



PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS DIVISI SALES

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS DIVISION SALES

Andhika Pradana^{1*}, Henny Armaniah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: andhikaprdn21@gmail.com¹, henny.hah@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 16-10-2025

Revised : 17-10-2025

Accepted : 19-10-2025

Pulished : 21-10-2025

Abstract

Human resources are an important element that includes all individuals in the organization and need to be managed optimally. However, in practice, sales division employees are faced with high sales targets, which can affect work comfort. This study was conducted to determine the extent to which Quality of Work Life and Employee Engagement affect the Employee Performance PT Srikandi Diamond Motors Sales Division. This research uses a quantitative method with a descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews and distributing questionnaires to 42 respondents using the saturated sampling method. Data processing was carried out using the SPSS version 29 application, with a series of statistical tests including: validity test, reliability test, classical assumption tes, multicollinearity test, heteroscedasticity test, as well as hypotesis testing, multiple linear regression test and coefficient of determination test. The result show that Quality of Work life has a negative but significant partial effect on performance with a t-value of $-2.009 > t\text{-table } 2.022$ and sig value of 0.042. Meanwhile, Employee Engagement has a positive and significant effect with t-value of $5.048 > 2.022$ and sig value of <0.001 . While the simultaneous test resulted in f count of $18.896 > f\text{-tabel } 3.24$ with sig <0.001 , it is concluded that the two variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Human Resources, Quality of Work Life, Employee Engagement

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang mencakup seluruh individu dalam organisasi dan perlu dikelola secara optimal. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan divisi sales dihadapkan pada target penjualan yang tinggi, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 42 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 29, dengan serangkaian uji statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis, uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh negatif namun signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} - 2,099 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai sig 0,042. Sedangkan, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 5,048 > 2,022$ dan nilai sig $<0,001$. Sementara uji simultan menghasilkan



f_{hitung} sebesar $18,896 > 3,24 > f_{tabel}$ dengan $sig < 0,001$ disimpulkan kedua variabel secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sumber daya manusia, Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Amelia et al., 2022). Kinerja karyawan sendiri mencerminkan sejauh mana kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan (Augustine et al., 2022).

PT Srikandi Diamond Motors sebagai dealer resmi Mitsubishi berperan penting dalam penjualan, layanan servis dan penyediaan suku cadang. Namun data penjualan tahun 2024 menunjukkan tren penurunan mulai juni hingga november.

Tabel I. 1

Tabel Data Penjualan

Penjualan Tahun 2024												
Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
NOA/UNIT	23	38	38	14	19	8	14	12	18	10	13	33

Sumber: Data Penjualan PT Srikandi Diamond Motors. 2024

Berdasarkan Tabel I.1 hasil wawancara mengungkapkan bahwa kelelahan kerja, beban target yang tinggi, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi penyebab utama penurunan kinerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pengelolaan mutu kehidupan kerja dan keterikatan karyawan untuk mendukung produktivitas (Pujiyanto et al., 2022).

QWL berfokus pada kesejahteraan karyawan melalui kondisi kerja yang aman, adil, dan memberikan kesempatan pengembangan diri (Nurlaili et al., 2023). Disisi lain, *Employee Engagement* menekankan keterikatan emosional, komitmen, dan partisipasi penuh karyawan terhadap pekerjaannya (Nafila Rizqu Latifa & Sih Darmi Astuti, 2023).

Tabel I. 2

[Tabel Hasil Pra-Survei *Quality of Work Life* (X_1)

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa lingkungan kerja Anda aman dan nyaman?	16	8
2	Apakah perusahaan memberikan asuransi kesehatan pada karyawan?	4	20
3	Apakah Anda merasa dihargai atas kontribusi yang Anda berikan dalam pekerjaan?	6	18
4	Atasan tidak pernah memberikan tugas di hari libur?	11	13
5	Perusahaan memiliki program pelatihan secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan & kemampuan berkala pada karyawan?	14	10

Sumber: Hasil Kuesioner Data Olahan Peneliti, 2025



Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan posisi sales tidak mendapatkan asuransi Kesehatan, kurangnya penghargaan atas kontribusi kerja.

