

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial, yang nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai bagaimana membuat sumber daya manusia itu bertahan di organisasi.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia karena karyawan tersebut yang menjalankan setiap proses kegiatan yang ada di perusahaan. Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *work engagement* (Keterlibatan Kerja). *Work engagement* (Keterlibatan kerja) merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu

seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama di suatu perusahaan.

Work engagement (Keterlibatan kerja) atau partisipasi karyawan dalam bekerja penting untuk diperhatikan. Adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan bersedia dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Cara ini dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Work engagement (Keterlibatan kerja) atau partisipasi akan meningkat apabila karyawan menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

Work engagement (Keterlibatan kerja) merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Individu yang

biasa menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya bisa saja memiliki *work engagement* yang rendah.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Work engagement tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut akan di bahas dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang atau tidak. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti antara lain *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) dan juga *self determination* (penggambaran diri seseorang).

Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

Quality of work life (kualitas lingkungan kerja) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Adanya *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu, *Quality Work Life* diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, kekayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Dalam perkembangan selanjutnya *quality work life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia. Ada empat dimensi di dalam *quality of work life* (QWL) yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, system imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Dengan adanya konsep *quality work life* dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai.

Selain *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja), *self determination* juga menjadi faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan. *Self determination* memiliki hubungan dengan *personal resources* yang

mempengaruhi *work engagement*, karena *personal resources* merupakan aspek diri yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan.

Self determination berhubungan dengan bagaimana seseorang bekerja dengan menentukan cara mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Seseorang yang memiliki kebebasan dalam menentukan bagaimana ia bekerja sesuai dengan cara yang ia yakini maka ia akan lebih bersemangat, berdedikasi dan merasa absorpsi terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang yang sudah memiliki *self determination* maka cenderung orang tersebut akan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Ryan dan Deci (2012:23) menyatakan bahwa *self determination* berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan mendasar terhadap *autonomy*, *competence* dan *relatedness*. *Self determination* mempresentasikan tingkatan dimana seseorang merasakan tanggung jawab yang timbal balik untuk tindakan-tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, pada perasaan memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur perilaku.

Karyawan yang merasa memiliki *self determination* tinggi dapat memilih metode terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *quality of work life*, maka peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa orang pegawai Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dan ditemukanlah permasalahan dari segi pengembangan karir berupa terbatasnya pengembangan karir pegawai dikarenakan tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai, juga ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan *self determination* yaitu pada indikator *autonomy*, dimana pegawai tidak bisa melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya karena setiap pegawai sudah memiliki *job deskripsi* masing-masing. Padahal ada beberapa orang pegawai yang mendapatkan beban kerja kurang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai *quality of work life*, *self determination* dan *work engagement* dengan mengambil judul “**Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Self Determination* terhadap *Work Engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang hendak penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu?

3. Apakah *quality of work life* dan *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka penulis menyelaraskan tujuan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
2. Mengetahui apakah *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
3. Mengetahui apakah *quality of work life* dan *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia. Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi pengembangan bagi penelitian dibidang ajian sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dalam strategi dan program-program pengembangan sumber

daya manusia yang memiliki kinerja yang sesuai, dan diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pikiran terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menganalisa dari sistem rekrutmen pegawai , latihan ketrampilan kerja karyawan dan komitmen kerja karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk lebih menjelaskan pilkiran pada pokok pembahasan yang dilakukan penulis memberikan sistematika sesuai dengan pokok pembahasan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan pelalitian, manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landsan teori yang berisi konsep-konsep dan teori-teori sebagai pendukung penulisan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang berisi rung lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, metode analisis data, definisi operasional, intrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Quality Of Work Life*

2.1.1.1 Pengertian *Quality Of Work Life*

Istilah *quality of work life* pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Menurut Marianti (2011:292), *quality of work life* merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut Hariandja (2012:27) mengatakan peningkatan *quality of work life* sebagai sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:35) menjelaskan *quality of work life* merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan

dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Quality of work life bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerikayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan *quality of work life* sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja bersama dengan saling membantu, menentukan perubahan- perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Penerapannya seperti program kelompok-kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen-pekerja.

Menurut Siagian (2012:17) *quality of work life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Selanjutnya Flippo (2015:27) mendefinisikan *quality of work life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat penulis simpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah

pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *quality of work life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

2.1.1.2 Indikator *Quality Of Work Life*

Menurut Marihot (2011:292) terdapat beberapa indikator penting dalam *quality of work life* yaitu :

1. Partisipasi kerja

Yaitu pengikutsertaan karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa karyawan diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan.

2. Pengembangan karir

Yaitu manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir karyawan yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi.

3. Komunikasi

Yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi.

4. Kompensasi

Kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kebanggaan

Yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan.

John & Louis (2012:18) mengemukakan beberapa indikator untuk mengetahui *quality of work life* pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*)

Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*)

Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environ mental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Desain pekerjaan

Pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*)

Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

5. Penghargaan kerja (*working reward*)

Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.

Ada 3 (tiga) indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (1992) dalam Rahman (2017) indikator tersebut adalah :

1. sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem

imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

2.1.1.3 Syarat Terbentuknya *Quality Of Work Life*

Cascio (2012:15) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan *Quality Of Work Life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai “Bos” dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *Quality Of Work Life* dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
4. *Quality Of Work Life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.

5. *Quality Of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Menurut Siagian (2012:17) *quality of work life* sebagai filsafat manajemen menekankan bahwa :

1. *Quality of work life* merupakan program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. *Quality of work life* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, memperlakukan karyawan dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
3. *Quality of work life* mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian kebutuhan berdasarkan berbagai ketentuan normatif yang berlaku disuatu wilayah negara tertentu.
4. *Quality of work life* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyelia yang simpatik.
5. Dalam peningkatan *quality of work life*, pemerikayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. *Quality of work life* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

2.1.2 *Self Determination*

2.1.3 *Pengertian Self Determination*

Menurut Vandenbos (2010:18), *determination* adalah sikap mental yang ditandai dengan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu meskipun terdapat hambatan dan kesulitan; suatu proses dalam pembuatan keputusan, mencapai kesimpulan, atau memastikan hasil akhir dari setiap proses. Menurut Rogers (2010:17) *self* adalah pembawaan sejak lahir dan adanya konsistensi dan persepsi tentang karakteristik-karakteristik “saya” atau “aku” dan persepsi tentang hubungan-hubungan “saya” atau “aku” dengan orang lain. Dengan demikian *self determination* adalah kontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, yang bukan berasal dari luar diri dimana keputusan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Robbins (2011:222) mengemukakan *self determination* sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), *self determination* adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siregar (2013:27) mengemukakan bahwa *self determination* adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja yang berasal dari dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat penulis simpulkan bahwa Kebutuhan *self determination* adalah kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh. Sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya. Kinerja merupakan suatu dorongan yang aktif muncul dalam diri suatu perilaku.

2.1.2.2 Indikator *Self Determination*

Indikator yang mempengaruhi *self determination* menurut Siregar (2013:17) adalah:

1. *Autonomy*

Autonomy adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri.

2. *Relatedness*

Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain.

3. *Competence*

Competence adalah kemampuan individu untuk menunjukkan apa yang dia bisa serta memberikan dampak bagi lingkungan.

Menurut Siagian (2012: 107) ada beberapa indikator yang terdapat dalam *self determination* diantaranya yaitu:

1. Kebutuhan

Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti sampai akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisik dan biologis (sandang, pangan, papan, dan lain-lain), keselamatan dan keamanan (kebutuhan perlindungan dari bahaya ancaman dan sebagainya) sosial (kebutuhan akan cinta kasih, dan rasa keluarga), penghargaan (kebutuhan kehormatan diri) dan aktualisasi diri (penyelesaian pekerjaan secara kreativitas dan mengembangkan diri).

2. Keinginan

Jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan semakin rendah

3. Kerja sama

Seorang pegawai dalam organisasi yang sama menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi merupakan suatu motivasi internal antar pegawai satu dan lainnya. Jika tujuan organisasi tercapai maka kepuasan tersendiri akan timbul sebagai motivasi diri dalam menjalin kerja sama tersebut

4. Kesenangan kerja

Setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan yang lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tanpa ada hambatan, dan pencapaian tujuan selesai barulah akan terasa terpuaskan

5. Kondisi pegawai

Pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kebutuhan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

6. Dorongan

Semua manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, pada dasarnya proses menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan memenuhinya terjadi suatu dorongan untuk termotivasi.

Indikator *self determination* menurut Hasibuan (2012:150), dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu;

1. Kesempatan untuk maju

Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

2. Pengakuan sebagai individu

Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

3. Keamanan bekerja

Artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.

4. Tempat kerja yang baik

Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

5. Penerimaan oleh kelompok

Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.

6. Perlakuan yang wajar

Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.

7. Pengakuan atas prestasi

Artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Indikator yang mempengaruhi *self determination* menurut Robbins (2011:17) adalah:

1. Keinginan

Jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan

memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan semakin rendah.

