

Quality of Work life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan

I Kadek Wahyu Pujhana¹, Kadek Andika Darma Putra²

¹Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: ikadekwahyupujhana@mail.ugm.ac.id, andikadarma@gmail.com

Correspondence:

I Kadek Wahyu Pujhana

Universitas Pendidikan Nasional

Email: ikadekwahyupujhana@mail.ugm.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work life, self determination, job performance partially and simultaneously on work engagement. The sample in this study were 40 people. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Deatermination Coefficient Test, F Test and t Test. From the research results obtained the results of quality of work life have a significant positive effect on work engagement, self determination has a significant positive effect on work engagement, job performance has a significant positive effect on work engagement and quality of work life, self determination and job performance have a significant effect on work engagement. The magnitude of the influence of independent variables on work engagement is 52.2. Suggestions that can be given by researchers are Mushroom Beach Nusa Lembongan should create a comfortable work environment for employees, provide compensation in accordance with the efforts that have been issued by company employees and give awards to employees who excel so that later employees always try to work well. In addition, Mushroom Beach Nusa Lembongan is expected to provide training to employees, so that later employees are able to have high performance.

Keywords: Quality of Work Life; Self Determination; Job Performance; Work Engagement.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh quality of work life, self determination, job performance secara parsial dan simultan terhadap work engagement. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Deaterminasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement, self determination berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement, job performance berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement dan quality of work life, self determination dan job performance berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap work engagement adalah 52,2. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Mushroom Beach Nusa Lembongan hendaknya membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan karyawan perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar nantinya karyawan selalu berusaha untuk bekerja dengan baik. Selain itu Mushroom Beach Nusa Lembongan diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu memiliki kinerja yang tinggi.

Kata kunci: Quality of Work Life; Self Determination; Job Performance; Work Engagement

PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata sangat cepat terlebih lagi pariwisata di Bali yang merupakan salah satu destinasi pariwisata yang sangat terkenal di Dunia. Bali dikenal para wisatawan

karena memiliki potensi alam yang sangat indah. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Bali, kunjungan wisatawan pada tahun 2019 berjumlah 6.275.210 wisatawan (sumber : BPS tahun 2019). Bali memiliki beberapa kawasan

berpotensi wisata yang sudah berkembang dalam meningkatkan produktivitas wisata rekreasi air (watersport) terutama di daerah Nusa Lembongan. Berdasarkan hasil pra-riset dengan metode wawancara dengan pihak Manager Mushroom Beach Nusa Lembongan terungkap bahwa keterkaitan kerja karyawan belum maksimal. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak dengan maksimal mengerjakan pekerjaannya ketika tidak diawasi oleh atasan, akibatnya kualitas pelayanan menjadi kurang maksimal. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, setiap karyawan sangat penting menanamkan rasa keterlibatan pada Mushroom Beach Nusa Lembongan. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan atau keterikatan dalam pekerjaan, akan menyatu dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan kualitas pekerjaan yang baik pada perusahaan dan wisatawan yang datang.

Wisata rekreasi air (watersport) awalnya dimaksudkan sebagai sarana pelengkap kepariwisataan, tetapi dalam perkembangan wisatawan saat ini wisata rekreasi air berubah menjadi salah satu atraksi wisata yang paling diminati oleh wisatawan asing. Tempat rekreasi air di Nusa Lembongan ini sangat banyak dikunjungi oleh wisatawan asing maupun wisatawan nusantara. Pemimpin ingin memiliki karyawan yang semakin terikat dalam pekerjaannya maka seorang pemimpin harus memberikan dukungan terutama dalam hal komunikasi. Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lingkungan yang sehat dan motivasi dalam kemampuan seorang terhadap dirinya sendiri akan menaikkan kinerja seorang karyawan tersebut dalam bekerja, yang secara langsung akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* seseorang dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, maka ia bisa jadi memiliki *work engagement* yang tinggi. Namun tidak menutup kemungkinan juga karyawan yang mendapat kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki *work engagement* yang rendah. Gaurav (2015, pp. 6–7) mendefinisikan *quality of work life* sebagai tingkat dimana anggota organisasi kerja dapat memuaskan kebutuhan personil melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Gaurav (2016, pp. 6–7) juga menjelaskan *Quality of Work Life* dalam hal