Tabel I. 3Tabel Hasil Pra-Survei *Employee Engagement* (X₂)

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	10	14
2	Saya sering mengajukan diri untuk mengikuti event di luar hari kerja.	7	17
3	Saya memiliki hubungan emosional yang positif terhadap perusahaan.	15	9
4	Apakah Anda merasa produktivitas Anda meningkat dalam beberapa bulan terakhir.	7	16
5	Apakah Anda merasa antusias saat memulai hari kerja.	15	9

Sumber: Hasil Kuesioner Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan table I.3 hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan dalam kegiatan di luar jam kerja dan kesediaan untuk lembur masih rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah pada aspek *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

1. Quality of Work Life

Menurut (Paramita & Kartika, 2020), *Quality of Work Life* diartikan sebagai tanggapan karyawan mengenai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kondisi, praktik, organisasi, serta adanya peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasi.

2. Employee Engagement

Menurut (Astuti & Suwandi, 2022), *Employee Engagement* adalah kondisi dimana karyawan merasa ikut terlibat dan aktif secara aktif dan memiliki rasa ketertarikan terhadap organisasi tempat mereka bekerja

3. Kinerja karyawan

Menurut (Rivai, 2022), Kinerja karyawan merupakan pemerolehan hasil kerja yang diraih individu pada rentang waktu yang telah ditetapkan, selanjutnya mampu dikomparasikan pada standarisasi, sasaran hingga klasifikasi pekerjaan yang sudah ditentukan serta disepakati secara bersamaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif menurut Creswell dalam (Amruddin et al., 2022) merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menyelediki permasalahan tersebut menjadi landasan bagi



peneliti dalam mengumpulkan data. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner berskala likert yang disebarakan kepada 42 karyawan sebagai responden dengan teknik sampel jenuh, sampel menurut Cresswell dalam (Subhaktiyasa, 2024), sampel diartikan sebagai subnansi pada populasi yang dilakukan pemilihan dengan suatu metodologi agar menghasilkan jaminan apabila sampel tersebut mampu mewakili populasi secara menyeluruh dan juga memenuhi akurasi yang tinggi. Menurut Sugiyono dalam (Sari & Ratmono, 2021), sampel jenuh adalah pengambilan sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel pada sebuah penelitian. Media analisis yang difungsikan pada kajian jni menggunakan aplikasi SPSS versi 29 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel IV. 1

Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life* (X_1)

Variabel	Uraian	R hitung	R tabel	Hasil
<i>Quality of Work Life</i> (X_1)	X1.1	0,569	0.3044	Valid
	X1.2	0,635	0.3044	Valid
	X1.3	0,614	0.3044	Valid
	X1.4	0,544	0.3044	Valid
	X1.5	0,748	0.3044	Valid
	X1.6	0,825	0.3044	Valid
	X1.7	0,761	0.3044	Valid
	X1.8	0,582	0.3044	Valid
	X1.9	0,746	0.3044	Valid
	X1.10	0,750	0.3044	Valid
	X1.11	0,711	0.3044	Valid
	X1.12	0,719	0.3044	Valid
	X1.13	0,824	0.3044	Valid
	X1.14	0,621	0.3044	Valid
	X1.15	0,393	0.3044	Valid
	X1.16	0,470	0.3044	Valid

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Dari tabel IV.6 Pernyataan *Quality of Work Life* (X_1) dikatakan valid apabila Jika Nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (dengan nilai r_{tabel} untuk $N = 40$ pada nilai signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,3044). Oleh karena itu, keseluruhan elemen pada variabel *Quality of Work Life* (X_1) penelitian ini dinyatakan valid mampu menunjukkan keandalan data yang diperoleh.

Tabel IV. 2

Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Variabel	Butir	R hitung	R Tabel	Hasil
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	X2.1	0,667	0.3044	Valid
	X2.2	0,551	0.3044	Valid
	X2.3	0,664	0.3044	Valid
	X2.4	0,427	0.3044	Valid
	X2.5	0,511	0.3044	Valid



