

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

Oleh:

Rifki Juandi Sahputra¹

Zulfina Adriani²

Fitri Chairunnisa³

Universitas Jambi

Alamat: Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota,
Kabupaten Muaro Jambi, Jambi (36361).

Korespondensi Penulis: rifkijuandi444@gmail.com, zulfina_adriani@unja.ac.id,
fitri_chairunnisa@unja.ac.id.

Abstract. *Abstract. This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life (QWL) and Work Engagement on Job Performance to PTPN VI Nusantara Tebo Jambi employee. The rapid development of organizational demands requires companies to maintain employee performance through improving work quality and engagement. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employee of PTPN IV Nusantara Tebo Jambi. The sampling technique used was porposive sampling, with a total of 74 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis assisted by SPSS. The results of the study show that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Job Performance both partially and simultaneously, Work Engagement has a positive and significant effect on Job Performance both partially and simultaneously, and Quality of Work Life and Work Engagement have a positive and significant effect on Job Performance both partially and simultaneously. These findings indicate that improving employee welfare and engagement can significantly enchane organizational performance.*

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

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), dan Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kinerja (*Job Performance*) karyawan PTPN VI Nusantara Tebo Jambi. Perkembangan tuntutan organisasi menuntut perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja dan keterlibatan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang di sebarakan kepada karyawan PTPN VI Nusantara Tebo Jambi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 74 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan baik secara persial maupun simultan, Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan baik secara persial maupun simultan, dan Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan baik secara persial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pekerjaan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi, perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan kinerja organisasi (Nainggolan, 2022). Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena mencerminkan kontribusi individu terhadap efektivitas dan produktivitas perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja (*Work Engagement*). *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeil dan Bakker, 2004). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus yang kuat dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Bekker dan Demerouti, 2008). Selain keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work*

Life) juga memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. *Quality of Work Life* mencerminkan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mereka di lingkungan kerja, yang mencakup aspek kompensasi, kondisi kerja, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja (Walton, 1975). *Quality of Work Life* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong keterlibatan kerja karyawan.

PTPN VI Nusantara Tebo Jambi sebagai perusahaan BUMN di sektor perkebunan menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti rendahnya inisiatif kerja, tingginya beban kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun capaian produksi perusahaan selama periode 2021-2023 menunjukkan hasil yang melampaui target, fenomena tersebut mengindikasikan perlunya perhatian terhadap aspek *Quality of Work Life* dan *Work Engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga oleh dukungan organisasi yang diberikan melalui sistem dan kebijakan yang adil.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, di mana motivasi kerja akan tumbuh apabila karyawan merasa dihargai serta memperoleh lingkungan kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2013). Dalam konteks ini, kualitas kehidupan kerja menjadi fondasi penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis karyawan di tempat kerja. Konsep *Quality of Work Life* menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Walton (1975) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menyediakan kompensasi yang layak, kondisi kerja yang aman, serta kesempatan pengembangan karier akan menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, *Quality of Work Life* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* memiliki keterkaitan yang erat dalam membentuk *Job Performance*. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan kebijakan peningkatan kualitas kehidupan

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

kerja dengan strategi penguatan keterlibatan karyawan akan memiliki peluang lebih besar dalam mencapai target kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai hubungan ketiga variabel ini menjadi penting untuk memberikan dasar ilmiah bagi pengambilan keputusan manajerial.

KAJIAN TEORITIS

Quality of Work Life (QWL)

Quality of Work Life merupakan konsep yang menekankan pada upaya memanusiakan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan sosial, psikologis. Dan fisik karyawan. Nawawi (2001) mendefinisikan *QWL* sebagai upaya peningkatan kualitas kehidupan melalui penciptaan pekerjaan yang lebih manusiawi. Walton (1993) mengemukakan delapan dimensi *QWL*, yaitu kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, peluang pengembangan kapasitas manusia, keamanan dan pertumbuhan kerja, integritas sosial, perlindungan hak individu, keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja, serta relevansi sosial pekerjaan.

Work Engagement

Work Engagement menggambarkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya (Wellins & Concelman, 2005). Schaufeli dan Bakker (2011) menyatakan bahwa *Work Engagement* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, antusiasme, serta kesediaan untuk memberikan usaha ekstra dalam bekerja.

