

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Resources*, dan *Self Determination* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Amaris Hotel Citra Raya

David Kiki¹⁾, Stasya Putri Arisona²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol, No. 41, Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾david.kiki@ubd.ac.id

¹⁾stasyaaputrii@hotmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Job Satisfaction
Job Resources
Self Determination
Work Engagement

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job satisfaction*, *job resources* dan *self sdetermination* terhadap *work engagement* karyawan Amaris Hotel Citra Raya. Penelitian dilakukan dengan melakukan pengumpulan data, mengolah data, menganalisis data dan penyajian data. Dari hasil korelasi antar variabel diketahui bahwa korelasi variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang positif dan kuat. Koefisien korelasinya sebesar 0.796 untuk variabel *Job Satisfaction* (X1), 0.712 untuk variabel *Job Resources* (X2), dan 0.605 untuk variabel *Self Determination* (X3). Diperoleh hasil hubungan antara variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat sebesar 64.6 % dan sisanya 35.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh thitung *job satisfaction* sebesar 7.542, thitung *job resources* sebesar 5.818 dan thitung *self determination* sebesar 4.369 dengan t_{tabel} sebesar 1.69 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 35 - 2$ dan level of significant sebesar 0.05 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan untuk F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 18.895 dengan f_{tabel} 2.91 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* terhadap *work engagement* karyawan Amaris Hotel Citra Raya.

I. PENDAHULUAN

Industri hotel bergerak pada bidang jasa dan produk, di mana produknya ialah kamar dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti, meeting room dan ballroom, sedangkan jasanya terletak pada pelayanan atau service karyawan di dalam tempat penginapan tersebut. Hotel adalah salah satu sarana pendukung utama pada bidang pariwisata. Hotel di luar sana akan saling bersaing untuk meningkatkan hunian (*occupancy*) sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Persaingan yang semakin ketat memaksa manajemen untuk menentukan kebijakan yang tepat sebagai upaya menarik konsumen dan meraih tujuannya untuk memperoleh keuntungan untuk kelangsungan hotel.

Semua kegiatan perhotelan bergantung pada sumber daya manusianya, sehingga bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor penentu di dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam meraih tujuannya, terutama perusahaan yang bergerak di bidang industri perhotelan, karena industri perhotelan sangat bergantung pada kualitas layanan yang tercermin dalam keterampilan. Sumber daya manusia harus bisa bekerja seefisien mungkin, dengan kata lain pengorbanan sekecil apapun, namun berpengaruh besar untuk perusahaan (Gunawan, Kusnawan, Hernawan, 2021)

Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Karyawan hotel yang mempunyai totalitas kinerja dan produktivitas yang tinggi akan bisa memberikan kontribusi besar untuk kemajuan industri perhotelan yang kemudian akan diikat dan di berdayakan oleh hotel. Karyawan yang terikat (*engaged*) dengan pekerjaan akan melebihi peran dan tanggung jawab mereka. Pada tahun 2013, di 142 negara, hanya 13% karyawan yang merasa berada dirinya terikat di tempat kerja mereka (Kurnia et al., 2019). Termasuk di Indonesia, 15,2% karyawan merasa terikat di perusahaan tempat mereka bekerja (Siswono, 2016).

* Corresponding author

doi:

Tentunya setiap perusahaan menginginkan semua karyawannya mempunyai keterikatan pada pekerjaannya. Namun nyatanya, tingkat *work engagement* karyawan di dunia ini masih belum terlihat baik. Basis data internasional yang mencakup berbagai industri menunjukkan bahwa rata-rata hanya 20% karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan 20% *work engagement* karyawan lainnya berada pada titik rendah dalam pekerjaannya, dan 60% sisanya *work engagement* karyawan berada pada level rata-rata, ialah karyawan terus bekerja tanpa memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaannya (Attridge, didalam Schaufeli, 2012). Rendahnya tingkat *work engagement* pada karyawan terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan beberapa perilaku yang kurang baik untuk perusahaan, seperti mangkir kerja tanpa alasan, yang secara langsung akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Job satisfaction ialah salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan *work engagement*. Rayton dan Yalabik (2014) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mereka telah memenuhi kewajiban mereka dan mereka puas dengan pekerjaan mereka, *work engagement* lebih mungkin terjadi. Karyawan Amaris Hotel Citra Raya menyatakan dalam wawancara bahwa mereka merasa puas dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, walau ada beberapa yang mengatakan bahwa terkadang ada beberapa tuntutan target penjualan tertentu dari atasan, tetapi mereka mengklaim hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka selama ini.

Bakker dan Demerouti (didalam Bakker, 2009) mengemukakan bahwa ada dua kekuatan pendorong utama yang menjadi sumber *work engagement*, ialah sumber daya kerja dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Job resources* bisa mendorong munculnya *work engagement* yang bersifat merangsang pertumbuhan diri, mengurangi tuntutan kerja, perkembangan dan juga pembelajaran (Josephine & -, 2017).

Karyawan dengan determinasi diri yang tinggi bisa memilih metode terbaik yang bisa digunakan, misalnya untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Ketika karyawan mempunyai *self determination* karyawan akan mengabdikan diri untuk bekerja, oleh karena itu karyawan cenderung lebih fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan ialah bagian dari hidup mereka yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka. Fokus dari penelitian ini ialah bertujuan untuk melihat bagaimana *work engagement* mampu untuk berperan penting dalam menghadapi tuntutan perusahaan. Dan bagaimana *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* bisa mempengaruhi *work engagement*.

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Menurut (Robbins dan Judge, 2017) menyatakan:

“Kepuasan kerja ialah suatu sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan diantara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.”

Menurut (Afandi, 2017) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja ialah sikap yang positif dari karyawan melingkupi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai di dalam meraih salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Menurut (Robbins, 2018) menyatakan bahwa :

“*Job satisfaction* sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seorang individu, yang menunjukkan perbedaan diantara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.”

Job Resources

Menurut (Bakker et al., 2007) menyatakan bahwa :

“*Job resources* didapatkan melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri.”

Menurut (Bakker dan Leiter, 2010) menyatakan bahwa :

“*Job resources* ialah penahan hubungan diantara tuntutan kerja di dalam kelelahan.”

Menurut (Chung dan Angeline, 2010) menyatakan bahwa :

“*Job resources* bisa diartikan sebagai penyimpangan energi yang menggambarkan karyawan untuk menyelesaikan *job demands* dan untuk meraih keberhasilan objektif kerjanya.”

Self Determination

Menurut (Ryan dan Deci, 2017) menyatakan bahwa :

“*Self determination* ialah sebuah pengalaman yang berhubungan dengan perilaku otonomi yang sepenuhnya didukung oleh diri sendiri, sebagai lawan dari alasan rasa tertekan atau terpaksa.”

Menurut (Geon, 2016) mengungkapkan bahwa :

“Determinasi diri ialah kemampuan individu untuk mempunyai kontrol diri di dalam memfasilitasi dirinya meraih tujuan hidup pribadi dengan menerima kekuatan dan keterbatasan diri.”

Menurut (Rhoma Dani, 2017) menyatakan bahwa :

“*Self determination* berhubungan dengan bagaimana seseorang bekerja dengan menentukan cara mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.”

Work Engagement

Menurut (CIPD didalam Perdana, 2014) menyatakan bahwa :

“Karyawan yang mempunyai *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang di antaranya mempunyai fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta mempunyai sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan.”

Menurut (Schaufeli dan Bakker, 2014) menyatakan bahwa :

“Sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.”

Menurut (Mujiasih, 2015) menyatakan bahwa :

“Ketika *engagement* yang tinggi, membuat karyawan sangat termotivasi di dalam bekerja serta mempunyai komitmen, antusias, dan bersemangat.”

III. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Amaris Hotel Citra Raya untuk mengetahui tingkat *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* yang ada ada pada karyawan Amaris Hotel Citra Raya.

Objek dari penelitian ini ialah Amaris Hotel Citra Raya, yang beralamat di Perumahan Citra Raya Blok KA 01, Gg. Kav. No.2, Mekar Bakti, Kec. Panongan, Tangerang, Banten, 15710.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Amaris Hotel Citra Raya yang berjumlah 35 karyawan. Sedangkan untuk sampel, penulis menggunakan metode sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebanyak 35 responden (keseluruhan karyawan). Metode sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung pada objek penelitian, wawancara, melakukan penyebaran kuesioner, melakukan studi kepustakaan, dan juga melakukan riset internet.

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* sebagai variabel bebas (independen) di mana *job satisfaction* dilambangkan dengan X1, *job resources* dengan X2, dan *self determination* dengan X3. Variabel *work engagement* sebagai variabel terikat (dependen) dilambangkan dengan Y.

IV. HASIL

Tabel Analisis Data

Variabel	N	Validitas	Reliabilitas
<i>Work Engagement</i> (Y)			0.847
WE01	35	0.399	
WE02	35	0.445	
WE03	35	0.709	
WE04	35	0.69	
WE05	35	0.62	
WE06	35	0.821	
WE07	35	0.708	
WE08	35	0.587	

WE09	35	0.857	
WE10	35	0.635	
Job Satisfaction (X1)			0.831
JS01	35	0.483	
JS02	35	0.599	
JS03	35	0.688	
JS04	35	0.66	
JS05	35	0.708	
JS06	35	0.72	
JS07	35	0.671	
JS08	35	0.785	
JS09	35	0.614	
JS10	35	0.554	
Job Resources (X2)			0.895
JR01	35	0.784	
JR02	35	0.671	
JR03	35	0.765	
JR04	35	0.656	
JR05	35	0.617	
JR06	35	0.731	
JR07	35	0.677	
JR08	35	0.704	
JR09	35	0.75	
JR10	35	0.829	
Self Determination (X3)			0.895
SD01	35	0.593	
SD02	35	0.684	
SD03	35	0.641	
SD04	35	0.655	
SD05	35	0.708	
SD06	35	0.872	
SD07	35	0.812	
SD08	35	0.805	
SD09	35	0.673	
SD10	35	0.839	

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil validitas pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan variabel *work engagement*, *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* memiliki nilai R hitung > R tabel (0.33), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada *work engagement*, *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* merupakan valid.

Dari hasil reliabilitas didapatkan hasil bahwa semua variabel *work engagement*, *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.70 dan dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement*, *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

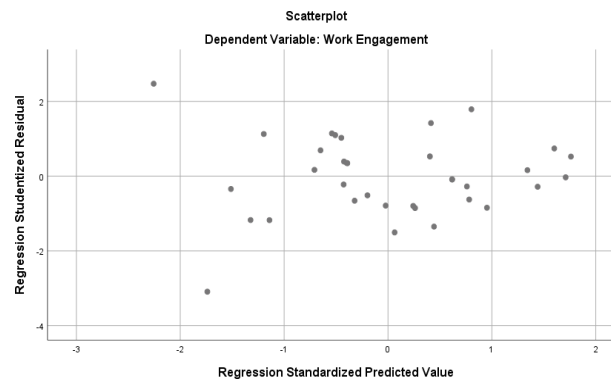
Tabel Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	0.296	3.380	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Job Resources (X2)</i>	0.283	3.536	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self Determination (X3)</i>	0.490	2.040	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Pada uji multikolinieritas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, *self determination (X3)*, dengan nilai tolerance sebesar 0.296, 0.283, 0.490 yang lebih besar dari 0.10, dan didukung dengan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 3.380, 3.536, 2.040 yang mempunyai nilai lebih kecil dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas di atas teridentifikasi titik-titik menyebar di bawah angka 10 pada sumbu Y, dan tidak mempunyai sebuah pola teratur, kesimpulan yang didapatkan adalah variabel *job satisfaction (X1)*, *job resources (X3)*, *self determination (X3)* dan *work engagement (Y)* di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Pada hasil uji normalitas pada uji kolmogorov smirnov diperoleh nilai sig sebesar 0,200 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square untuk masing-masing variabel *job satisfaction*, *job resources*, *self determination* dan *work engagement* sebesar 63.3%, 50.6%, 36.6%, dan 64.6%.

2. Uji T atau Uji Parsial

Tabel Hasil Uji T

Variabel Independen	T hitung	Sig T	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	7.542	0.000	Signifikan
Job Resources (X2)	5.818	0.000	Signifikan
Self Determination (X3)	4.369	0.000	Signifikan

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ketiga variabel yakni *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* memiliki nilai T hitung yang lebih besar T tabel sebesar 1.69, dan seluruh variabel memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan Amaris Hotel Citra Raya.

3. Uji F atau Uji Simultan

Tabel Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig F	Keterangan
<i>Job Satisfaction (X1)</i> , <i>Job Resources (X2)</i> , dan <i>Self Determination (X3)</i>	18,895	0,000	Signifikan

Berdasarkan keputusan pada uji F didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* terhadap *work engagement* karyawan Amaris Hotel Citra Raya.

Pada hasil pengujian hipotesis, kesimpulan yang didapat ialah variabel *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, dan *self determination (X3)* mempunyai pengaruh cukup kuat dan positif terhadap *work engagement (Y)*. Dapat dilihat dalam uji f atau uji anova yang menampilkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, ialah 18.895 > Ftabel 2.91 dan mempunyai nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga bisa diambil kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima, di mana ini mempunyai arti antara variabel *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement*. Pengaruh ini bisa diidentifikasi dengan melihat nilai R square sebesar 64,6% dan dimana sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian hipotesis 4 terdukung secara statistik, dan artinya apabila *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, dan *self determination (X3)* membaik, *work engagement (Y)* karyawan akan makin meningkat. Sebaliknya, apabila apabila *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, dan *self determination (X3)* makin buruk maka *work engagement (Y)* karyawan akan makin menurun di Amaris Hotel Citra Raya.

V. KESIMPULAN

Secara bersama-sama, variabel *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, dan *self determination (X3)* mempunyai pengaruh terhadap *work engagement (Y)* karyawan Amaris Hotel Citra Raya dengan nilai R sebesar 0.804 dan nilai ini dikategorikan kuat. Melalui hasil pengujian ANOVA, diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu 18.895 > 2.91 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dapat diambil kesimpulan Ho ditolak Ha diterima, di mana ini memiliki arti adanya pengaruh secara simultan antara *job satisfaction (X1)*, *job resources (X2)*, dan *self determination (X3)* terhadap *work engagement (Y)* karyawan Amaris Hotel Citra Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Bakker., Demerouti., Hakenen., Xanthopoulou, . (2007). *Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High* (2nd ed.).
- Bakker dan Leiter. (2010). *Work Engagement : a Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Chung Ng Ging dan Tay Angeline. (2010). Does Work Engagement mediate the relationship between job resources and job performance of employees? *African Journal of Business Management*, 4(9), 1837.

- Geon, S. A. . (2016). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Determinasi Diri Siswa Kelas X SMA Charitas. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 14, 23.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Josephine, Y., & -, R. (2017). Implementasi eBudgeting Terhadap Kinerja PT Primer Eka Properti Melalui Pengendalian Internal. *Tech-E*, 1(1), 1–6. <http://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/te>
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40.
- Rhoma Dani, M. (2017). Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 6(2), 3.
- Robbins. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLYMILINDO PERDANA. *Skripsi*, 43.
- Robbins dan Judge. (2017). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ryan, R. M., dan Deci, E.L. (2017). Self Determination Theory : Basic psychological Needs in Motivation, Development and Wellness. *New York : The Guildford Press*.