

**PENGARUH FASILITAS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN
PEGAWAI TERHADAP KEBAHAGIAAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA TENGGARA**

*THE INFLUENCE OF WORKING FACILITIES WORKING ENVIRONMENT AND EMPLOYEE
WELFARE ON EMPLOYEE HAPPINESS AT THE SERVICE OF POPULATION AND CIVIL
REGISTRATION IN SOUTHEAST MINAHASA DISTRICT*

Oleh:

Febriano Joshua Wewengkang¹
Lucky O.H. Dotulong²
Sjendry S.R. Loindong³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹Wewengkangfebry3@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³loindong18s@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kebahagiaan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi. Penelitian ini melibatkan 36 pegawai sebagai sampel yang dipilih melalui proses pemilihan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Hasil analisis data menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kebahagiaan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. Namun, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kebahagiaan kerja pegawai. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas masih memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang memadai. Selain itu, kesejahteraan pegawai terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kebahagiaan kerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai, termasuk kompensasi yang memadai, tunjangan, dan program-program kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Kata Kunci: Fasilitas kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai, kebahagiaan kerja

Abstract: This study aims to analyze the effect of work facilities, work environment, and employee welfare on employee job happiness at the Department of Population and Civil Registration of Southeast Minahasa Regency. The research method used is quantitative with a regression analysis approach. This study involved 36 employees as a sample who were selected through a selection process in accordance with the research criteria. The results of data analysis showed that work facilities have a significant positive influence on employee happiness. These findings indicate that the provision of adequate facilities and in accordance with the needs of employees can increase their job happiness. However, there is no significant influence between the work environment and employee happiness. Nonetheless, it should be noted that working conditions that are comfortable, safe, and supportive of productivity still have an important role in creating an adequate working atmosphere. In addition, employee welfare is proven to have a significant positive influence on employee happiness. These results emphasize the importance of paying attention to aspects of employee welfare, including adequate compensation, benefits, and policy programs that can improve their quality of life.

Keywords: Work facilities, work environment, employee welfare, work happiness

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Salah satu faktor terpenting di tempat kerja adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting yaitu untuk menggerakkan berbagai organisasi misalnya dalam institusi perusahaan, Sumber Daya Manusia sangat di perlukan, sehingga membutuhkan pelatihan dan pengembangan dalam mengembangkan kemampuannya. Agar suatu perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memperkerjakan SDM yang baik pula. Sebagai kunci utama dalam menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan, SDM merupakan faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan itu.

Dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, maka perlu adanya tunjangan fasilitas kerja dari perusahaan agar proses kerja dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Dengan adanya tunjangan, membuat pegawai merasa aman dan senang dalam bekerja.

Tercapainya hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kejujuran merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan. Banyak perusahaan tentu menginginkan pegawai yang bahagia, pegawai yang bahagia dapat memberikan dampak positif dan memberikan kinerja yang baik dan optimal bagi sebuah perusahaan. Menurut Keser, 2016 kebahagiaan pegawai adalah pola pemikiran khusus yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal dan memaksimalkan potensi yang ada. Kebahagiaan didefinisikan oleh bagaimana orang mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka secara keseluruhan.

Ada beberapa faktor untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai diantaranya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawisyah, 2017:47). Apa saja yang ada di sekitar pegawai bisa mempengaruhi berjalannya aktivitas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seperti perusahaan yang menggunakan komputer dan laptop yang memadai, dan sebagainya. Dengan itu Membuat kinerja para pegawai menjadi optimal dikarenakan adanya rasa nyaman dalam mereka bekerja.

Faktor yang dapat meningkatkan kebahagiaan pegawai juga diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan (Anam, 2018:46). Pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dilihat dari lingkungan kerjanya yang baik serta dapat memberikan kebahagiaan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan lingkungan yang baik pekerjaan terasa nyaman dan terasa menyenangkan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diembankan.

Faktor selanjutnya adalah kesejahteraan, Menurut Hasibuan dalam penelitiannya pada tahun 2019. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan yang didapatkan dalam perusahaan sesaat dengan melaksanakan tanggung jawabnya. Kesejahteraan dapat diartikan dimana seseorang merasa terpenuhinya kebutuhan dalam hidupnya misalnya makanan, pakaian tempat tinggal, pendidikan dan kesehatan.

Hal-hal yang meningkatkan kebahagiaan pegawai dalam perusahaan tidak lepas dengan bagaimana perusahaan tersebut menjaga, memelihara pegawainya agar bekerja maksimal. Maka, penting bagi perusahaan untuk menjaga kondisi fasilitas kerja, lingkungan kerja serta kesejahteraan pegawai. Kesuksesan sebuah perusahaan juga tidak lepas dari bahagia tidaknya pegawai yang nantinya memperoleh hasil yang memuaskan. Sehingga begitu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut dalam menjaga kebahagiaan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti: **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kebahagiaan pegawai..
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kebahagiaan pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kebahagiaan pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kebahagiaan pegawai

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah prosedur yang dibuat untuk mendapatkan, melatih serta memberikan imbalan kepada para pegawai demi keberlangsungan hidup guna kebaikan pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan. (Desseler, 2015:4).

Kebahagiaan Pegawai

Menurut Vallina & Alegre (2018) Kebahagiaan memiliki dampak positif dalam perusahaan dimana pegawai yang bahagia akan menghasilkan kinerja yang produktif serta memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya pegawai yang merasa bahagia ketika berhadapan di tempat kerja yang memiliki rasa nyaman dan puas dengan apa yang dikerjakannya.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan penunjang yang dipakai pegawai dalam memudahkan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Fasilitas kerja berbentuk fisik, serta dilakukan untuk kegiatan yang bersifat normal di perusahaan, dan mempunyai jangka waktu kegunaan yang bersifat permanen sehingga bermanfaat bagi masa mendatang. Fasilitas kerja merupakan sebuah sarana dan prasarana agar pegawai bisa lancar serta memudahkan dalam menjalankan fungsi fasilitas kerja serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kunci terpenting untuk terciptanya kenyamanan dalam suatu perusahaan Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja ialah suatu keadaan yang terjadi di sekitar tempat kerja, bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kesejahteraan Pegawai

Menurut Hasibuan (2006) dalam penelitiannya kesejahteraan merupakan tunjangan atau gaji yang diberikan sebagai pelengkap (material dan non-material) yang dibagikan sesuai dengan kebijaksanaan, kesejahteraan pegawai sangat erat dan ditentukan oleh kompensasi yang diperoleh dari pekerjaannya. Kesejahteraan menghasilkan pegawai bahagia dan nyaman untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan maksimal dan untuk itu dalam mengkaji kesejahteraan pegawai harus memahami tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan.

Penelitian Terdahulu

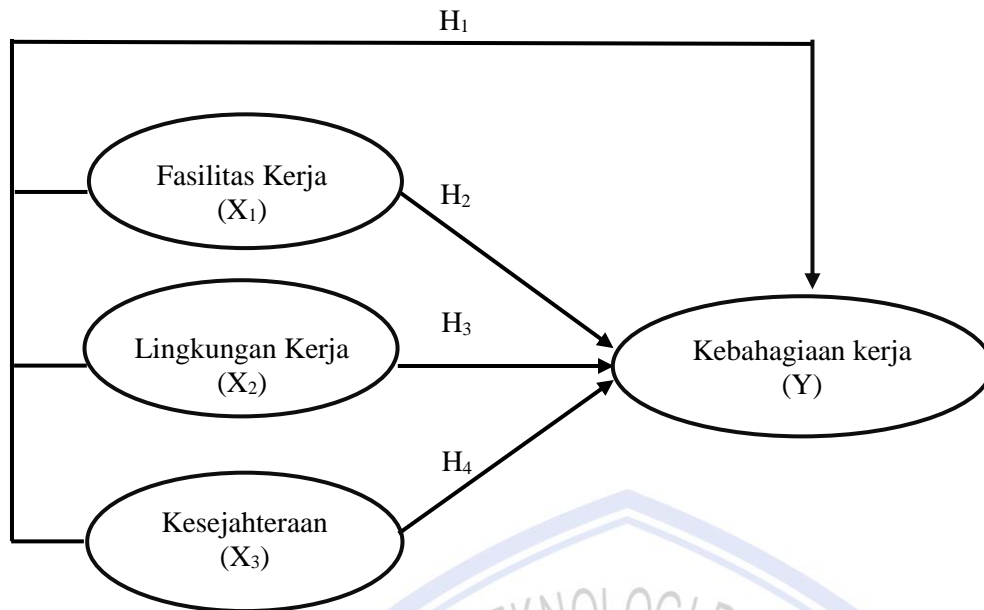
R. Anggriani (2018) dalam penelitian yang berjudul Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang puas pada pekerjaannya bisa merasakan kebahagiaan, sehingga kepuasan dan kebahagiaan saling terhubung

L. E.V Keintjem (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder minahasa menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan dan kebahagiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas di kecamatan sonder.

M. G.A. Sumakul (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai samsat kotamobagu memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai SAMSAT kotamobagu.

Hipotesis dan Model Penelitian

- H₁ : Diduga Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa Tenggara
- H₂ : Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa Tenggara
- H₃ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa Tenggara
- H₄ : Diduga Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa Tenggara



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2023

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian ini mempunyai 4 jenis variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi, dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan yaitu sebagai variabel bebas (Independen) terhadap kebahagiaan kerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah seluruh unit (orang, kelompok, lembaga, wilayah, dll) yang diharapkan bisa digunakan menjadi objek penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti kemudian akan diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya agar menjawab permasalahan dalam suatu penelitian. Yang menjadi populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara dengan jumlah 36 pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah sesuai dengan jumlah populasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara yang berjumlah 36 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer didapati dengan cara langsung dari sumber data dan dikembalikan kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primernya berupa kuesioner didalamnya berisi beberapa pertanyaan kemudian akan dijawab oleh para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Data sekunder merupakan informasi yang didapati dan digunakan oleh peneliti untuk menunjang data primer. Dalam penelitian diperlukan yaitu sejarah, jumlah pegawai dan sebagainya yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menguji apakah pernyataan yang tercantum kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dikatakan instrumen yang valid jika suatu instrumen berada pada validitas yang tinggi. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 4$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan nilai 4 adalah jumlah variabel dalam penelitian ini. Selain membandingkan r hitung dengan r tabel, uji signifikansi dapat juga dilakukan lewat uji t (Retnowulan, 2017:141).

Uji reliabilitas untuk menguji apakah hasil dari kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan Cronbach Alpha. Suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6 (Prabowo, 2016:42).

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah bersifat kuantitatif asosiatif maka data yang diperoleh dari responden kuesioner menggunakan skala likert 1-5 dan kemudian dilanjutkan dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Teknik yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, dilengkapi pengujian asumsi klasik, uji regresi linier berganda, hingga sampai pada pengujian hipotesis simultan (uji-f) dan hipotesis parsial (uji-t).

Uji Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Uji-T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi atau dengan membandingkan T hitung dengan T tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig	Ket	α	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,852	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
	X1.2	0,882	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
	X1.3	0,846	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
	X1.4	0,754	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
	X1.5	0,793	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
	X1.6	0,873	0,329	0,000	valid	0,882	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,787	0,329	0,000	valid	0,737	Reliabel
	X2.2	0,799	0,329	0,000	valid	0,737	Reliabel
	X2.3	0,725	0,329	0,001	valid	0,737	Reliabel
	X2.4	0,682	0,329	0,001	valid	0,737	Reliabel
	X2.5	0,692	0,329	0,000	valid	0,736	Reliabel
	X2.6	0,789	0,329	0,000	valid	0,736	Reliabel
	X2.7	0,732	0,329	0,001	valid	0,737	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai (X3)	X3.1	0,734	0,329	0,000	valid	0,736	Reliabel
	X3.2	0,582	0,329	0,000	valid	0,736	Reliabel
	X3.3	0,797	0,329	0,000	valid	0,736	Reliabel
Kebahagiaan Kerja (Y)	Y.1	0,779	0,329	0,000	valid	0,881	Reliabel
	Y.2	0,762	0,329	0,000	valid	0,881	Reliabel
	Y.3	0,9	0,329	0,000	valid	0,881	Reliabel
	Y.4	0,853	0,329	0,000	valid	0,881	Reliabel
	Y.5	0,817	0,329	0,000	valid	0,881	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel yang sesuai. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa indikator-indikator ini secara signifikan berkorelasi dengan variabel yang ingin diukur. Dalam konteks ini, variabel "Fasilitas Kerja" memiliki indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5 yang secara signifikan berkorelasi dengan variabel tersebut. Variabel "Lingkungan Kerja" memiliki indikator X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4 yang berkorelasi secara signifikan. Variabel

"Kesejahteraan Pegawai" memiliki indikator X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, dan X3.5 yang berkorelasi secara signifikan. Terakhir, variabel "Kebahagiaan Kerja" memiliki indikator Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, dan Y.5 yang secara signifikan berkorelasi. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang lebih besar dari 0,7. Koefisien alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen pengukuran. Nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,7 mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, variabel "Fasilitas Kerja", "Lingkungan Kerja", "Kesejahteraan Pegawai", dan "Kebahagiaan Kerja" memiliki koefisien alpha yang melebihi nilai tersebut, menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas yang baik memperkuat kepercayaan terhadap hasil analisis yang dilakukan pada variabel-variabel yang diamati.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16902456
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.068
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 2023