	X2.6	0,410	0.3044	Valid
	X2.7	0,460	0.3044	Valid
	X2.8	0,473	0.3044	Valid
	X2.9	0,441	0.3044	Valid
	X2.10	0,529	0.3044	Valid
	X2.11	0,643	0.3044	Valid
	X2.12	0,322	0.3044	Valid
	X2.13	0,729	0.3044	Valid
	X2.14	0,511	0.3044	Valid
	X2.15	0,558	0.3044	Valid
	X2.16	0,530	0.3044	Valid
	X2.17	0,426	0.3044	Valid
	X2.18	0,463	0.3044	Valid
	X2.19	0,432	0.3044	Valid
	X2.20	0,411	0.3044	Valid

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel IV.7 Pernyataan variabel *Employee Engagement* (X_2) dikatakan valid karena Jika Nilai rhitung > dari rtabel (dengan nilai rtabel untuk $N = 40$ pada nilai signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,3044). Maka untuk keseluruhan dari butir pada variabel *Employee Engagement* (X_2) dinyatakan valid.

Tabel IV. 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,498	0.3044	Valid
	Y.2	0,452	0.3044	Valid
	Y.3	0,450	0.3044	Valid
	Y.4	0,376	0.3044	Valid
	Y.5	0,536	0.3044	Valid
	Y.6	0,424	0.3044	Valid
	Y.7	0,493	0.3044	Valid
	Y.8	0,373	0.3044	Valid
	Y.9	0,485	0.3044	Valid
	Y.10	0,425	0.3044	Valid
	Y.11	0,414	0.3044	Valid
	Y.12	0,408	0.3044	Valid
	Y.13	0,384	0.3044	Valid
	Y.14	0,451	0.3044	Valid
	Y.15	0,384	0.3044	Valid
	Y.16	0,471	0.3044	Valid
	Y.17	0,437	0.3044	Valid
	Y.18	0,373	0.3044	Valid
	Y.19	0,468	0.3044	Valid
	Y.20	0,406	0.3044	Valid
	Y.21	0,409	0.3044	Valid
	Y.22	0,431	0.3044	Valid
	Y.23	0,657	0.3044	Valid
	Y.24	0,444	0.3044	Valid

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025



Dari tabel IV.8 Pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid karena Jika Nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (dengan nilai r_{tabel} untuk $N = 40$ pada nilai signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,3044). Dapat dinyatakan valid bahwa mampu menunjukkan keandalan data yang diperoleh.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV. 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Hasil
<i>Quality of Work Life</i> (X_1)	0,908	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Hasil uji reliabilitas tabel IV.9 Diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai instrument penelitian pada masing-masing variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

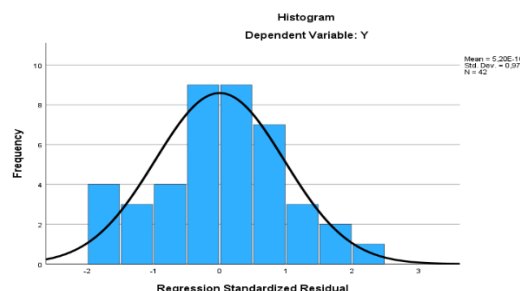
Tabel IV. 5
Hasil *Test of Normality Shapiro-Wilk*

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
X1	,952	42	,078
X2	,964	42	,203
Y	,964	42	,199

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel IV.10 diatas uji statistik menggunakan *Shapiro-Wilk* dalam penelitian ini jika nilai $\text{sig} > 0.05$ dikatakan normal sedangkan jika nilai $\text{sig} < 0.05$ dikatakan tidak normal. Berdasarkan tabel *Test of Normality* diketahui nilai Sig. pada variabel *Quality of Work Life* (X_1) adalah sebesar 0,078, pada variabel *Employee Engagement* (X_2) adalah sebesar 0,203 dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,199. Jadi untuk uji normalitas menggunakan uji *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai (Sig.) $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Histogram



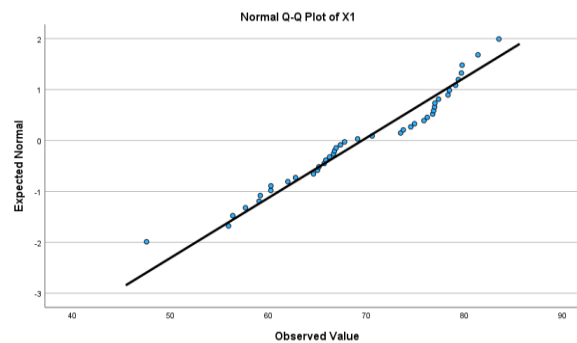
Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Gambar IV. 1 Histogram



Berdasarkan hasil histogram menunjukkan bahwa terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang simetris dan membentuk kurva lonceng sesuai dengan distribusi normal.