Job Performance

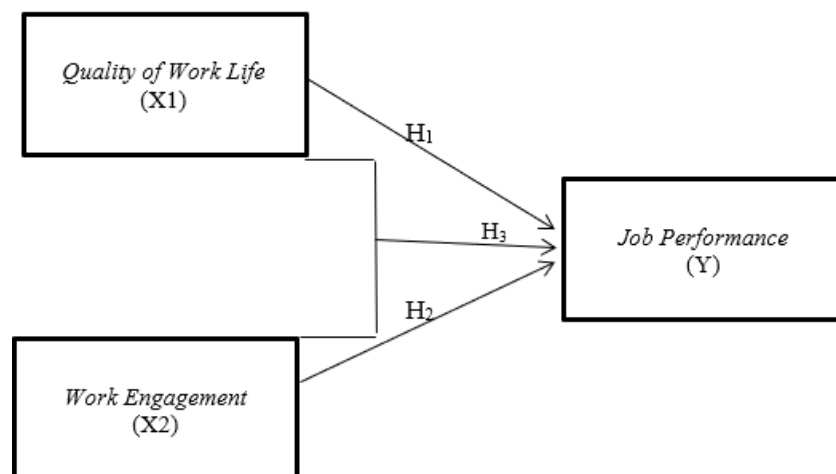
Job Performance didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kinerja mencerminkan perilaku kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Hubungan Antarvariabel

Lingkungan kerja yang berkualitas akan meningkatkan keterlibatan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kerja. Namun, beberapa studi menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga diperlukan penelitian lanjut untuk mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka ini memberikan suatu gambaran dari hubungan antar variabel secara teoritis, yaitu variabel X1 dengan variabel Y, variabel X2 dengan variabel Y, dan variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y. Kerangka pemikiran adalah uraian ringkas dari sebuah fenomena yang nanti bisa di gabungan lalu terbentuklah *theory* yang dapat memberikan gambaran hubungan antar variabel yang ingin di teliti.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 74 responden. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini metode pemilihan responden yang digunakan yaitu *accidental random sampling*. Metode ini merupakan proses pengambilan sampel secara acak didasarkan pada karyawan- karyawan yang ditemui peneliti secara *accidental*, dimana sampel tersebut cocok sebagai sumber data. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai atau dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi jumlah karyawan dengan menggunakan teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error (Sisa)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

=Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 283 karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Dengan demikian, banyak sampel pada penelitian ini dapat dihitung yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{283}{1 + 283(0,1^2)} \\ n &= \frac{283}{3,83} \\ n &= 73,89 = 74 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 74 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel penelitian

Pada bagian ini akan memperlihatkan kan rekapitan serta menjelaskan tentang jawaban yang telah diberikan oleh reponden, atas pernyataan dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), keterlibatan kerja (*work engagment*) dan kinerja karyawan (*job performance*), serta memiliki beberapa butir pernyataan dengan 5 skala yaitu, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Nilai paling rendah adalah satu, yang artinya responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Sedangkan nilai paling tinggi adalah lima yang memiliki arti bahwa responden sangat setuju pada pernyataan yang diberikan pada kuesioner.

1. Analisis variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang sudah ditebarkan. Dengan tujuan mendapatkan gambaran secara umum mengenai variabel kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. analisis variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*)

kode	Pernyataan	X	STS	TS	N	S	SS	skor	ket
			1	2	3	4	5		
QWL1	Lingkungan kerja aman dan nyaman	F	2	4	10	38	20		
		FX	2	8	30	152	100	292	
QWL2	Dukungan rekan kerja dan atasan	F	1	5	8	40	20		
		FX	1	10	24	160	100	295	
QWL3	Beban kerja sesuai kemampuan	F	3	6	12	35	18		
		FX	3	12	36	140	90	281	
QWL4	Kesempatan pengembangan keterampilan	F	2	7	11	36	18		
		FX	2	14	33	144	90	283	
QWL5	Pekerjaan memberi makna dan kepuasan	F	1	4	9	39	21		
		FX	1	8	27	156	105	297	
	Rata-rata skor							289,6	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata nilai keseluruhan variabel Kualitas kehidupan kerja, 289,6 yang artinya variabel Kualitas kehidupan kerja dari responden kuisioner termasuk dalam golongan Setuju. Yang berarti, responden merasa setuju untuk setiap yang diberikan pada kuisioner. Nilai yang paling tinggi pada variabel Kualitas kehidupan kerja adalah 297 masuk dalam golongan setuju dengan pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan kepuasan” dimana dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa pekerjaan mereka saat ini di PTPN VI Nusantara memberikan mereka makna dan kepuasan. Sedangkan skor terendah adalah 281 dengan pernyataan “Beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.” artinya bahwa ada sebagian responden yang merasa keberatan dengan beban pekerjaan mereka.

