

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEBAHAGIAAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN, DAN PERTANAHAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Geofani Panggoa Layuk^{1*}, Olivia S. Nelwan², & Relinton Jeremia Kolibu³

^{*1-3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

^{*}e-Mail: fanipanggoalayuk@gmail.com

Submit Tgl: 12-Agustus-2026

Diterima Tgl: 16-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 19-Agustus-2026

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life, Happiness, and Job Satisfaction on Work Engagement among employees at the Regional Housing, Settlement Areas, and Land Office of North Sulawesi Province. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The sampling technique used was saturated sampling, involving 77 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that Quality of Work Life, Workplace Happiness, and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Work Engagement. Partially, Quality of Work Life, Workplace Happiness, and Job Satisfaction also have a positive and significant effect on Work Engagement. The practical implications of this study suggest that the Regional Housing, Settlement Areas, and Land Office of North Sulawesi Province should continuously improve employees' quality of work life, create a work environment that enhances workplace happiness, and increase job satisfaction to strengthen employees' work engagement. This study is expected to contribute to government institutions in formulating human resource management policies aimed at improving employees' work engagement.*

Keywords: *Quality of Work Life; Happiness; Job Satisfaction; Work Engagement*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 77 pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Secara parsial, kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kebahagiaan pegawai, serta meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat keterikatan kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterikatan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Kebahagiaan; Kepuasan Kerja; Keterikatan Kerja

Cara mengutip Layuk, G. P., Nelwan, O. S., & Kolibu, R. J. (2026). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kebahagiaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1469–1483. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2505>

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, loyalitas, dan keterlibatan aktif dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterikatan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja adalah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Cascio (2022) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan karier, penyelesaian konflik yang efektif, komunikasi yang baik, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian Hizkia J. Utusan, Irvan Trang, dan Michael Ch. Raintung (2025) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai.

Selain kebahagiaan kerja (*workplace happiness*) juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja. Locke (1976) dalam puspa *et al.*, mendefinisikan kebahagiaan kerja yaitu keadaan emosional positif menyenangkan sebagai hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa bahagia cenderung lebih antusias, memiliki hubungan kerja yang positif, serta lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Friska Imelia, Zam Ralita, dan Daniel Lie (2024) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, maupun lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian Nurlini, Rooswita Santia, dan Achmad Rendy Alfiannoor (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan (PERKIMTAN) Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan. Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan magang, masih ditemukan beberapa indikasi rendahnya keterikatan kerja pegawai, seperti kurangnya antusiasme dalam bekerja, perbedaan tingkat

inisiatif antarpegawai, komunikasi dan partisipasi yang belum merata, serta perbedaan beban kerja pada setiap bidang. Selain itu, data absensi ASN Pegawai Dinas PERKIMTAN tahun 2023–2025 menunjukkan tingkat ketidakhadiran mengalami fluktuasi sehingga mengindikasikan bahwa keterikatan kerja pegawai belum sepenuhnya stabil.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan keterikatan kerja pegawai.

KAJIAN TEORITIK

Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pendapat lain dari Silaen *et al.*, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan SDM, perekrutan, pelatihan, pengembangan organisasional dari sebuah organisasi datau perusahaan.

Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan bakker, (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai totalitas kerja yang disebut kondisi penuh gairah dalam bekerja. Dalam dunia kerja saat ini, keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan keberhasilan perusahaan/Organisasi. Pendapat lain dari Safariningsih *et al.*, (2023) bahwa Keterikatan kerja adalah di mana seseorang secara aktif terlibat dan peduli sepenuhnya untuk mencapai tujuan terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Kualitas kehiuapan kerja

Menurut Marhaeni (2023), Kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan membuat pegawai merasa senang, sehingga bisa membuat mereka lebih termotivasi dalam berkerja. Pendapat lain oleh Robbins (2014) dalam Suyasa *et al.*, (2021) Kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah proses organisasi dalam merespons kebutuhan pegawainnya dengan membuat sebuah mekanisme yang mengizinkan pegawai mengambil keputusan untuk merancang kehidupan kerja pegawai itu sendiri.

Kebahagiaan

Menurut Pryce-Jones (2010) dalam priatna *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa kebahagiaan dalam bekerja adalah sebuah pola pikir yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai potensi kerja, yang mana terbenuk saat berada dalam titik tertinggi ketika bekerja sendiri ataupun dengan orang lain. Pendapat lain oleh Locke (1976) dalam puspa *et al.*, (2025) menyatakan kebahagiaan kerja yaitu keadaan emosional positif menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja

Menurut Handoko *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosi menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaannya. Pendapat lain dari Greenberg dan Baron (2021) Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negative seseorang.

