

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEBAHAGIAAN, DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MANADO

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, HAPPINESS, AND WORK WELFARE ON EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT AT THE MANADO CITY TOURISM OFFICE

Oleh:

Hizkia J. Utusan¹

Irvan Trang²

Michael Ch. Raintung³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹hizkiautusan26@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 41 pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, (2) kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, (3) kesejahteraan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, dan (4) secara simultan, ketiga variabel (kecerdasan emosional, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan kerja) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan kontribusi sebesar 74,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan kerja merupakan faktor dominan yang meningkatkan keterikatan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kebahagiaan kerja melalui penguatan otonomi, pengakuan kinerja, dan hubungan tim yang kolaboratif. Sementara itu, program kesejahteraan perlu dievaluasi ulang agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Keterikatan Kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, job satisfaction, and job well-being on employee engagement at the Manado City Tourism Office. The research method used is quantitative with a descriptive and confirmatory approach. Data was collected through a questionnaire distributed to 41 employees as the sample. The research results indicate that: (1) emotional intelligence does not significantly influence job commitment, (2) job satisfaction has a positive and significant influence on job commitment, (3) job well-being does not significantly influence job commitment, and (4) simultaneously, the three variables (emotional intelligence, job satisfaction, and job well-being) significantly influence job commitment with a contribution of 74.9%. This finding indicates that job happiness is the dominant factor in enhancing employee job commitment at the Manado City Tourism Office. The practical implications of this study are the need to enhance job happiness through strengthening autonomy, recognizing performance, and fostering collaborative team relationships. Meanwhile, welfare programs need to be re-evaluated to better align with employees' needs.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Job Well-Being, Job Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Keterikatan kerja pegawai merupakan faktor kritis yang menentukan produktivitas, kinerja, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keterikatan kerja tidak hanya mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan tetapi juga tingkat antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas yang diberikan. Keterikatan kerja adalah suatu kondisi psikologis positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas

individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Pegawai yang engaged lebih inovatif, berorientasi pada solusi, dan tahan terhadap tekanan kerja.

Dinas Pariwisata Kota Manado, sebagai salah satu instansi pemerintah, memiliki peran strategis dalam memajukan sektor pariwisata daerah. Untuk menjalankan fungsinya secara efektif, dinas ini membutuhkan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Namun, kenyataannya, keterikatan kerja masih menjadi permasalahan di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Pariwisata Kota Manado. Hasil observasi menunjukkan adanya indikasi lemahnya keterlibatan pegawai, seperti: kurangnya motivasi kerja, kurangnya inisiatif, dominasi sikap pasif dalam menjalankan tugas; interaksi sosial yang lemah, terutama di antara pegawai lintas generasi dan antarbidang; tingginya tingkat kejenuhan kerja, di mana beberapa pegawai merasa monoton dalam menjalankan rutinitas; minimnya penghargaan non-finansial, yang membuat pegawai merasa kontribusinya kurang dihargai; dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan dan inovasi kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi organisasi terhadap kinerja optimal, dan realita di lapangan yang mencerminkan keterikatan kerja yang masih belum maksimal.

Berbagai studi telah mengungkapkan bahwa keterikatan kerja tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai variabel psikologis dan sosial. Di antara variabel tersebut, tiga faktor utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan kerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri maupun orang lain secara adaptif. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dalam situasi kerja yang dinamis; mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif; memiliki empati dan keterampilan sosial tinggi yang mendorong kerja sama tim; tahan terhadap tekanan kerja dan memiliki ketahanan psikologis (*resilience*). Namun, dalam kenyataan di Dinas Pariwisata Kota Manado, ditemukan bahwa masih ada pegawai yang kesulitan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan, serta belum maksimal dalam membangun komunikasi interpersonal yang sehat.

Kebahagiaan kerja adalah kondisi afektif positif yang dirasakan oleh individu ketika mereka merasa puas, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaan. Menurut Fisher (2010), indikator kebahagiaan kerja meliputi: signifikansi pekerjaan, kesehatan, otonomi, hubungan sosial, dan keterlibatan. Pegawai yang merasa bahagia lebih produktif dan efisien; cenderung loyal terhadap organisasi; lebih mampu menoleransi beban kerja tinggi; dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Fakta lapangan menunjukkan bahwa aspek kebahagiaan kerja di Dinas Pariwisata belum menjadi prioritas manajerial. Minimnya pengakuan atas kinerja, keterbatasan ruang untuk berekspresi, serta kurangnya pendekatan apresiatif dari atasan menjadi penghambat tumbuhnya kebahagiaan kerja.

Kesejahteraan kerja mencakup kompensasi, fasilitas pendukung, keseimbangan kerja-hidup, dan rasa aman di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2006), kesejahteraan adalah bentuk balas jasa pelengkap baik secara material maupun non-material, yang bertujuan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan. Meski secara administratif Dinas Pariwisata Kota Manado telah menyediakan berbagai tunjangan dan fasilitas, namun efektivitas implementasi program kesejahteraan masih belum menyentuh kebutuhan psikososial pegawai. Misalnya, belum tersedia program pengembangan diri yang terstruktur, keterbatasan fleksibilitas kerja, serta belum adanya sistem penghargaan berbasis kinerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja, dan Kesejahteraan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai.

Kecerdasan Emosional

Goleman (1996) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kebahagiaan Kerja

Diener & Biswas-Diener (2008) mengatakan bahwa kebahagiaan ditempat kerja sebagai bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang diembannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Individu yang cenderung bahagia akan mengabaikan beberapa kesalahan yang ada di tempat kerjanya.

Kesejahteraan Kerja

Menurut Panggabean (2004:96), kesejahteraan pegawai yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada pegawai.

Keterikatan Kerja

Kahn (1990) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi di mana anggota organisasi menjalankan peran mereka secara fisik, kognitif, dan emosional.

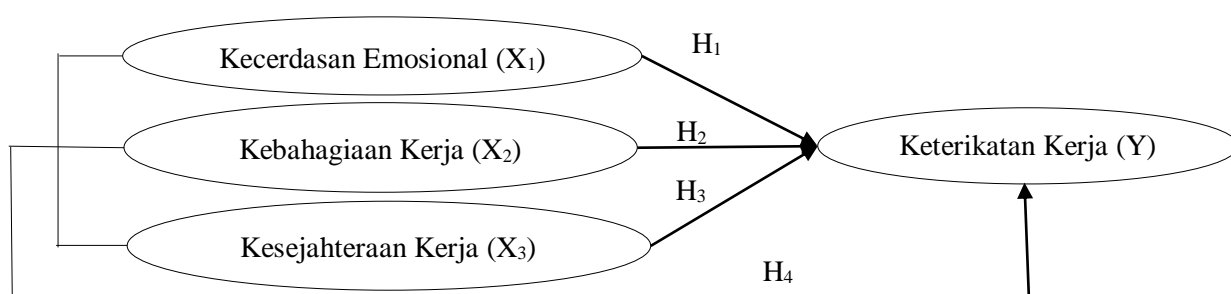
Penelitian Terdahulu

Penelitian Tjiabrata, Lengkong, & Sendow (2021) bertujuan untuk melihat. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (persero). Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu, sampel yang digunakan adalah 87 karyawan tetap. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Penelitian Gumilang (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan kerja terhadap keterikatan kerja. Penelitian menggunakan alat ukur instrumen Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Instrumen ini telah diuji coba kepada 33 orang. Sampel penelitian ini adalah 34 responden pekerja tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan maksimal 29 tahun dengan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap keterikatan kerja.

Penelitian Andries, Nelwan, & Sendow (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang baik secara simultan maupun parsial. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel jenuh kepada 66 responden. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan dan Kebahagiaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Keterikatan kerja

H2: Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Keterikatan kerja

H3: Kesejahteraan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan kerja.

H4: Kecerdasan emosional, Kebahagiaan Kerja, dan Kesejahteraan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian di tarik kesimpulan Sugiyono (2014: 12). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado 41. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang dianggap mewakili populasi Sugiyono (2014: 13). Penelitian menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 41 orang.

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini mengandalkan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Pemilihan kuesioner ini bertujuan untuk meraih data primer dari responden, khususnya pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado. Kuesioner difokuskan pada aspek-aspek tertentu, termasuk Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja, dan Kesejahteraan Kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat memperoleh wawasan yang mendalam mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan topik yang diteliti.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Teori	Indikator
Kecerdasan Emosional	kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Wibowo, 2015)	1. Kesadaran diri (mengenali emosi diri) 2. Pengaturan diri (mengelola emosi) 3. Motivasi diri sendiri 4. Empati (mengenali emosi orang lain) 5. Keterampilan Sosial (membina hubungan antar pribadi) Salovey dan Mayer (1990)
Kebahagiaan Kerja	Pegawai yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian, dan kepuasan kerjanya	1. Significance (Signifikansi) 2. <i>Health</i> (Kesehatan) 3. <i>Autonomy</i> (Otonomi) 4. <i>Relationships</i> (Hubungan) 5. <i>Engagement</i> (Keterlibatan) Fisher (2010)

Kebahagiaan Kerja	terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan Penghargaan 2. Keseimbangan Kerja-Hidup 3. Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat 4. Kesempatan untuk Partisipasi 5. Pengakuan dan Penghargaan
	Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan Hasibuan (2006)	
Keterikatan Kerja	Sifat pegawai yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Komunikasi 3. Kepemimpinan 4. Keterlibatan Kerja 5. Hubungan Kerja

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas merupakan alat ukur faktual yang menunjukkan tingkat presisi suatu instrument dan menentukan presisi dari apa yang ingin diukur.

Uji reliabilitas dilakukan dalam suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui berapa tingkat reliabilitas sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat diulang pada waktu yang berbeda.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011). Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian adalah dengan melihat apakah Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedesitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya bernilai konstan, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Rangkuti, 2001). Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut secara lebih rinci. Analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Keterikatan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel independent

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Kebahagiaan Kerja

X₃ = Kesejahteraan Kerja

e = Error Term (Variabel Pengganggu)

Uji Koefisien Determinasi R²

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dalam model regresi, yang diukur dalam bentuk persentase.

