BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Peneltian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytecno Indonesia Plan Tangerang) (Ardiansyah and Artadita 2021)
	Variabel Penelitian
	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 4. *Employee engagement* (Z)
	Alat Analisi
	Analisis deskriptif dan Partial Least Square (PLS) tools smartpls 3.0.
	Hasil Penelitian

	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* namun tidak signifikan. 2. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.* 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* namun tidak signifikan. 7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement.*
2	**Judul Penelitian**
	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Probolinggo (Munir 2021)
	Variabel Penelitian
	1. Employee Engagement (X) 2. Kinerja Karyawan (Y) 3. Kedisiplinan (Z)
	Alat Analisis
	SmartPLS software
	Hasil Penelitian
	1. Employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja, *2. Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan,

	3. Kedisiplinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja, *4.* Kedisiplinan tidak memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja.
3	**Judul Penelitian**
	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (J Jufrizen et al. 2020)
	Variabel Penelitian
	1. Motivasi kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 5. *Employee engagement* (Z)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian
	1. Motivasi mempengaruhi *employee engagement*, 2. Disiplin kerja mempengaruhi *employee engagement*, 3. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi *employee engagement*, 4. Motivasi mempengaruhi kinerja anggota, 5. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja anggota, 6. Kepuasan kinerja mempengaruhi kinerja anggota, 7. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja anggota.
4	**Judul Penelitian**

	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 (Syafitri and Iryanti 2022)
	Variabel Penelitian
	1. Disipin Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 4. *Work Engagement* (Z)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda & SmartPLS software
	Hasil Penelitian
	Hasil riset menunjukkan: Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja. Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai hasil dari Kepuasan Kerja.
5	**Judul Penelitian**
	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto (Suprayitno and Sukir 2007)
	Variabel Penelitian
	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X2) 4. Kinerja Karyawan (Y) 5. *Employee Engagement* (Z)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda

	Hasil Penelitian
	Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan; Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tetapi Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto.
6	**Judul Penelitian**
	Analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bidang produksi CV. Sadaku Perkasa (Maulana 2022)
	Variabel Penelitian
	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. *Employee Engagement (X3)* 4. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian
	Hasil menunjukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan *employee engagement* secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	**Judul Penelitian**
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

	Kecamatan Sumbersari Jember (WulanSari, Setyowati, and ... 2022)
	Variabel Penelitian
	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Employee Engagement (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda & SmartPLS software
	Hasil Penelitian
	1. Gaya Kepemimpinan Transformsional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	**Judul Penelitian**
	Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline (Wahid Alfarizi and Haryadi 2022)
	Variabel Penelitian
	1. *Role of Empowerment (X1)* 2. *Work Discipline (X2)* 3. *Employee performance (Y)* 4. *Job Satisfaction (Z)*
	Alat Analisis
	SEM dengan SmartPLS

	Hasil Penelitian
	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial dapat memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi mediasi penuh oleh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
9	**Judul Penelitian**
	Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya (Chandra 2018)
	Vriabel Penelitian
	1. *Employee Engagement* (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Sederhana
	Hasil Penelitian
	Variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* dalam employee engagement berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. *Vigor* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.
10	**Judul Penelitian**
	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Personil dengan *Employee*

	Engagement Sebagai Mediator Di Sekolah Polisi Wanita Jakarta (Manto 2019)
	Variabel Penelitian
	1. Budaya Organsisasi (X1) 2. Gaya Kepemipinan (X2) 3. Kedisiplinan (X3) 4. Kinerja Personil (Y) 5. *Employee Engagement* (Z)
	Alat Analisi
	Regresi Linear Berganda dan Jalur (path analysis) menggunakan PLS
	Hasil Penelitian
	1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap employee engagement positif namun tidak signifikan. 2. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja personil postif dan signifikan. 3. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap employee engagement positif dan signifikan. 4. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil dapat postif namun tidak signifikan. 5. Pengaruh langsung kedisiplinan terhadap employee engagement positif dan signifikan. 6. Pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja personil positif dan signifikan. 7. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja personil positif dan signifikan. 8. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja personil