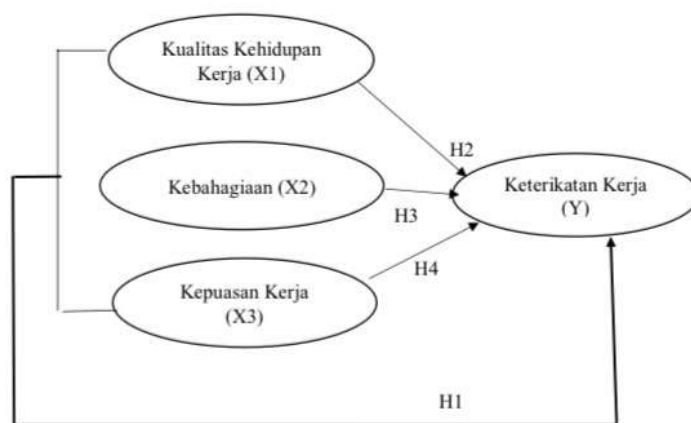
PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Andries, Nelwan, sendow (2023) bertujuan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja di sakura mart agung. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, dengan sampel 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, sikap profesional dalam bekerja, serta rasa bahagia memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Tjiabrata, Lengkong, sendow (2021) bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 87 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mempengaruhi secara signifikan keterikatan pegawai, sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian Lestari, Woestho, Kurniwan (2023) bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan pegawai Budi agung sentosa. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai.

MODEL PENELITIAN



Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Kualitas kehidupan kerja, Kebahagiaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

H₂: Diduga Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara

H₃: Diduga Kebahagiaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara

H₄: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode kuantitatif adalah cara penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan pada populasi atau sampel tertentu, dengan hasil data berupa angka yang diolah menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2022). Pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, di mana variabel independen adalah variabel yang memengaruhi dan variabel dependen adalah variabel yang terpengaruh (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi tidak terlalu besar sehingga memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, baik dari segi waktu maupun biaya. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 77 orang.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan terdiri atas data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya, dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak ketiga atau dokumen yang telah tersedia (Sugiyono, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berupa tautan Google Form kepada seluruh pegawai ASN di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyerahan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Sugiyono, 2022). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Pandangan pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pemenuhan kebutuhan kerja	Partisipasi pegawai; pengembangan karier; penyelesaian konflik; komunikasi; kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja
Kebahagiaan (X2)	Perasaan positif individu yang mengetahui, mengelola, dan memengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja	<i>Contribution, Conviction, Culture, Commitment, Confidence</i>
Kepuasan Kerja (X3)	Sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang diterima	Pekerjaan itu sendiri; gaji; promosi; pengawasan; rekan kerja
Keterikatan Kerja (Y)	Kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterlibatan pegawai secara aktif, penuh semangat, dan memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaannya	Energi; dedikasi; penghayatan; penuh semangat; kepedulian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sugiyono (2023:175) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan metode yang dipakai untuk menilai tingkat ketepatan antara data yang diperoleh dengan kondisi sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian. Suatu pernyataan dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara itu, Sugiyono (2023:176) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu instrumen dalam menghasilkan data yang sesuai dan bisa dipercaya. Berdasarkan standar yang berlaku, item-item dalam kuesioner dipastikan reliabel jika koefisiennya berada di atas 0,60.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.
2. Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Keterikatan kerja
 X₁ = Kualitas kehidupan kerja
 X₂ = Kebahagiaan
 X₃ = Kepuasan kerja
 a = Konstanta
 e = Error
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R², semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
Kualitas kehidupan kerja (X1)	X1.1	0,852	0,224	<,001	Valid	0,923	Reliabel
	X1.2	0,879					
	X1.3	0,916					
	X1.4	0,855					
	X1.5	0,879					
Kebahagiaan (X2)	X2.1	0,680	0,224	<,001	Valid	0,867	Reliabel
	X2.2	0,838					
	X2.3	0,884					
	X2.4	0,821					
	X2.5	0,808					
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,801	0,224	<,001	Valid	0,863	Reliabel
	X3.2	0,790					
	X3.3	0,889					
	X3.4	0,753					
	X3.5	0,798					
Keterikatan Kerja (Y)	Y.1	0,719	0,224	<,001	Valid	0,808	Reliabel
	Y.2	0,760					
	Y.3	0,829					
	Y.4	0,738					
	Y.5	0,718					

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari nilai *r* tabel. Selain itu,

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,04875850
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,167
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,102
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	0,094
	Upper Bound	0,110

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Berdasarkan Gambar 2, menunjukan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,167, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

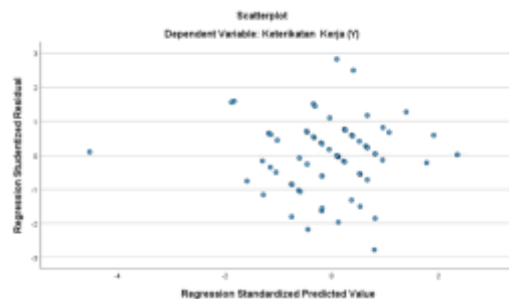
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kualitas Kehidupan kerja	0,674	1,485	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kebahagiaan	0,718	1,392	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,697	1,435	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Tabel 3 menampilkan hasil dari uji multikolinearitas, berdasarkan hasil yang didapatkan ketiga variabel tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Gambar 3 menampilkan hasil dari uji multikolinearitas berdasarkan grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Karena tidak ada pola yang jelas dalam scatterplot, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual konstan dan asumsi klasik regresi dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,810	1,942		0,932	0,354
	Kualitas kehidupan kerja	0,175	0,082	0,188	2,132	0,037
	Kebahagiaan	0,558	0,086	0,560	6,523	0,000
	Kepuasan kerja	0,194	0,090	0,188	2,150	0,035

a. Dependent Variabel: Keterikatan kerja

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Tabel 4 menampilkan hasil dari uji analisis regresi linear berganda yang dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,810 + 0,175X_1 + 0,558X_2 + 0,194X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 1,810 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, maka Keterikatan kerja diperkirakan sebesar 1,810.
2. Koefisien Kualitas kehidupan kerja 0,175 menunjukkan arah hubungan positif terhadap Keterikatan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$, maka Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja.
3. Koefisien Kebahagiaan 0,558 menunjukkan arah hubungan positif terhadap Keterikatan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja.
4. Koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,194 menunjukkan arah hubungan positif terhadap Keterikatan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$,

maka Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.597	1.07009

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kebahagiaan, Kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: Keterikatan kerja

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Tabel 5 menampilkan hasil uji koefisien korelasi (R) dan uji koefisien determinasi (R²), diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) pada model 1 adalah sebesar 0,783. Nilai ini mendekati angka 1, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variabilitas Keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas kehidupan kerja, Kebahagiaan, dan Kepuasan kerja dalam model regresi ini. Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model Summary ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.356	3	44.119	38.528	<,001b
	Residual	83.592	73	1.145		
	Total	215.948	6			

a. Dependent Variable: Keterikatan kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kebahagiaan, Kualitas kehidupan kerja

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2026

Tabel 6 menampilkan hasil uji F, dimana dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tercatat sebesar < 0,001 atau 0,000 yang berarti < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 38.528, yang jauh lebih besar dari F tabel (2,73). Oleh karena itu, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja, Kebahagiaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah provinsi Sulawesi Utara

Uji t (Parsial)

Hasil analisis regresi pada tabel 4 menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas kehidupan kerja sebesar $2,132 > t_{tabel} 1,993$, serta nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Dengan demikian, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerja terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah provinsi Sulawesi utara. Oleh karena itu, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kebahagiaan sebesar $6,523 > t_{tabel} 1,993$, serta nilai

signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan dari Kebahagiaan terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah provinsi Sulawesi Utara. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja sebesar $2,150 > t_{tabel} 1,993$, serta nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Dengan demikian, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja terhadap Keterikatan kerja pegawai di Dinas PERKIMTAN Daerah provinsi Sulawesi utara. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kebahagiaan, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Keterikatan Kerja pegawai.

Hasil uji F membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai Dinas PERKIMTAN. Kualitas kehidupan kerja yang baik, tingkat kebahagiaan dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai secara bersama-sama berperan penting dalam membentuk keterikatan pegawai terhadap organisasi. Meskipun ketiganya terbukti berpengaruh signifikan, kebahagiaan merupakan faktor paling dominan sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresinya yang tertinggi sehingga penting bagi instansi untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang positif, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi terbuka, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andries *et al.* (2023) dan Tjiabrata *et al.* (2021) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai, serta penelitian Dewinda *et al.* (2020) yang menegaskan peran signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai.

Hasil uji t membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi keterikatan kerjanya. Keterkaitan ini tampak melalui lima indikator: (1) partisipasi pegawai kesempatan menyampaikan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan menumbuhkan rasa dihargai dan rasa memiliki terhadap organisasi; (2) pengembangan karier peluang meningkatkan kompetensi dan jenjang karier membuat pegawai memiliki gambaran masa depan yang jelas; (3) penyelesaian konflik penanganan yang adil dan terbuka menciptakan hubungan kerja yang harmonis; (4) komunikasi koordinasi yang efektif memperkuat rasa dilibatkan; dan (5) kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja lingkungan yang aman dan kondusif mendukung fokus dan dedikasi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andries *et al.* (2023), Januar (2025), dan Nurliani *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai.

Kebahagiaan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Pegawai yang merasa

senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang sehat, aman, dan suportif cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Utusan *et al.* (2025) dan Tjiabrata *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sejalan dengan pandangan Greenberg dan Baron (2021) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang muncul dari kesesuaian antara harapan individu dan kenyataan di tempat kerja, serta pandangan Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kelima aspek tersebut secara sinergis mendorong pegawai untuk lebih terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Paijan dan Rumaharbo (2020), Lestari *et al.* (2023), serta Pangestu *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dapat disimpulkan bahwa: (1) kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai; (2) kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai; (3) kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai, dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan; serta (4) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan kerja pegawai ASN di lingkungan Dinas PERKIMTAN Daerah Provinsi Sulawesi Utara tidak dapat dilepaskan dari kombinasi lingkungan kerja yang berkualitas, suasana kerja yang membahagiakan, dan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Bagi Dinas PERKIMTAN, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pengembangan kompetensi serta karier pegawai; memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai; memperluas partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan; menjaga kebahagiaan kerja melalui suasana kerja yang harmonis dan keseimbangan kehidupan-kerja; serta mempertahankan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier yang jelas, dan dukungan fasilitas kerja yang memadai. Bagi pegawai, disarankan untuk terus meningkatkan tanggung jawab, partisipasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi keterikatan kerja seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kesejahteraan kerja, atau dukungan organisasi serta memperluas objek penelitian ke instansi

pemerintah atau organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa cakupan objek yang terbatas pada satu instansi dan jumlah variabel independen yang hanya menjelaskan 61,3% variasi keterikatan kerja, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati pada konteks organisasi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andries, K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Di Sakura Mart Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 31-43.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51503>
- Bakotić, D., & Alvir, A. (2024). Individual Values and Job Satisfaction as Work Engagement Predictors: Example from Croatia. *Zagreb international review of economics & business*, 27(2), 291-310.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1560010/full>
- Cascio, W. F. (2022). *Managing Human Resources* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26*, Edisi 10, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2021). *Behavior in organizations* (14th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Januar, I. (2025). *The influence of emotional intelligence and quality of work life on work engagement among employees of PT. Rapik Karya Mandiri*. *International Journal of Science, Architecture, Technology and Environment*
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Emotional-Intelligence-and-Quality-Januar/73646336b95b6a1edbcfca796481cff4279ffe40>
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan pegawai PT Budi Agung Sentosa. *Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246.
<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/968>
- Imelia, F., & Lie, D. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada Pegawai Generasi Z. *Journal of social and economics research*, 5(2), 1425-1437. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.237>

- Marhaeni, N. P. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja (Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya). https://repository.ubaya.ac.id/43528/3/Novie%20P.Marhaeni_KUALITAS%20KEHIDUPAN%20KERJA_9juni.pdf
- Pangestu, D. D., Enas, E., & Suhendi, R. M. (2025). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan pegawai (studi pada Pegawai PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(4), 51–61. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5817191>
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai. (*sumber sebagaimana dikutip dalam naskah asli*).
- Nurliani, D., Dewi, R. S., & Achmad, R. A. (2025). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 5(2), 92–102. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/2704>
- Saad, N.F., & El-said ghonem, N. (2022). Quality of Work Life (QWL) and its Influence on Work Engagement among Academic Staff at Nursing Faculties: A comparative Study. *Assiut Scientific Nursing Journal*. <https://pdfs.semanticscholar.org/63ad/85d3466268ee3df591b53a78a7cb9edd3f85.pdf>
- Safiarningsih, R. T. H., Rizal, M., Handaru, A. W., Hamidah, H., Supomo, S., & Yohana, C. (2023). *Work engagement: Teori dan praktik*. <https://id.scribd.com/document/852587093/568174-Work-Engagement-Teori-Dan-Praktik-93f501de>
- Schaufeli, W. B., & Arnold B. Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono (2022). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Suyasa, P. T. Y. S., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2020). *Memahami perilaku kerja kontraproduktif*. Yogyakarta: Andi https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Perilaku_Kerja_Kontraproduktif/gzcNEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kualitas+kehidupan+kerja&pg=PA109&printsec=frontcover
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33518>

Utusan, H. J., Trang, I., & Raintung, M. Ch. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/64080>