mengikuti 8 kondisi, adalah: kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, kesempatan untuk grup, karir, integrasi sosial di tempat kerja, kontitutionalisme dalam organisasi kerja, kerja dan kualitas hidup, serta relevansi sosial kerja. *Quality of work life* menumbuhkan keinginan para karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi Meningkatkan *work engagement* dalam Mushroom Beach Nusa Lembongan, karyawan juga harus memiliki self determination yang baik dalam dirinya. Henny (2015) menyatakan bahwa self determination adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi keinginan yang berkaitan dengan otonomi, kompetensi, dan relasi dalam rangka mencapai tujuan. Determinasi diri juga merupakan kebutuhan psikologis mendasar yang dimiliki oleh seorang karyawan (Ryan dan Deci, 2000). Seseorang telah dikatakan memiliki self determination ketika seseorang tersebut lebih dipengaruhi oleh motivasi dari dalam dirinya sendiri dari pada motivasi dari lingkungan eksternal. Hubungannya dengan *work engagement* adalah ketika seorang telah bisa mengontrol self determination itu maka karyawan tersebut dapat dengan spontan menaikkan *work engagement* mereka. Dari hasil wawancara, karyawan pada Mushroom Beach Nusa Lembongan memiliki self determination yang kurang bagus, hal tersebut ditunjukkan dengan kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan saat melakukan pekerjaan sehingga menunjukkan hasil kerja yang kurang maksimal. Contohnya saat melakukan pekerjaan yang tidak didamping oleh atasan, maka beberapa karyawan yang ada pada Mushroom Beach Nusa Lembongan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Tika (2017: 121) Kinerja (Job Performance) merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Job performance sangat berkaitan dengan *work engagement* karena apabila seorang karyawan memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja, maka karyawan tersebut pastikan mengedepankan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa job performance atau kinerja karyawan berbanding lurus dengan *work engagement* karyawan

dalam suatu perusahaan. Berkaitan dengan issue self determination, karena kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan, hal tersebut yang membuat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan kurang baik. Keterikatan dengan pekerjaan dalam ilmu psikologi sering disebut dengan Work Engagement. Bakker & Leiter (2015) mendefinisikan work engagement sebuah hal positif, memuaskan, kondisi afektif-motivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipoda dari kelelahan kerja. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2016, dalam Bakker & Leiter, 2015) karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki energi yang sangat tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterkaitan pekerjaan adalah suatu hal yang mencerminkan seorang karyawan memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di Mushroom Beach Nusa Lembongan tersebut. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi, karena dalam employee engagement dua hal tersebut secara penuh telah dilibatkan untuk membentuk suatu hubungan yang penuh arti. Employee engagement melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya. Nusa Lembongan adalah salah satu pulau di Bali yang terletak di kecamatan Nusa Penida, Kabupaten Klungkung. Pertama kali Nusa lembongan dikenal wisatawan mancanegara karena budidaya rumput lautnya. Nusa lembongan saat ini sangat diminati para wisatawan karena memiliki pantai dan juga terumbu karang yang sangat indah. Hal itu yang menjadikan Nusa Lembongan menjadi salah satu daerah yang sedang berkembang pariwisatanya. Karena banyaknya wisatawan yang datang ke Nusa Lembongan, para pengusaha di Nusa Lembongan semakin giat untuk mengembangkan usahanya dan meningkatkan kualitas perusahaannya, terutama dalam wisata rekreasi air (watersport). Mushroom Beach Nusa Lembongan merupakan salah satu perusahaan watersport dari banyaknya perusahaan rekreasi air yang ada di Nusa Lembongan. Mushroom Beach