	melalui variable intervening employee engagement diketahui positif namun tidak signifikan.
11	**Judul Penelitian**
	Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari (Noviansyah 2020)
	Variabel Penelitian
	1. *Employee Engagement* (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis
	Regresi Linear Sederhana
	Hasil Penelitian
	Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	**Judul Penelitian**
	Pengaruh *Employee Engagament* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PDAM Kota Malang (Zahara Tirtta Pujianto 2020)
	Variabel Penelitian
	1. *Employee Engagement (X1)* 2. Kinerja Karyawan (Y) 3. Kepuasan Kerja (Z)
	Alat Analisis
	Analisis Jalur dengan *explanatory research*
	Hasil Penelitian

	1. *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
13	**Judul Penelitian**
	The Effect of Integraty and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening variable (Syamsuddin et al. 2021)
	Variabel Penelitian
	1. *Work Integrity (X1)* 2. *Work Discipline (X2)* 3. *Employee Performance (Y)* 4. *Work Motivation (Z)*
	Alat Analisis
	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian
	Integritas kerja dan disiplin kerja berpegaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, integritas berpengaruh langsung dan signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung walaupun tidak melalui motivasi kerja sebagai mediasi variable.

Dari tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu diatas, menunjukan bahwa terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dari beberapa penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu, pada beberapa penelitian yang menggunakan variabel yang sama namun penempatannya berbeda. *Employee engagement* digunakan sebagai variabel bebas, disiplin kerja sebagai variabel dependen seperti pada penelitian (Munir 2021) dan pada penelitian ini *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Penelitian terdahulu juga menunjukan bahwa *employee engagement* ataupun disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, terdapat peneliti yang memberikan hasil bahwa *employee engagement* ataupun disiplin kerja tidak memberi pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada di perusahaan atau instansi tempat bekerja. Disiplin kerja harus berasal dari diri sendiri terhadap kesadaran karyawan, bukan sebuah paksaan dari perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2006) disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Alfrend R. Lateiner dan I.S. Levine dalam (Reza, 2014) telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Moenir (2006) ada 2 jenis bentuk disiplin seperti disiplin waktu dan disiplin kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin yang dimaksud adalah disiplin terhadap jam kerja seperti melalui sistem daftar absensi yang baik atau saat apel, dapat dipantau secara tepat waktu.
2. Disiplin Kerja yaitu isi pekerajaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjannya, waktu dan jumlah unti yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dilaksanakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk tingah laku atau kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan atau instansi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal (2009) menyatakan terdapat 3 di disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu : Sikap yang menunjukan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan mengenai jam kerja.
2. Displin Peraturan : Sikap yang menunjukan kesadaran untuk mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan ataupun instansi.
3. Disiplin Tanggung Jawab : Suatu sikap yang menunjukan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan.

2.2.2 *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Menurut Marcey, W. H.; Barbera; K. M. (2009) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah seorang karyawan yang mampu berkonsentrasi penuh dalam mengerjakan tugasnnya dengan mengeluarkan semua energi yang dimiliki **.** Karyawan yang merasa sudah terikat dengan pekerjaannya bisa dilihat dari bentuk usaha kerja kerasnya ataupun niatnya dalam menggapai tujuan organisasi.