2. Analisis Variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2)

Variabel lain yang juga berdiri sendiri pada penelitian ini adalah variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) yang memiliki 5 pernyataan. Dengan tujuan

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

mendapatkan gambaran umum mengenai variabel diskon dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. analisis variabel kualitas keterlibatan kerja (*work engagement*)

kode	Pernyataan	X	STS	TS	N	S	SS	skor	ket
			1	2	3	4	5		
WE1	Antusias saat bekerja	F	1	5	9	37	22		
		FX	1	10	27	148	110	296	
WE2	Fokus pada pekerjaan	F	2	4	8	40	20		
		FX	2	8	24	160	100	294	
WE3	Pekerjaan penting bagi perusahaan	F	1	3	10	38	22		
		FX	1	6	30	152	110	299	
WE4	Menikmati pekerjaan setiap hari	F	2	6	9	36	21		
		FX	2	12	27	144	105	290	
WE5	Bangga menjadi bagian perusahaan	F	1	4	7	39	23		
		FX	1	8	21	156	115	301	
	Rata-rata skor							296	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata nilai keseluruhan pada variabel keterlibatan kerja (*work engagement*), 296 yang artinya variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) dari jawaban para responden merasa setuju untuk setiap pernyataan yang ada pada kuisioner. Nilai yang paling tertinggi adalah 301 dengan pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini” dimana dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa mereka merasa bangga pekerja di PTPN VI Nusantara. Sedangkan skor terendah adalah 294 dengan pernyataan “Saya sepenuhnya fokus pada pekerjaan yang saya lakukan.” artinya bahwa ada sebagian responden yang merasa bahwa tidak yakin bisa sepenuhnya fokus pada pekerjaan.

3. Analisis Variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Gambaran pada variabel kinerja karyawan yang telah selesai, disebarkan kepada responden, akan dijabarkan pada tabel. Yang berguna untuk memperoleh gambaran secara umum tentang kinerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel 3. analisis variabel kualitas kinerja karyawan (*Job perfomance*) (Y)

kode	Pernyataan	X	STS	TS	N	S	SS	skor	ket
			1	2	3	4	5		
JP1	Menyelesaikan tugas tepat waktu	F	1	4	8	41	20		
		FX	1	8	24	164	100	297	
JP2	Menjaga kualitas kerja	F	2	5	9	38	20		
		FX	2	10	27	152	100	291	
JP3	Kontribusi positif terhadap tim	F	1	6	10	36	21		
		FX	1	12	30	144	105	292	
JP4	Inisiatif tanpa diperintah	F	2	7	11	34	20		
		FX	2	14	33	136	100	285	
JP5	Adaptasi terhadap perubahan	F	1	5	9	37	22		
		FX	1	10	27	148	110	296	
	Rata-rata skor							292,2	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata nilai keseluruhan pada variabel kualitas kinerja karyawan 292,2 yang mempunyai arti variabel keputusan pembelian masuk pada arti setuju. Nilai tertinggi ada 297 “Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan” yang artinya para responden melakukan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberkann perusahaan. Sedangkan skor terendah terendah ada pada nilai 285 dengan pernyataan “Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah” yang artinya masih ada beberapa responden yang bekerja tanpa inisiatif diri sendiri.

Uji Prasyarat Data

1. Uji validitas data

Uji validitas data memiliki tujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas menggunakan rumus statistika koefisien korelasi *Product Moment*. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba terlihat pada table berikut :

Variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*)

Tabel 4. uji validitas data variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	QWL1	0,764	0,229	valid
2	QWL2	0,562	0,229	valid
3	QWL3	0,525	0,229	valid

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

4	QWL4	0,392	0,229	valid
5	QWL5	0,918	0,229	valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas di tabel, dapat diketahui bahwa dari 5 item pertanyaan variable kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1), semuanya dinyatakan valid dengan r hitung $>$ r tabel untuk $n=74$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,229. Sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2)