Nusa Lembongan menyediakan jasa wisata air seperti: senorkeling, diving, speed bout, manggrove tour dan island tour. Berikut data perusahaan rekreasi air yang ada di Nusa Lembongan:

Tabel 1. Data Perusahaan Wisata Air Di Nusa Lembongan

No	Nama Perusahaan	Persentase Kunjungan Wisatawan
1	Bali Hai Cruise	18%
2	PT. Bali Marine Walk	17%
3	Mushroom Beach Nusa Lembongan	15%
4	PT.Dcamel Wisata Samudra Nusa	14%
5	Manggrove Stop	13%
6	PT. Putra Arthamas Global	12%
7	Lembongan Snorkeling Trip	11%
8	Total	100%

Sumber : Wisata Desa Nus Lembongan

Dari data diatas dapat dilihat Mushroom Beach Nusa Lembongan berada di urutan ke tiga dalam persentase kunjungan wisatawan. Dari hasil observasi yang menduduki urutan pertama adalah Bali Hai Cruise yang merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri di Nusa Lembongan. Persaingan pariwisata di Nusa Lembongan sering terjadi terutama dalam persaingan harga dan juga kualitas pelayanan. Banyaknya pesaing memberikan harga yang murah, di sini Mushroom Beach Nusa Lembongan sangat ingin meningkatkan kualitas pelayanan, agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan tetap bisa bertahan dengan harga yang sesuai dengan kualitas pelayanan yang di berikan pihak perusahaan kepada wisatawan yang datang. Fenomena masalah yang ditemukan di Mushroom Beach Nusa Lembongan yaitu tingginya turnover intention terhadap karywan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa karywan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja. Selain itu, kurangnya komitmen karyawan terhadap Mushroom Beach Nusa Lembongan, dilihat dari masih adanya karyawan yang bermalas-malasan saat melakukan pekerjaan serta kurang memperdulikan konsumen yang memerlukan bantuan, dimana hal ini mengindikasi bahwa karyawan tersebut memiliki kualitas kerja dan dan komitmen organisasional yang rendah, sehingga berdampak pada tingginya turnover

pada Mushroom Beach Nusa Lembongan. Kualitas kehidupan kerja pada suatu perusahaan dapat di lihat dari tingkat turnover karyawan yang ada dalam Mushroom Beach Nusa Lembongan, hal tersebut berkaitan dengan masalah yang ada pada Mushroom Beach Nusa Lembongan. Berdasarkan data yang di berikan oleh pihak Mushroom Beach Nusa Lembongan terdapat jumlah karyawan masuk dan keluar yang terjadi selama 1 tahun disetiap bulannya pada tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Turnover Karyawan Mushroom Beach Nusa Lembongan

Bulan	Jumlah Karyawan			
	Awal	Keluar	Mauk	Akhir
Januari	33	0	0	33
Februari	33	0	2	35
Maret	35	0	0	35
April	35	0	3	38
Mei	38	0	0	38
Juni	38	0	0	38
Juli	38	0	2	40
Agustus	40	0	0	40
September	40	2	0	38
Oktober	40	0	0	40
November	38	3	3	38
Desember	38	1	3	40
Total				881

Sumber : Mushroom Beach Nusa Lembongan

Dari data diatas presentase turnover karyawan pada Mushroom Beach Nusa Lembongan seb esar 16,4% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 13 orang pada tahun 2019. Menurut Roseman (1981) dalam Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika annual turnover didalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover didalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan pembaruan penelitian dengan melakukan variabel quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan terutama pada Mushroom Beach Nusa Lembongan yang menjadi lokasi pada penelitian ini. Mushroom Beach Nusa Lembongan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata khususnya wisata rekreasi air. Banyaknya perusahaan pesaing yang Mushroom Beach Nusa Lembongan ini harus memiliki kualitas yang baik agar dapat bersaing dengan

perusahaan lain. Karena fenomena yang sering terjadi dalam Mushroom Beach Nusa Lembongan ini adalah kurang adanya rasa keterkaitan karyawan dalam bekerja. Sehingga kualitas pelayanan Mushroom Beach Nusa Lembongan semakin berkurang akibat karyawan yang kurang memiliki rasa keterkaitan dalam bekerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian di Mushroom Beach Nusa Lembongan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana quality of work life, self determination, dan job performance pada Mushroom Beach Nusa Lembongan ini. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan”. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil beberapa karyawan Mushroom Beach Nusa Lembongan.