2. Dorongan

Semua manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, pada dasarnya proses menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan memenuhinya terjadi suatu dorongan untuk termotivasi.

3. Kesempatan untuk maju

Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

4. Pengakuan sebagai individu

Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

2.1.3 *Work Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Work Engagement*

Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan *work engagement* adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu *work engagement* juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa *work engagement* adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan *work engagement* karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.

Luthans (2016:26) mendefinisikan bahwa *work engagement* terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Menurut Notoatmodjo (2011:67) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah.

Dari beberapa pengertian mengenai *work engagement* dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya maka karyawan.

2.1.3.2 Hakikat *Work Engagement*

Menurut Notoatmodjo (2011:67), hakikat *work engagement* antara lain adalah :

1. *Work engagement* mental dan emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat.

Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat dan lainnya.

2. Motivasi kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Robbins (2012:158), menyatakan hakikat dari *work engagement* terdiri antara lain terdiri dari :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan

menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, diman seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga dirimerupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

2.1.3.3 Indikator *Work Engagement*

Menurut Rivai (2011:741), indikator dalam *work engagement* karyawan adalah :

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

2. Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan kerja karyawan berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun negative karyawan terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan kerja karyawan merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berpikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan *work engagement* dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Robbins (2012:158), menyatakan indikator dari *work engagement* terdiri dari :

1. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

3. Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu telah penulis rangkum untuk menjadi landasan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

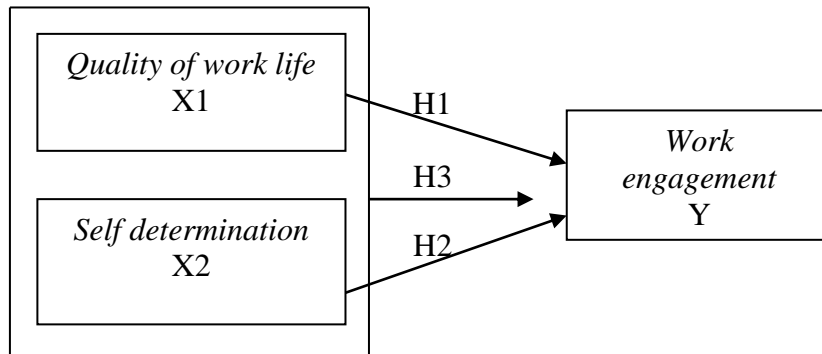
Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

Nama, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Irmawati (2018)	Pengaruh <i>quality of work life, self determination</i> , dan <i>job performance</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan	Hasil analisis uji t dan uji F menunjukkan adanya pengaruh variabel <i>Quality of Worklife, Self Determination</i> , dan <i>Job Performance</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .
Karlina (2019)	Pengaruh <i>quality of work life</i> dan <i>self determination</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1] <i>Quality of work life</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> ; 2] <i>Self determination</i> berpengaruh terhadap <i>Work engagement</i> ; 3] <i>Quality of work life</i> dan <i>Self determination</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work engagement</i> .
Kurniawati (2018)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap <i>work engagement</i> dan <i>organizational citizenship</i>	Penelitian ini menemukan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> dan OCB serta <i>work engagement</i> berpengaruh

	<i>behaviour</i> pada perusahaan elektronik di Surab	signifikan terhadap OCB.
Rahman (2017)	Kualitas kehidupan kerja; suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep islam	Hasil kajian menyimpulkan bahwa: 1). Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup karyawan dalam bekerja, 2). Dalam konsep Islam kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari aspek: a). Adanya pemenuhan kebutuhan hidup secara wajar, dengan transparan dan adil, b). Adanya solidaritas sosial, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan pensiun, c). Adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan, d). Adanya hubungan kemanusiaan yang baik dalam organisasi antara sesama karyawan juga antara karyawan dan manajemen organisasi.
Wulandari (2017)	Pengaruh <i>quality of work life, self determination</i> , dan <i>job performance</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan (studi pada karyawan pt. pamor spinning mill's di karanganyar)	Hasil analisis uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel <i>Quality of Worklife, Self Determination</i> , dan <i>Job Performance</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .
Nugroho (2018)	Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar	Hasil analisis baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa quality of work life dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement
Tamba (2018)	Pengaruh Determinasi Diri terhadap <i>work engagement</i> pada PNS Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan	Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif determinasi diri terhadap <i>work engagement</i> yang berarti semakin tinggi determinasi diri maka semakin tinggi <i>work engagement</i> pada karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesa yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : *Quality of work life* diduga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : *Self determination* diduga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : *Quality of work life* dan *self determination* diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Setiap melakukan sebuah penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberi informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian pada bulan Desember 2019 sampai dengan April 2020.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan karakteristik yang ada pada objek penelitian menurut Razak (2015:22). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 54 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Razak (2015:22) sampel merupakan sebagian atau seluruh anggota populasi yang langsung dilibatkan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum (Hair, 2011:25). Dengan demikian berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 53 orang dikarenakan 1 orang adalah peneliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung berbentuk angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat dari responden terhadap pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