Tabel 5. uji validitas data variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	WE1	0,764	0,229	valid
2	WE2	0,562	0,229	valid
3	WE3	0,918	0,229	valid
4	WE4	0,741	0,229	valid
5	WE5	0,918	0,229	valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas berfungsi untuk menguji validitas tiap pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan variabel keterlibatan kerja (*work engagement*). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa dari 5 item pernyataan variable keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2), semuanya dinyatakan valid dengan r hitung $>$ r tabel untuk $n=74$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,229. Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

Variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Tabel 6. uji validitas data variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	JP1	0,467	0,229	valid
2	JP2	0,562	0,229	valid
3	JP3	0,825	0,229	valid
4	JP4	0,918	0,229	valid
5	JP5	0,918	0,229	valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas berfungsi untuk menguji validitas tiap pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan variabel kinerja karyawan (*job performance*). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa 5 item pernyataan variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dinyatakan vald dengan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ untuk $n=74$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,229. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan untuk pengambilan data.

2. Uji realibilitas data

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menghitungnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yang dilakukan dengan bantuan program IMB SPSS Statistic 27.

Tabel 7. uji Realibilitas kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	15

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel berfungsi untuk menguji realibilitas kuesioner. Berdasarkan hasil reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* seluruh pertanyaan lebih dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60. Sehingga instrument penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Data

1. Distribusi frekuensi

Variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan skala Linkert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Berikut adalah hasil dari perhitungan distribusi frekuensi variabel perencanaan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 27 yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. hasil distribusi variabel kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
QWL1	-	-	-	-	14	18,9	45	60,8	15	20,3
QWL2	-	-	-	-	-	-	59	79,7	15	20,3
QWL3	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8	-	-

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

QWL4	-	-	-	-	15	20,3	59	79,7	-	-
QWL5	-	-	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) yang diukur melalui lima item pernyataan, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh item pernyataan. Pada item QWL1 hingga QWL5, tidak terdapat responden yang memilih kategori Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS), yang menunjukkan bahwa tidak ada penilaian negatif terhadap aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang diteliti. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju dengan persentase yang cukup tinggi, bahkan pada beberapa item seperti QWL2 dan QWL4, lebih dari 79% responden menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang mencakup kondisi kerja, kenyamanan, serta dukungan organisasi telah dirasakan dengan baik oleh responden, sehingga variabel Quality of Work Life berada pada kategori baik dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2) diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan skala Linkert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Berikut adalah hasil dari perhitungan distribusi frekuensi variabel perencanaan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 27 yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. hasil distribusi Variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
JP1	-	-	-	-	-	-	59	79,7	15	20,3
JP2	-	-	-	-	-	-	59	79,7	15	20,3
JP3	-	-	-	-	14	18,9	45	60,8	15	20,3
JP4	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8	-	-
JP5	-	-	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel keterlibatan kerja (*work engagement*), dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja responden berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban Setuju (S) dan

Sangat Setuju (SS) pada seluruh item pernyataan WE1 sampai dengan WE5. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS), yang menunjukkan bahwa responden tidak memiliki persepsi negatif terhadap keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase yang cukup besar, bahkan pada beberapa item seperti WE2 dan WE4, lebih dari 79% responden menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat semangat, dedikasi, dan keterikatan yang baik terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga variabel keterlibatan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan mendukung kinerja individu dalam organisasi.

Variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y) diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan skala Linkert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Berikut adalah hasil dari perhitungan distribusi frekuensi variabel perencanaan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 27 yaitu sebagai berikut :

Tabel 10. hasil distribusi kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
JP1	-	-	-	-	-	-	59	79,7	15	20,3
JP2	-	-	-	-	-	-	59	79,7	15	20,3
JP3	-	-	-	-	14	18,9	45	60,8	15	20,3
JP4	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8	-	-
JP5	-	-	-	-	-	-	29	39,2	45	60,8

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (*job performance*), dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh item pernyataan JP1 sampai dengan JP5. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS), yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki persepsi negatif terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase yang cukup tinggi, bahkan pada item JP1 dan JP2 sebanyak 79,7% responden menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal, baik dari aspek

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja, sehingga variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikategorikan tinggi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Korelasi Product Moment

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel, bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel, maka digunakan tabel dibawah ini:

Tabel 11. interpretasi nilai koefisien korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Statistika untuk Penelitian (Sugiyono, 2011:184)

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Tabel 12. korelasi product momment Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Correlations

		kualitas kehidupan kerja	kinerja karyawan
kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	1	,970**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,970**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan output dari program IBM SPSS Statistic 27 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi product moment Kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,970 yang menunjukkan ada korelasi yang sangat kuat antara variabel Kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan karena memiliki nilai interval diantara 0,80-1,000 dengan arah positif. Arah positif yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Tabel 13. korelasi product momment Keterlibatan kerja (*work engagement*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Correlations

		keterlibatan kerja	kinerja karyawan
keterlibatan kerja	Pearson Correlation	1	,967**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,967**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel yang berisi output dari program IBM SPSS Statistic 27 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment* keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,967 yang menunjukkan ada korelasi yang sangat kuat antara variabel Kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan karena memiliki nilai interval diantara 0,80-1,000 dengan arah positif. Arah positif yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

3. Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistic 27 untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

Tabel 14. hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				74
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		,0000000
		Std. Deviation		,36957192
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		,267
		Positive		,219
		Negative		-,267
Test Statistic				,267
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Carlo	Sig. (2-Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
			Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, baik variabel Quality of Work Life (QWL), Work Engagement (WE), maupun Job Performance (JP), memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis data selanjutnya menggunakan teknik regresi dengan asumsi non-normalitas.

Uji Linearitas tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel pengawasan dan kepuasan Masyarakat linear atau tidak linear (Sofyan: 2011). Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan melalui program IBM SPSS Statistic 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15. hasil Uji Linieritas variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan *kualitas kehidupan kerja	(Combined)	243,649	3	81,216	758,018	,000
	Linearity	236,165	1	236,165	2204,206	,000
	Deviation from Linearity	7,484	2	3,742	34,924	,000
	Within Groups	7,500	70	,107		
	Total	251,149	73			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pada variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) mempunyai nilai Sig. deviation from linearity sebesar $0,000 < 0,05$. Maka tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y).

Tabel 16. hasil Uji Linieritas variabel Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan *keterlibatan kerja	(Combined)	243,649	3	81,216	758,018	,000
	Linearity	234,850	1	234,850	2191,935	,000
	Deviation from Linearity	8,799	2	4,399	41,060	,000
	Within Groups	7,500	70	,107		
	Total	251,149	73			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diketahui bahwa pada variabel Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) mempunyai nilai Sig. deviation from linearity sebesar $0,000 < 0,05$. Maka tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y).

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

4. Regresi linier sederhana (Uji F)

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y)

Berikut hasil analisis regresi linier sederhana dari output program IBM SPSS Statistic 27 terhadap data penelitian diantaranya variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 17. hasil analisis regresi linier sederhana Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dengan uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,165	1	236,165	1134,821	,000 ^b
	Residual	14,984	72	,208		
	Total	251,149	73			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kualitas kehidupan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan tabel analisis regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 1134,821 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi perencanaan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) terhadap Kinerja karyawan (*job performance*) (Y).

Tabel 18. hasil analisis regresi linier sederhana Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dengan koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,940	,940	,456

a. Predictors: (Constant), kualitas kehidupan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,970. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,940, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1) terhadap Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) adalah sebesar 94%.

Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y).

Berikut hasil analisis regresi linier sederhana dari output program IBM SPSS Statistic 27 terhadap data penelitian diantaranya variabel Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 19. hasil analisis regresi linier sederhana Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dengan uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,850	1	234,850	1037,470	,000 ^b
	Residual	16,299	72	,226		
	Total	251,149	73			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan tabel dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 1037,470 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi perencanaan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) terhadap Kinerja karyawan (*job performance*) (Y).

Tabel 20. hasil analisis regresi linier sederhana Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan Kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dengan koefesien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,934	,476

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,967. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,935, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Keterlibatan kerja (*work engagment*) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (*job performance*) adalah sebesar 93,5%

5. Uji Hipotesis (Uji Linier Berganda)

Uji hipotesis memakai statistik uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2013). Untuk mencari t tabel dihitung dengan $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Taraf nyata 5% dapat dilihat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan tabel t. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas:

- 1) Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan maka H_a ditolak dan H_a diterima

Berikut hasil analisis uji hipotesis dari output program IBM SPSS Statistic 26 terhadap data penelitian diantaranya variabel Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (X1), Keterlibatan kerja (*work engagment*) (X2) dengan keberhasilan (*job performance*) (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 21. pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,200	,576		-2,084	,041
	kualitas kehidupan kerja	,608	,091	,525	6,713	,000
	keterlibatan kerja	,449	,075	,467	5,975	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,713 > t \text{ table } 1,994$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,975 > t \text{ table } 1,994$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 22. pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,178	2	120,589	858,708	,000 ^b
	Residual	9,971	71	,140		
	Total	251,149	73			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Bedasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $858,708 > F \text{ table } 2,736$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

Tabel 21. Pengujian Hipotesis H3 dengan koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,960	,959	,375

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,960, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 96 %

H1: Berdasarkan output Tabel pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan Uji T untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,713 > t$ table 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh (*Quality of Work Life*) (X1) terhadap (*Job Performance*) (Y).

H2: Berdasarkan output Tabel pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan Uji T untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5,975 > t$ table 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh (*Work Engagement*) (X2) terhadap (*Job Performance*) (Y).

H3: Berdasarkan output Tabel pengujian hipotesis H3 dengan Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $858,708 > F$ table 2,736, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh (*Quality of Work Life*) (X1) dan (*Work Engagement*) (X2) secara simultan terhadap (*Job Performance*) (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, seperti keadilan kompensasi, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kehidupan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh energi, tanggung jawab, serta komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kombinasi antara kualitas kehidupan kerja yang baik dan keterlibatan kerja yang tinggi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau kombinasi metode (*mixed methods*), serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan generalisable.

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

DAFTAR REFERENSI

- Albari, E., Hamidah, H., & Susita, D. (2025). Quality of work life and its impact on employee engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s). <https://www.jisem-journal.com>
- Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2, 69–78.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Direction In Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Belawan). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.
- Corbeanu, Andreea & Iliescu, Dragos. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance. *Journal of Personnel Psychology*. 22. 111-122. 10.1027/1866-5888/a000316.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative To Measure Burnout And Engagement. *Handbook Of Stress And Burnout In Health Care*, 65(7), 1-25.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From ! ought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance. In *Work Engegement: A Handbook of Essential " eory and Research* (pp. 147–163). Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan. *Edunomika*, VOL. 04, NO. 01, 338–338.
- Federman, B. (2009). Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty. John Wiley & Sons.

- Fenia Annamaria. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho Jr, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies In The Main Journals Of Management And Psychology From 2006 To 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.
- Gokhale, M. (2015). Work-Related Quality of Life and Work Engagement.
- Guanabara, E. (2015). pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turn over intention di swiss-belinn surabaya.
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi It. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 99236.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal*
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85
file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawa Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Irmawati, I., & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. [*Jurnal Manajemen Daya Saing* \(19\)\(01\). Vol 19, No 1 \(2017\): Jurnal Manajemen Daya Saing](#)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692- 724.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. In Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (pp. 1–9). Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(4), 209-226.
- M.Yusuf, R. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di MAnado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Maccoby, M. (1978). Productivity and human development. *Human Futures (Winter 1978)*, pp. 1-10.
- Mangkunegara, A. (2013). Hasil Kerja Secara Kualitas. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184– 199.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Mujiasih, E. Dan Ratnaningsih, I.Z. (2012) : Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi.
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1,
- Nainggolan, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi Penerbit Cv.Eureka Media Aksara. 2022.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Nisa, E. N. C. K., & Pratiwi, R. (2022). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di perusahaan PT Pharos Tbk. *Jurnal Humaniora*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.37817/ikrath-humaniora.v10i2>
- Nurmala, D. (2010). *Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms*. International

Journal of Business and Management, 5(10), 75–82.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>

- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Refinery Surabaya). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT . SMART Tbk Refinery Surabaya), 1–16.
- Riset Manajemen, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Salsabila, A. I., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Work engagement pada jurnalis: Bagaimana peranan quality of work life? INNER: Journal of Psychological Research, 3(4), 522–528. <https://aksilogi.org/index.php/inner>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim, 2(2), 9–15.
- Sugiyono, D. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Susilowati, I. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Mitra 10 Cibubur) (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Ummi, H. S., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfication) Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Studi Kasus Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Di Bandung. Prosiding Manajemen, 6(2), 1086-1090.

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI NUSANTARA TEBO JAMBI

- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Walton, R. E. (1973). Quality Of Working Life: What Is It. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Personal Engagement Driving Growth At The See-Level. Retrieved May 25, 2010, From [Www.Ddiworld.Com/Pdf/Ddi_Personalengagement_Ar.Pdf](http://www.Ddiworld.Com/Pdf/Ddi_Personalengagement_Ar.Pdf)
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., & Han, X. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 729131. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Zaleha, M. P. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kesuksesan Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi pada PT . SMART Tbk).