Employee engagement menurut Hewitt Associate dalam Bedarker dan Pandita (2014) mendefinisikan bahwa *engagement* adalah suatu keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. *Employee engagement* disebut juga sebagai komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan. *Employee enagagement* secara keseluruhan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa istilah tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee enagegement* adalah suatu hubungan atau keterikatan yang erat secara fisik, ataupun emosional antara karyawan dengan perusahaan atau instansi tempatnya bekerja agar tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. *Employee engagement* tidak hanya akan membuat karyawan memberikan konstribusi lebih tetapi juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginann untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anggraini (2016) berpendapat bahwa *employee engagement* memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

1. Budaya Organisasi, merupakan budaya yang ada dalam perusahaan dengan memfasilitasi dari sisi nilai-nilai, cara dan kebutuhan dalam merespon segala perubahan yang ada dari luar ataupun dalam perusahan sehingga dapat meningkatkan keterikatn antara karyawan dengan pekerjaannya.
2. *Reward*, merupakan pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi dalam meningkatkan tingkat keterikatan karyawan.
3. *Employee Engagement*, merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan yang merasa sudah terikat dengan pekerjaannya bisa dilihat dari bentuk usaha

kerja kerasnya ataupun niatnya dalam menggapai tujuan organisasi

4. Disiplin Kerja, adalah usaha seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mematuhi setiap peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu
5. *Personal Resource* atau sumber daya pribadi, merupakan suatu evaluasi positif yang mengarah pada perasaan individu terhadap kemampuan karyawan yang berhubungan dengan kegembiraan untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan secara positif (Anggraini, Astuti, and Prasetya 2016)

c. Indikator *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran dalam employee engagement. Menurut Schaufeli, W. B., & Bakker (2004) menyebutkan terdapat 3 elemen keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yakni *vigor, dedication,* dan *absorption.* Ketiga elemen tersebut adalah:

*1. Vigor (*Semangat*)*

Vigor merupakan engaged karyawan yang ditunjukan melalui kekuatan fisik dan mental karyawan ketika melakukan sebuah pekerjaanya. Vigor dapat dilihat dari tingginya tingkat kekuatan dan mentalnya saat bekerja, energi yang optimal, keberanian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, keinginanan, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan, gigih, tidak mudah menyerah, semangat dalam menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

   Dedikasi merupakan *engaged* karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi digambarkan melalui antusiasme karyawan ketika bekerja, mampu menginspirasi, mampu menghadapi tantangan dan menjadi kebanggaan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menggangap pekerjaannya sebagai pengalaman berharga. Sedangkan karyawan yang rasa dedikasinya rendah itu berarti tidak mengidentifikasi pekerjaan mereka karena mereka tidak memiliki pengalaman berharga, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka

3. *Absorption* (Penyerapan)

   Absorption merupakan *engaged* karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian secara penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menunjukkan keadaan karyawan yang menikmati pekerjaan secara penuh dalam tugas yang di kerjakannya, berkonsentrasi tinggi, serta serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka cenderung merasa waktu berjalan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dari pekerjaannya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian menurut Fahmi (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018)

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaannya (Sutrisno, 2010). Irianto (2001) dalam Sutrisno (2010), menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dengan itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan dalam pemberian gaji, promosi, dan melihat perilaku karyawan.

Jadi, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Harbani Pasolong (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukup dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk melakukan tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu bereaksi dan merespon terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa mereka berpikir dan merespon terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa mereka berpikir panjang sehingga konsentrasi dalam mengelola suatu pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
6. *Employee Engagement,* merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan yang merasa sudah terikat dengan pekerjaannya bisa dilihat dari bentuk usaha kerja kerasnya ataupun niatnya dalam menggapai tujuan organisasi
7. Disiplin Kerja, adalah usaha seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mematuhi setiap peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu

8. Kejelasa tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai karyawan. Tujuan ini harus jelas dan dapat terarah, lebih efektif dan efisien.
9. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjannya.
10. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikin pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak menyukai atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan

c. Kinerja Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012) kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa kategori ukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Merupakan gambaran dari tingkat baik buruknya hasil kerja karaywan dalam meyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselessaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil ouput serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (Prof.Dr.H.M. Ma'ruf Abdullah 2014)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Maulana 2022). Pelaksanaan disiplin dilandasi oleh kesadaran akan tercapainya suatu kondisi yang harmonis antara keiinginan dan kenyataan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi individu karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil peneliti terdahulu Ardiansyah (2021), Munir (2021), (Syafitri and Iryanti 2022) yang memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement*

Employee engagement adalah hasil dari kodisi pekerjaan yang mendukug, seperti reputasi organisasi sebagai perushaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan menurut Titien (2016). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee*

Engagement. Dikarenakan Disiplin Kerja yang tinggi akan menghasilkan *employee engagement* yang tinggi pula.

Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian terdahulu Ardiansyah & Artadita (2021), Siska (2021), Suprayitno dan Sukir (2007), Manto (2019) yang memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.*

2.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) *Employee Engagement* adalah keterikatan setiap individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja yang cukup besar dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan (Noviansyah 2020).

Dalam penelitian Zahara (2020) menjelaskan bahwa perusahaan dapat berkembang dan berjalan dengan baik dipengaruhi oleh *employee engagement. Employee engagement* menjadi hal utama dalam dunia bisnis, karena dengan *employee engagement* terhadap perusahaan dapat memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik.

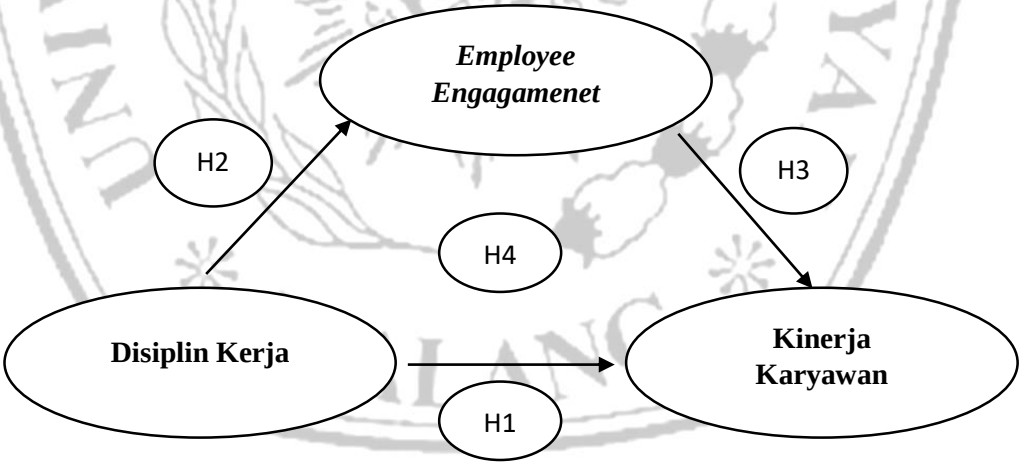
Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil peneliti terdahulu Novinasyah (2020), Zahara (2020), Ardiansyah (2021), Syafitri &

Iryanti (2022) yang memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah wadah atau pondasi dari semua penelitian serta digunakan untuk memudahkan pemahaman dari penelitian melalui skema. Kerangka pemikiran menunjukan konsep berpikir yang berasal dari peneliti sesuai dengan rumusan masalah pembahasan yang dilakukan agar lebih mudah dan diketahui.

Dalam penelitian yang dilakukan, kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Disiplin Kerja (X) yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan mediasi *Employee Engagement* (Z). Hubungan antar variabel dan pengaruhnya telah ditemukan dalam penelitian yang telah dijabarkan diatas.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dari suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiono, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawa. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Maulana 2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

   H1 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Jufrizen Jufrizen and Sitorus 2021) menunjukan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dikarenakan Disiplin Kerja yang tinggi akan menghasilkan *employee engagement* yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

   H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagamenet*

3. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement.* Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Zahara Tirtta Pujianto 2020) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* menjadi hal utama dalam dunia bisnis, karena dengan *employee engagement* terhadap perusahaan dapat memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

   H3 = *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ardiansyah and Artadita 2021) menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat menjadi mediator antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dapat membuat rasa keterikan karyawan yang tinggi pula dalam bekerja. Hal ini membuat hasil kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

   H4 = *Employee Engagement* Memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG