

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN MINAHASA TENGGARA

Checilia Rugian

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 21101059@unima.ac.id

Harol R. Lumapow

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Manado
Email : harolrlumapow@unima.ac.id

Sinta E. J. Kaunang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : sintakaunang@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian berjumlah 72 orang pegawai, dengan pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,564 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja menyumbang sebesar 45% terhadap variabel Keterlibatan Kerja, sedangkan sisanya, yaitu 55%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, Pegawai.

***Abstract:** This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on Work Engagement of Minahasa Tenggara Education Office Employees. This study uses a quantitative approach. The number of respondents in the study was 72 employees, with saturated sampling. Data collection was carried out through questionnaires. The results of data analysis showed that the t-count value of 7.564 was greater than the t-table of 1.669, with a significance value of $0.000 < 0.05$. These results indicate that there is a positive and significant influence between Quality of Work Life and Work Engagement. In addition, the coefficient of determination value indicates that Quality of Work Life contributes 45% to the Work Engagement variable, while the rest, which is 55%, is influenced by other factors that are not the focus of this study.*

***Keywords:** Quality of work life, Work Engagement, Employees.*

PENDAHULUAN

Kusdiarti (dalam Retno, 2022) menyatakan bahwa pegawai merupakan aset utama yang berperan penting dalam merumuskan dan menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi, bahkan hingga pada tingkat pemberian tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan di bidang pendidikan adalah Dinas Pendidikan, yang bertugas mengelola urusan pendidikan, melaksanakan kebijakan, serta melakukan pengendalian, evaluasi, dan pelaporan sesuai Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 40 Tahun 2016. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat kendala, salah satunya rendahnya keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai perasaan positif yang berkaitan dengan motivasi dan kondisi psikologis, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Penelitian Hadi et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan cenderung berusaha lebih keras menyelesaikan tugas, berkontribusi pada kemajuan organisasi, serta lebih disiplin dalam kehadiran kerja. Keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, yang membentuk rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja (Saxena & Srivastava, 2015). Sejalan dengan temuan Noerchoidah et al. (2023), semakin tinggi keterlibatan psikologis karyawan, semakin besar pula komitmen mereka untuk tetap bertahan dalam institusi karena merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja.

Luthans (2006) menyatakan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika individu mencurahkan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam

menjalankan tugas serta peran organisasi.

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara menunjukkan berbagai permasalahan, antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kebiasaan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk, kurangnya semangat, serta penggunaan handphone saat jam kerja yang mengurangi fokus. Selain itu, terdapat masalah disiplin seperti datang terlambat, memanfaatkan jam istirahat secara berlebihan, dan pulang lebih awal sebelum waktu kerja berakhir. Di sisi lain, beban kerja yang diberikan atasan sering kali tidak sebanding dengan kapasitas pegawai, diperburuk oleh kondisi gaji yang dirasakan tidak sesuai. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masih rendah. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara perlu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif untuk mendukung keterlibatan pegawai. Peningkatan kualitas kehidupan kerja, penyesuaian beban kerja, pemberian kompensasi yang layak, serta dukungan dari atasan diharapkan mampu membuat pegawai lebih fokus, disiplin, dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan keterlibatan karyawan, kontribusi, serta kompensasi yang adil dan seimbang, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan fisik maupun psikologis serta menciptakan rasa aman dalam lingkungan kerja. Penelitian Fathurachman et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, fasilitas kerja, lingkungan fisik, kesejahteraan

psikologis, partisipasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki peran penting dalam dunia kerja.

Cascio (1995) menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui perbaikan kondisi kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan lingkungan secara keseluruhan. Sejalan dengan hal tersebut, Nurendra dan Purnamasari (2017) menekankan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak dapat dipisahkan karena berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, Liando et al. (2025) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang mendukung kinerja dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang optimal memberikan dampak positif, tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga bagi instansi. Apabila organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka akan terbentuk persepsi positif bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap kebutuhan mereka (Sumilat et al., 2023). Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan individu memungkinkan karyawan memanfaatkan potensi secara maksimal sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan (Cascio, 2003).