3.3.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Data primer dari penelitian ini yaitu responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diolah oleh orang lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari buku, laporan instansi terkait maupun dari literatur-literatur yang ada.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data tersedia. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian langsung kelapangan guna mengetahui permasalahan yang terjadi data yang di kumpulkan ini nantinya akan diikutsertakan dalam analisis sebagai bahan *cross check* terhadap angket yang telah disebarkan kepada responden sesuai dengan sampel penelitian.
2. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dikirimkan per pos yang diserahkan kepada desponser guna diisi. Alat pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

3.5 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu *quality of work life* (X1) dan *self determination* (X2), sedangkan variabel dependennya yaitu *work engagement* (Y). Untuk lebih jelasnya mengenai definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
1	<i>Quality of work life</i> (X1)	Menurut Siagian (2012:17) <i>quality of work life</i> merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.	Marihot (2011:292) 1. Partisipasi kerja 2. Pengembangan karir 3. Komunikasi 4. Kompensasi 5. kebanggaan	Skala likert
2	<i>Self determination</i> (X2)	Menurut Roger (2010:11), <i>self determination</i> adalah kontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, yang bukan berasal dari luar diri dimana keputusan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal.	Deci & Ryan (2012:17) 1. <i>Autonomy</i> 2. <i>Relatedness</i> 3. <i>Competence</i>	Skala likert
3	<i>Work engagement</i> (Y)	Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan <i>work engagement</i> adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama.	Luthan (2016:27) 1. Perasaan berarti 2. Rasa aman 3. Perasaan ketersediaan	Skala likert

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial (Sugiyono, 2010:384). Untuk melihat sikap responden dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang digunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132)

Tabel 3.2 skala likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Untuk mengukur nilai variabel penulis menggunakan prosedur pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu keusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011). pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua

sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali (2011)).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menjelaskan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik pada suatu data yang berfungsi untuk menjelaskan keadaan suatu data pada saat menghimpun jawaban responden. Berikut perhitungan untuk menentukan tentang nilai pada suatu kelas dalam suatu data dengan menggunakan TCR.

$$TCR = \frac{\text{Skor item}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100\%$$

Skor item diperoleh dari perkalian antara skala pernyataan dengan jumlah responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara skor tertinggi diperoleh dari jumlah nilai skala pertanyaan paling tinggi dikalikan dengan jumlah responden secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah nilai skala paling rendah adalah 1.

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas kuesioner tersebut, maka untuk mendapatkan persentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Tanjung (2013:12) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	85 – 100	Sangat baik
2	71 – 84,99	Baik
3	56 – 70,99	Cukup
4	46 – 55,99	Kurang
5	0- 45,99	Kurang sekali

Sumber: Tanjung (2013:12)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan penyebaran data melalui sebuah grafik, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Tanjung, 2013:112).

2. Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan faktor variasi inflansi (VIF) < 10 , maka model tersebut menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain, jika variasi residual maka bersifat homoskedastisitas dan jika berbeda maka bersifat heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif, untuk menganalisis antar variabel dengan menghubungkan data yang telah diperoleh dari penelitian dan penulis menggunakan regresi linier berganda, dengan persamaan :

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

Keterangan :

Y = *Work engagement*
a = constanta
b₁ = koefisien regresi X1
b₂ = koefisien regresi X2
x₁ = variabel *quality of work life*
x₂ = variabel *self determination*
e = *error disturbances*

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (uji R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) menjelaskan variabel terikat (dependen) menjelaskan variabel terikat (dependen). Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan *self determination* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.6.1 Uji parsial t

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variabel independen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka setiap variabel bebas yang diteliti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *quality of work life* dan *self determination* secara parsial terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan *quality of work life* dan *self determination* secara parsial terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

3.7.6.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka Ho ditolak, H_a diterima atau variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka Ho ditolak atau variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol (H_0) merupakan model parameter sama dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yaitu tidak semua parameter simultan dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

H_0 diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

H_a diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_a Diterima : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel *quality of work life* dan *self determination* secara simultan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

H_0 Diterima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel *quality of work life* dan *self determination* secara simultan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.