang objektif dan penguatan budaya kerja kolaboratif guna mendorong kinerja yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alfaiz, M. D., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Job Satisfaction And Welfare On Employee Performance Pt . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sumber Adiluhung Kahuripan*. 6(3), 3076–3088.
- Amelia, R. R., Andini, Ramadhan, M. A., Syam, J., Erwina, & Munawir. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(2), 594–601. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). *Quality of work life dan self-esteem pada kinerja karyawan*. 2(2), 161–175.
- Apriwanti, E. C. (2023). Employee Engagement In Organizational : Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan, volume 2 N*, 15–22.
- Ardiansyah, T. (2020). *Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur)*. 12(2), 156–171. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6444>
- Arta, A. M., Echdar, S., & Fatmasari, F. (2023). *The Influence of Quality of Work Life, Job Satisfaction and Employee Engagement on the Performance of Honorer Employees DPRD Bulukumba*. 193–207.
- Astuti, & Arraniry. (2024). *The Effect Of Self-Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable*. 13(02), 673–685. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Astuti, R. Y., Taqiyuddin, A. H., Triswijaya, B. K., & Raharjo, D. S. (2021). *Manajemen Kinerja*. CV. Nata Karya.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan*. CV. AA. RIZKY.
- Butar-butar, P. B. T., & Aisyah, S. (2025). *Quality of Work Life (QWL) pada Karyawan Pelaksana Afdeling PT Perkebunan Nusantara IV Regional III , Kebun Sei Garo*. 2008, 504–518.
- Diana, S. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. 9, 1205–1213.
- Ekos Albar. (2025). Quality of Work Life and its Impact on Employee Engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s), 338–344. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.516>
- Fancha, R. F., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 362–372. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.809>

- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Fermayani, R., Wahdiniawati, S. A., Barlian, B., Adiwinata, D., Karmila, M., Febrian, W. D., Nurdin, A., & Sari, J. (2024). *Manajemen Kinerja* (A. S. Egim (ed.)).
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang*. 1, 1–12.
- Hartini. (2023). *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life , dan Keadilan Organisasi* (Nasrudin (ed.); Issue July). PT. Nasya Expanding Management.
- Irfania, Y., & Rini, H. P. (2025). *Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja*. 14, 295–303. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1351>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Effect of the work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Lian, B., & Susanto, Y. (2023). *Pendekatan Quality of Work Life: Terhadap Kepuasan Karyawan*. Deepublish Publisher.
- Mehmood, Hasan, & et al. (2024). *Social Cognitive Theory In Human Resource Management: Literature Review, Criticism and Research Agenda Sumera*. 13(2), 9–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.61506/01.00287>
- Meyvanali, M., Ardi, A., Pink, M., & Andre, R. (2025). Social Sciences & Humanities Open Strengthening job performance through social cognitive factors : The roles of self-efficacy , work engagement , and knowledge-oriented leadership. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(September), 101999. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101999>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=Cbz6nQEACAAJ&redir_esc=y
- Rusman, & Hendayana. (2025). *Integrasi RBV, RDT, DCT, dan SCT dalam Menjelaskan Disiplin dan Kinerja Karyawan PT Bridgestone*. 4(11), 3389–3400.
- Salsabila, K. F., Rully, M., & Alim, S. (2026). *The Effect of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Employee Performance through Employee Engagement among Nurses and Midwives at Muhammadiyah Darul Istiqomah Hospital in Kendal*. 22, 1087–1096.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. 71–92.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sutrisno, Siminto, Syamsuri, Junianto, P., & Pramonnno, S. A. (2024). *The Influence of ChatGPT Usage and Entrepreneurship Education on Students' Entrepreneurial Intentions with Innovative Behaviour as a Mediating Variable : The Perspective of Social Cognitive and Experiential Learning Theory*. 10(3), 906–919.

- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, S., & Zega, Y. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Walton, R. E. (1986). *Quality of Working Life : What Is It ?*
- Wardhana, D. Y., & Harsono. (2024). *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship Self-Efficacy , Motivation , and Employee Performance in Hospitality Industry : A Mediation Analysis*. 5(1), 75–86.
- Wicaksono, & Brahmasari, I. A. (2021a). *Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur*. 6, 1–18.
- Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021b). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 1–18. <https://doi.org/10.30996/jem17.v6i2.5811>