3. Uji Q-Q Plot

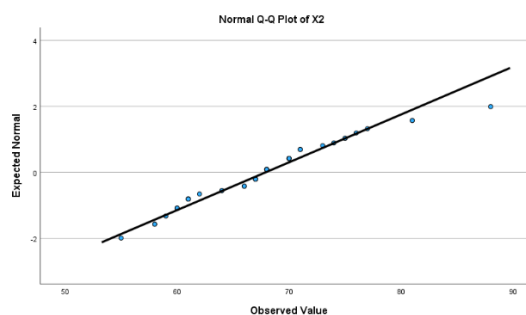


Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Gambar IV. 2

Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot X_1

Berdasarkan pada gambar IV.2 hasil Q-Q Plot X_1 menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti pola garis diagonal secara konsisten dari ujung kiri hingga kanan, dengan hanya sedikit penyimpangan kecil dibagian ekstrem. Pola ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

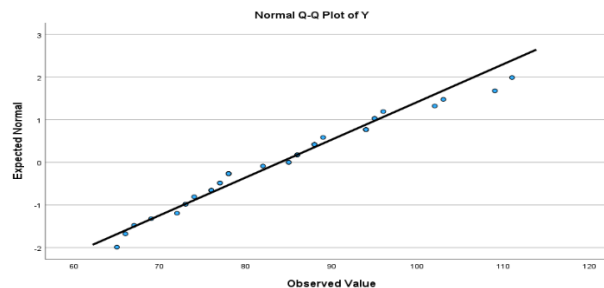


Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Gambar IV. 3

Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot X_2

Berdasarkan pada gambar IV.3 hasil uji Q-Q Plot variabel X_2 menunjukkan bahwa data sebagian besar titik data berada disepanjang garis diagonal, yang menandakan bahwa data terdistribusi normal.



Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Gambar IV. 4

Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot Y

Berdasarkan hasil histogram Gambar IV.3 variabel Y bahwa sebagian besar titik di sepanjang garis diagonal, dengan sedikit penyimpangan di bagian ujung kanan (nilai-nilai tertinggi). Namun pola keseluruhan tetap mengikuti garis normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 6

Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,932	1,073
	X2	,932	1,073

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29,

Berdasarkan tabel IV.11 diatas output “*Coefficients*” pada bagian “*Coliinearity Statistics*” diketahui nilai tolenrance untuk variabel *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* $0,932 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* adalah sebesar $1,073 < 10,00$. Maka berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 7

Hasil Uji Heterokedastisitas *Glejser*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-7,416	11,820		
	X1	,095	,099	,157	
	X2	,111	,117	,154	

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025



Berdasarkan tabel IV.12 diatas output “*Coefficients*” dengan variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependen pada bagian “Sig.” nilai variabel *Quality of Work Life* adalah sebesar 0,342 dan nilai *Employee Engagement* adalah sebesar 0,350 > 0,05 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel IV. 8
Tabel Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,270	19,276		2,141	,039
	X1	-,336	,160	-,248	-2,099	,042
	X2	,973	,193	,596	5,048	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen Kinerja Karyawan diketahui nilai signifikansinya (Sig.) variabel *Quality of Work Life* berjumlah 0,042. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar 0,042 < probabilitas 0,05, serta untuk nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,099 > t_{tabel} adalah sebesar 2,022 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} atau hipotesis pertama diterima.

2. Uji F

Tabel IV. 9
Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2565,025	2	1282,512	18,896
	Residual	2646,975	39	67,871	
	Total	5212,000	41		
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Sumber: Informasi Diolah menggunakan SPSS versi 29, 2025

Mengacu pada tabel output “ANOVA” di atas, memperlihatkan nilai signifikansinya di bawah 0,001. Dikarenakan nilai signifikansinya berjumlah < 0,001 < 0,05, serta untuk nilai F_{hitung} adalah berjumlah 18,896 > F_{tabel} adalah sebesar 3,24 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_{a3}). Dapat diartikan bahwa *Quality of Work Life* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) secara simultan berdampak pada Kinerja Karyawan (Y).



Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV. 10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,270	19,276		2,141	,039
	X1	-,336	,160	-,248	-2,099	,042
	X2	,973	,193	,596	5,048	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Persamaan regresi dirumuskan berdasar pada hubungan ini.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 41,270 + -,336 X_1 + 0,973 X_2$$

1. Nilai konstanta berjumlah 41,100 memperlihatkan bila variabel *quality of work life* dan *employee engagement* bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 41,270.
2. Koefisien regresi untuk variabel *quality of work life* bernilai negatif senilai -0,336 dengan demikian setiap kenaikan *quality of work life* berjumlah 1%, berarti terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales berjumlah -,336. Begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan variabel *Quality of Work Life* berjumlah 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar -,336.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* bernilai positif senilai 0,973 dengan demikian setiap penambahan variabel *Employee Engagement* berjumlah 1% maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales berjumlah 0,973. Begitupun sebaliknya jika penurunan variabel *Employee Engagement* berjumlah 1%, berarti menurunkan kinerja karyawan berjumlah 0,973.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 11

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,492	,466	8,238
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 29, 2025

Berdasar pada Tabel IV.18, koefisien determinasi, yang dilambangkan sebagai *r-square*, dihitung berjumlah 0,492. Nilai *r-square* berjumlah 0,492 didapat dari kuadrat koefisien korelasi, yang dilambangkan sebagai "R", yang dihitung sebagai 0,702 dikalikan dengan 0,702,



menghasilkan 0,492. Koefisien determinasi, yang dilambangkan sebagai *r-square*, berada pada nilai 0,492, yang setara dengan 49,2%. Perihal ini memperjelas bila variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) secara kolektif memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,2%. Sisanya, sebesar 50,8%, terpengaruh oleh berbagai faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyusun kesimpulan serta memberikan rekomendasi yang ditujukan kepada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales untuk kepentingan penelitian selanjutnya.

1. Hasil riset bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara individual dan signifikan oleh variabel *quality of work life* pada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales. Perihal ini terlihat melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah berjumlah $-2,099 > 2,022$, sedangkan signifikansi $< probabilitas$ adalah berjumlah $0,042 < 0,05$. Simpulan yang didapat memperjelas bila hasil *quality of work life* secara parsial yang negatif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
2. Temuan riset diperoleh bila kinerja karyawan terpengaruh secara parsial dan signifikan oleh variabel *employee engagement* pada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales. Perihal ini terlihat melalui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $5,048 > 2,022$ dengan signifikansi $< probabilitas$ adalah sebesar 0,001 di bawah 0,05. Dapat disimpulkan *employee engagement* secara individual yang positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
3. Temuan riset diperoleh bila kinerja karyawan terpengaruh secara parsial dan signifikan oleh variabel *employee engagement* pada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales. Perihal ini terlihat melalui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $5,048 > 2,022$ dengan signifikansi $< probabilitas$ adalah sebesar 0,001 di bawah 0,05. Dapat disimpulkan *employee engagement* secara individual yang positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta kemudahan-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya juga menyampaikan apresiasi kepada diri sendiri atas keteguhan, kerja keras dan semangat pantang menyerah dalam melewati setiap proses yang penuh tantangan ini.

Ucapan terima kasih yang tulus saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam perjalanan ini. Selain itu, saya juga menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada PT Srikandi Diamond Motors Divisi Sales yang telah memberikan izin, bantuan, serta dukungan penuh dalam kelancaran pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amruddin, Muskananfolo, I. L., & Febriyanti, Goa, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.



- Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Media Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., Firmansyah, Y., Psikologi, F., Jakrta, T. U., Hukum, F., & Jakarta, U. P. N. V. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 147-156. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nafila Rizqu Latifa, & Sih Darmi Astuti. (2023). Locus Of Control Meningkatkan Kinerja Pegawai Persepsi Dukungan Organisasi Meningkatkan Keterikatan Pegawai. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 238–248. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1132>
- Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyono, Y. (2023). Pengaruh dan Kontribusi Quality of Work Life terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(SE), 201–208. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.3206>
- Paramita, A. D., & Kartika, L. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 145–161. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.121>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>