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja	.694	1.440
	Lingkungan Kerja	.390	2.567
	Kesejahteraan Pegawai	.505	1.981

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 2023

Berdasarkan hasil dari tabel, nilai toleransi variabel Fasilitas Kerja adalah 0.694, nilai toleransi variabel Lingkungan Kerja adalah 0.390, dan nilai toleransi variabel Kesejahteraan Pegawai adalah 0.505. Semua nilai toleransi tersebut lebih besar dari 0.1, yang mengindikasikan rendahnya interkolerasi antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya, untuk menguji VIF, dapat melihat nilai VIF dari setiap variabel. Variabel Fasilitas Kerja memiliki VIF sebesar 1.440, variabel Lingkungan Kerja memiliki VIF sebesar 2.567, dan variabel Kesejahteraan Pegawai memiliki VIF sebesar 1.981. Semua nilai VIF tersebut kurang dari 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1.	(Constant)	1.005	.219		4.587	.000
	Fasilitas Kerja	-.041	.040	-.179	-1.049	.302
	Lingkungan Kerja	-.179	.089	-.457	-2.013	.053
	Kesejahteraan pegawai	-.012	.065	-.036	-.180	.858

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat dilihat bahwa Variabel Fasilitas Kerja mempunyai nilai sig 0.302 dan Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0.053 yang artinya keduanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam Model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-0,715	0,442
	Fasilitas Kerja	0,315	0,080
	Lingkungan Kerja	0,220	0,179
	Kesejahteraan Pegawai	0,643	0,131

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS

Persamaan analisis linear berganda yang dihasilkan adalah: Kebahagiaan Kerja = $-0,715 + 0,315 * \text{Fasilitas Kerja} + 0,220 * \text{Lingkungan Kerja} + 0,643 * \text{Kesejahteraan Pegawai}$

- Konstanta (Constant): Nilai konstanta adalah -0,715. Ini menunjukkan bahwa jika nilai-nilai variabel bebas (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai) adalah nol, maka tingkat Kebahagiaan Kerja diperkirakan akan berada pada -0,715.
- Fasilitas Kerja: Koefisien Fasilitas Kerja adalah 0,315. Ini menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu unit dalam Fasilitas Kerja, diperkirakan tingkat Kebahagiaan Kerja akan meningkat sebesar 0,315 unit, jika variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Lingkungan Kerja : Koefisien Lingkungan Kerja adalah 0,220. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja, diperkirakan tingkat Kebahagiaan Kerja akan meningkat sebesar 0,220 unit, jika variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Kesejahteraan Pegawai : Koefisien Kesejahteraan Pegawai adalah 0,643. Ini menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu unit dalam Kesejahteraan Pegawai, diperkirakan tingkat Kebahagiaan Kerja akan meningkat sebesar 0,643 unit, jika variabel bebas lainnya tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.889 ^a	.791	.771	.17677

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS

Nilai R Square adalah 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 79,1% variabilitas dalam variabel Kebahagiaan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model (Kesejahteraan Pegawai, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja). Sisanya, sekitar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji-F (Simultan) dan Uji-T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji-F dan Uji-T

Uji -F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.773	3	1.258	40.249	.000b
	Residual	1.000	32	.031		
	Total	4.773	35			

(Sumber: Olah data SPSS 2023)

Pada tabel Fhitung digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terkait. Yakni dengan cara membandingkan Fhitung jika Fhitung lebih besar > Ftabel dan nilai signifikan < 0,05 maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait dan sebaliknya.

Fhitung = 40,249

Ftabel dapat dilihat pada α 0,05 dengan

derajat bebas pembilang = jumlah variabel (k) - 1 = 4 - 1 = 3

derajat penyebut = jumlah data (n) - jumlah variabel (k) = 36 - 4 = 32

Ftabel 0,05 (3 ; 32) = 2,92

Karena Fhitung > besar Ftabel yaitu $40,249 \geq 2,92$ dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai pengaruh Kebahagiaan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji -T (Parsial)

Dalam hasil uji t terdapat beberapa koefisien yang diuji menggunakan nilai t dan dibandingkan dengan nilai kritis t yang diberikan sebesar 2,037. Berikut adalah interpretasi hasilnya:

Koefisien Fasilitas Kerja:

Nilai t yang dihitung untuk koefisien Fasilitas Kerja adalah 3,948. Karena nilai t yang dihitung melebihi nilai kritis t ($3,948 > 2,037$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien Fasilitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai.

Koefisien Lingkungan Kerja:

Nilai t yang dihitung untuk koefisien Lingkungan Kerja adalah 1,228. Karena nilai t yang dihitung tidak melebihi nilai kritis t ($1,228 < 2,037$), maka tidak dapat disimpulkan bahwa koefisien Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai.

Koefisien Kesejahteraan Pegawai:

Nilai t yang dihitung untuk koefisien Kesejahteraan Pegawai adalah 4,889. Karena nilai t yang dihitung melebihi nilai kritis t ($4,889 > 2,037$), dapat disimpulkan bahwa koefisien Kesejahteraan Pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai.

Dengan demikian, dalam model regresi ini, variabel Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kebahagiaan Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, koefisien Fasilitas Kerja memiliki nilai t sebesar 3,948 yang melebihi nilai kritis t sebesar 2,037. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai dapat berkontribusi positif terhadap kebahagiaan mereka dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan Ali Akbar (2017) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, koefisien Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar 1,228 yang tidak melebihi nilai kritis t sebesar 2,037. Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. Meskipun demikian, penting untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar mendukung kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai secara keseluruhan. Sama halnya dengan penelitian Rika Kusmiati (2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja.

Berdasarkan hasil uji t, koefisien Kesejahteraan Pegawai memiliki nilai t sebesar 4,889 yang melebihi nilai kritis t sebesar 2,037. Hasil ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai, maka kebahagiaan mereka dalam bekerja juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian terhadap aspek kesejahteraan pegawai dalam rangka meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Laurensia E.V. Keintjem, Altje L. Tumbel dan Woran Djemly (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 40,249 dengan signifikansi p-value sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,901119584, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan

yang signifikan antara Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan kerja mereka secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Simultan diketahui bahwa Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai bersama-sama berpengaruh terhadap kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa tenggara.
2. Secara Parsial diketahui bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa tenggara.
3. Secara Parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa tenggara.
4. Secara Parsial diketahui bahwa Kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa tenggara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan:

1. Perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja: Dalam upaya meningkatkan kebahagiaan kerja pegawai, penting untuk memperhatikan kualitas dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Pihak manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap fasilitas kerja yang ada dan melakukan perbaikan atau peningkatan sesuai dengan kebutuhan pegawai.
2. Peningkatan lingkungan kerja yang mendukung: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat berkontribusi signifikan terhadap kebahagiaan kerja pegawai. Manajemen perlu menciptakan atmosfer kerja yang positif, memperhatikan aspek kebersihan, pencahayaan, suhu, dan juga kualitas interaksi sosial antar pegawai.
3. Peningkatan kesejahteraan pegawai: Kesejahteraan pegawai, baik dalam hal finansial maupun non-finansial, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Pihak manajemen perlu memastikan adanya program pengembangan kesejahteraan pegawai, termasuk peningkatan gaji yang kompetitif, jaminan kesehatan, fasilitas peningkatan keterampilan, dan program kesejahteraan lainnya.
4. Pengelolaan secara holistik: Penting untuk memahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja pegawai saling terkait dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang holistik dengan memperhatikan interaksi antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Pihak manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPF

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.

Anggraini, Rini (2018). "Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia." Psychopolitan: Jurnal Psikologi 2.1 (2018): 28-35.
<http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/579>

Keintjem, Laurensia Elsaday Vicadela, Altje L. Tumbel, and Woran Djemly. (2022) "Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.4 (2022): 01-12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43685>

Sumakud, Moh Gerry A., and Irvan Trang. (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.2 (2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung. Alfabeta

Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD, 13 (2), 1116 <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/pernik/article/view/2628>

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung. Alfabeta

Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). <http://repository.upi.edu/73729/>

Akbar, Ali, et al. (2022) "PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) PADA BAGIAN OFFICE DI PT. SULZER INDONESIA." *Jurnal Teknologika* 12.2 (2022): 254-261.

Kusmiati, Rika. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (Studi Kasus Karyawan Percetakan fa Menara Kudus. Diss. IAIN Kudus, 2021. <http://repository.iainkudus.ac.id/6787/>