Penelitian ini didukung oleh beberapa temuan sebelumnya. Marpaung et al. (2022) menemukan adanya pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Hal serupa juga ditunjukkan oleh Lisabella dan Hasmawaty (2021) yang memperoleh nilai t -value $11,60 > 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap employee

engagement. Selain itu, Febriani et al. (2022) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Melalui permasalahan tersebut, maka peneliti menganggap penting untuk dilakukan penelitian terkait “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan fokus pada pengujian hipotesis melalui pengumpulan data dari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2012).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara yang berjumlah 72 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga semua pegawai dijadikan responden.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Aspek keterlibatan kerja diukur dengan mengacu pada Schaufeli dan Bakker (2002), yang meliputi semangat, dedikasi, dan penyerapan. Sementara itu, aspek kualitas kehidupan kerja merujuk pada Cascio (1995), mencakup keterlibatan pegawai, kompensasi yang adil, rasa aman dalam pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kebanggaan terhadap instansi, pengembangan karier, penyediaan fasilitas, kemampuan penyelesaian masalah, serta komunikasi.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert dalam bentuk kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai indikator penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi nilai residual dalam model regresi bersifat normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika memenuhi asumsi nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari residual berada di atas 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz Ed Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,64088660
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.062
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas antar variabel, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

ANOVA Table

		Sum Of Squares	df	Mean Square	f	Sig	
Keterlibatan Kerja* Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	(combined) 2815,694	26	108,296	3,778	.000	
		Linearity	1846,586	1	1846,586	64,412	.000
		Deviation From Linearity	969,108	25	38,764	1,352	.186
	Within Groups		1290,083	45	28,669		
Total		4105,778	71				

Gambar 2 . Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel-variabel yang diteliti. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi pada kolom Linearity kurang dari 0,05 dan nilai signifikansi pada kolom Deviation

from Linearity lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier. Hasil menunjukkan bahwa nilai *sig.linearity* 0,000 yang berarti $< 0,05$, dan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,186 yang melebihi nilai 0,05.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,594	8,995		1,511	.135
	Kualitas Kehidupan Kerja	.613	.081	.671	7,564	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Gambar 3 . Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung kualitas kehidupan kerja sebesar 7,564 dan t tabel sebesar 1.669, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang memperkuat bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja. Kemudian, pada pengujian regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$, diperoleh hasil $Y = 13,594 + 0,613X$. Nilai konstanta sebesar 13,594 itu berarti menunjukkan ketika variabel kualitas kehidupan kerja berada pada nilai nol, maka Tingkat keterlibatan kerja diperkirakan sebesar 13,594. Selanjutnya, setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan keterlibatan kerja sebesar 0,613. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai.

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671	.450	.442	5.681

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Gambar 4. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi atau menggambarkan tingkat keterlibatan kerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil yang diperoleh nilai R Square sebesar 0,450 atau 45%. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu kualitas kehidupan kerja, mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu keterlibatan kerja, sebesar 45%. Sedangkan 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sejalan dengan penelitian Rosid & Fazira (2024) nilai koefisien determinasi pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap employee engagement (R^2) sebesar 47,%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka, pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada pegawai dinas pendidikan. dengan hasil uji hipotesis adalah t hitung 7,564 > t tabel 1,669. Itu berarti, H_0 di tolak dan H_a diterima. Kemudian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja pegawai dimana persamaan regresi linear sederhana menunjukkan konstanta sebesar 13,594 itu berarti jika kualitas kehidupan kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka keterlibatan kerja berada pada angka 13,594.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 555-564.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources*. Colorado: McGraw-Hill.
- Fathurachman, C., Setyorini, N., & Violinda, Q. (2024, July). Studi Komparatif Pada Universitas Swasta Dan Negeri Di Indonesia: Quality Of Work Life (Qwl), Academic Staff Performance And Critical Human Resource Development (Chdr) Sebagai Pemediasi. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNARS* (Vol. 3, No. 1, pp. 139-148).
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Liando, L., Tiwa, T. M., & Kaunang, S. E. (2025). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Pada Anggota Satuan Reserse Kriminal

- Tipidsus Di Polres Minahasa. *Psikopedia*, 6(1), 89-96.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Marpaung, R. A., Lubis, S. A., & Lubis, M. R. (2022). Pengaruh quality of work life dan profesionalisme terhadap keterlibatan kerja personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1574–1583.
- Noerchoidah, N., Aripriabowo, T., Nurdina, N., & Alfia, N. (2023). Person-job fit dan komitmen karir: Peran keterlibatan kerja. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(1), 76–85.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. (2016). *Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 40 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Tipe B Kabupaten Minahasa Tenggara*. Rataan: Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) pada pegawai BKPSDM Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475.
- Retno, S. (2022). Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan work engagement pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara (Disertasi doktor, Universitas Medan Area).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosid, M. A., & Fazira, R. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Restoran Hokben Poris Paradise. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 164-173.
- Saxena, V., & Srivastava, R. K. (2015). Impact of employee engagement on employee performance: Case of manufacturing sectors. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 4(2), 139–174.