METODE PENELITIAN

Terdapat empat variable dalam penelitian ini, yaitu 1) *Quality of Work Life* adalah persepsi karyawan tentang rasa aman, kepuasan kerja dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang dalam suatu perusahaan; 2) *Self Determination* adalah perasaan yang mampu mengatasi dan terlepas dari hambatan hidup; 3) *Job Performance* adalah hasil kerja berupa kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang ingin dicapai; 4) *Work engagement* adalah kondisi kerja yang nyaman, menyenangkan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mushroom Beach Nusa Lembongan sebanyak 40 Karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan yang ada di Mushroom Beach Nusa Lembongan sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan Uji t dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji multikolineritas diunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang di buat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan uji heterokedastisitas bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Adapaun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.075	1.766		.042	.966
Quality of work life	.217	.094	.302	2.309	.027
Self determination	.567	.199	.353	2.847	.007
Job performance	.319	.138	.300	2.303	.027

Dependent Variable: *Work engagement* karyawan
Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$ $Y = 0,075 + 0,217X_1 + 0,567X_2 + 0,319X_3 + e$ 1. Nilai Koefisien konstanta sebesar 0,075 yang memiliki makna bahwa apabila variabel quality of work life, self determination dan job performance pada angka nol (0) maka work engagement karyawan sebesar konstan yaitu 0,075. Hal ini berarti apabila quality of work life, self determination dan job performance tidak mengalami perubahan maka work engagement karyawan akan tetap meningkat. 2.

Nilai koefisien regresi variabel quality of work life adalah sebesar 0,217 memiliki makna bahwa apabila variabel quality of work life mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka work engagement karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,217. hal ini berarti setiap peningkatan pada quality of work life dapat meningkatkan work engagement karyawan. 3. Nilai koefisien regresi variabel self determination adalah sebesar 0,567 memiliki makna bahwa apabila variabel self determination mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka work engagement karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,567. Hal ini berarti setiap peningkatan pada self determination dapat meningkatkan work engagement karyawan. 4. Nilai koefisien regresi variabel job performance adalah sebesar 0,319 memiliki makna bahwa apabila variabel job performance mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka work engagement karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,319. Hal ini berarti setiap peningkatan pada job performance dapat meningkatkan work engagement karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747	.558	.552	1.712

Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted (R²) sebesar 52,2% variasi variabel work engagement karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel quality of work life, self determination dan job performance. sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.428		3	44.476	15.170	.000 ^b
Residual	105.547		36	2.932		
Total	238.975		39			

a. Dependent Variable: *Work engagement* karyawan
b. Predictors: (Constant), *Job performance*, *Self determination*, *Quality of work life*
Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan tabel 5 hasil di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil penelitian ini memiliki arti bahwa secara bersama – sama quality of work life, self determination dan job performance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap work engagement karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa H0 ditolak atau H4 diterima.

1. Pengaruh quality of work life terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Pengujian pengaruh quality of work life terhadap work engagement karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,309, nilai koefisien regresi sebesar 0,217 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik quality of work life maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk quality of work life maka akan menurunkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.
2. Pengaruh self determination terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Pengujian pengaruh self determination terhadap work engagement karyawan diperoleh nilai koefisien t 2,847, nilai koefisien regresi sebesar 0,567 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H2 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa self determination berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik self determination maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk self determination maka akan menurunkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.
3. Pengaruh job performance terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Pengujian pengaruh job performance terhadap work engagement karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,303,

koefisien regresi sebesar 0,319 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H3 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa job performance berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi job performance maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin rendah job performance maka akan menurunkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

4. terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Pengujian pengaruh quality of work life, self determination dan job performance terhadap work engagement karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H4 dapat diterima, sehingga secara simultan quality of work life, self determination dan job performance berpengaruh signifikan terhadap work engagement karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik quality of work life, self determination dan job performance maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk quality of work life, self determination dan job performance maka akan menurunkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

PEMBAHASAN

Pengaruh quality of work life terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Pengujian pengaruh quality of work life terhadap work engagement karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,309, nilai koefisien regresi sebesar 0,217 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik quality of work life maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom

Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk *quality of work life* maka akan menurunkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ir. Irmawati dan Alifa Sri Wulandari Kn. (2017), Lela Karlina, Aini Kusniawati, dan Nina Herlina (2019), Chaterine Eka Kurniawati (2018) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan.

Pengaruh self determination terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Pengujian pengaruh *self determination* terhadap *work engagement* karyawan diperoleh nilai koefisien t 2,847, nilai koefisien regresi sebesar 0,567 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *self determination* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self determination* maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk *self determination* maka akan menurunkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ir. Irmawati dan Alifa Sri Wulandari Kn. (2017), Lela Karlina, Aini Kusniawati, dan Nina Herlina (2019) menyatakan bahwa *self determination* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

Pengaruh job performance terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Pengujian pengaruh *job performance* terhadap *work engagement* karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,303, koefisien regresi sebesar 0,319 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *job performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job performance*

maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin rendah *job performance* maka akan menurunkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ir. Irmawati dan Alifa Sri Wulandari Kn. (2017) menyatakan bahwa *job performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

Pengaruh quality of work life, self determination dan job performance secara simultan terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Pengujian pengaruh *quality of work life*, *self determination* dan *job performance* terhadap *work engagement* karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima, sehingga secara simultan *quality of work life*, *self determination* dan *job performance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *quality of work life*, *self determination* dan *job performance* maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan, begitu juga sebaliknya semakin buruk *quality of work life*, *self determination* dan *job performance* maka akan menurunkan *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ir. Irmawati dan Alifa Sri Wulandari Kn. (2017) menyatakan bahwa *job performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life*, *self determination*, dan *job performance* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan di Mushroom Beach Nusa lembongan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini yaitu:

Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *quality of work life* maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Self determination berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self determination* maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Job performance berpengaruh positif terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai *job performance* maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

Quality of work life, self determination dan *job performance* secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *quality of work life, self determination* dan *job performance* maka akan meningkatkan work engagement karyawan di Mushroom Beach Nusa Lembongan.

REFERENSI

- Bakker, A.B.& Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Gaurav, K. (2012). *Quality of work life (qwl) and employee satisfaction*. Germany: Grin Verlag.
- Handayani, Dyah Ayu., 2016, Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak., Vol.9, No.1
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnawati, Ari., 2006, Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai intervening Variabel
- Irmawati dan Alifa Sri Wulandari Kn., 2017, *Pengaruh Quality of Work Life, Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan*, ISBN: 978-602-361-067 9
- Karlina, Lela. Aini Kusniawati, dan Nina Herlina., 2019, *Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Perusahaan (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)*, (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran), Vol.1, No.3
- Kesumawujaya Artha dan Oka Suryadinatha. (2017). *Leader-Member Exchange, Quality of WorkLife, Working Satisfacation and Citizenship Behavior*
- Kurniawati, Chaterine Eka., 2018, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya*, Vol.6, No.2
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Radita, Ni Putu Yavi dan I Gusti Salit Ketut Netra., 2017, *Pengaruh Job Rotation dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali*, Vol.6, No.3
- Ramirez. (2007). *resilience: a concept analysis*. Nursing Forum, 42.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: The University of Rochester Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.
- Alvabeta. Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yudiani, Ema. (2017). *Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas.*, Vol.3, No.1