Uji Hipotesis

Uji F Dan Uji T

Uji F atau ANOVA adalah sebuah teknik pengujian hipotesis statistik yang digunakan untuk membandingkan variasi antara dua atau lebih kelompok data. Uji F menghitung rasio variasi antara kelompok dan variasi dalam kelompok.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Kecerdasan Emosional (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,632	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,003	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,002	Valid		
Kebahagiaan Kerja (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,765	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,004	Valid		
Kesejahteraan Kerja (X ₃)	X3.1	0,000	Valid	0,691	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Keterikatan Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,817	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54695274

Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.073
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Komogorov Smirnov (K-S), diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

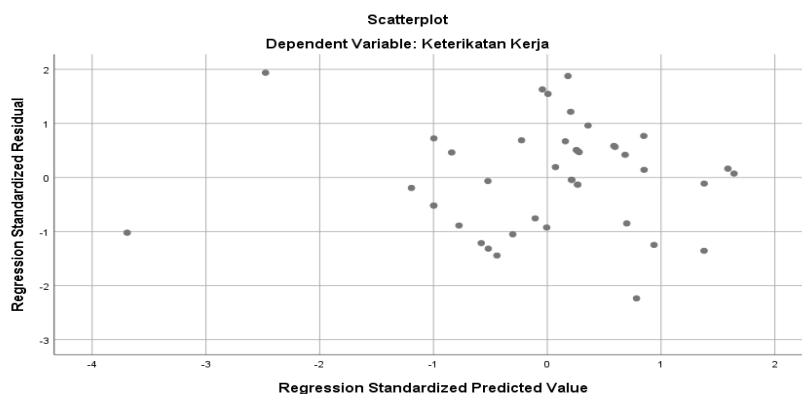
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	0.375	2.665
	Kebahagiaan Kerja	0.273	3.664
	Kesejahteraan Kerja	0.351	2.848

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 . Karena nilai semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1.536, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 1.536.
2. Nilai Koefisien X1 sebesar 0.553 diduga menunjukkan terdapat pengaruh positif Kecerdasan Emosional (X1)

- terhadap Keterikatan (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.149.
3. Nilai Koefisien X2 sebesar 0.740 diduga menunjukkan terdapat pengaruh positif Kebahagiaan Kerja(X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.411
 4. Nilai Koefisien X3 sebesar 0.145 diduga menunjukkan terdapat pengaruh positif Kesejahteraan Kerja (X3) terhadap Keterikatan Kerja (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.145.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.536	1.465		1.048
	Kecerdasan Emosional	.149	.098	.201	1.515
	Kebahagiaan Kerja	.411	.119	.538	3.458
	Kesejahteraan Kerja	.145	.106	.188	1.373
					.301
					.138
					.001
					.178

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.729	1.607

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0.865. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja, dan Kesejahteraan Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.749. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Kesejahteraan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kebahagiaan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Keterikatan Kerja (Y) adalah sebesar 74,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Uji F**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	292.384	4	97.461	37.747
	Residual	98.116	38	2.582	
	Total	390.500	42		
					.000 ^b

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 37.747 > Ftabel sebesar 2.852 dan juga tingkat signifikansi p-value = 0.000 < 0.05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis 4 yang menyatakan Kecerdasan Emosional, Kenahagiaan Kerja, Kesejahteraan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja dapat diterima dan terbukti.

Uji T

Hasil uji t pada tabel 5 menunjukkan:

1. Nilai thitung untuk Kecerdasan Emosioan (X1) adalah sebesar $1.515 < \text{nilai ttabel sebesar } 1.686$ dan juga signifikansi $p\text{-value} = 0.138 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_1) yang menyatakan Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja dapat diterima atau terbukti.
2. Nilai thitung untuk Kebahagiaan Kerja (X2) adalah sebesar $3.458 > \text{nilai ttabel sebesar } 1.686$ dan juga signifikansi $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_2) yang menyatakan Kebahagiaan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja dapat diterima atau terbukti.
3. Nilai thitung untuk Etika Kerja (X3) adalah sebesar $1.373 < \text{nilai ttabel sebesar } 1.686$ dan juga signifikansi $p\text{-value} = 0.178 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_3) yang menyatakan Kesejahteraan Kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Temuan ini bertolak belakang dengan Tjiabrata (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan keterikatan kerja melalui kemampuan mengelola emosi dan hubungan interpersonal. Namun, ketidaksignifikan ini mungkin disebabkan oleh kecenderungan pegawai di dinas pemerintahan yang bekerja dalam lingkungan yang lebih stabil dengan tuntutan emosional yang rendah, sehingga peran kecerdasan emosional kurang krusial serta respond responden yang mungkin lebih fokus pada aspek teknis pekerjaan daripada pengelolaan emosi, seperti terlihat dari rata-rata skor tertinggi pada indikator "kemampuan bekerja dalam tekanan" (4.00).

Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sesuai dengan penelitian Andries, Nelwan, & Sendow (2023). Hal ini dapat dijelaskan melalui adanya motivasi dan produktivitas dimana pegawai yang bahagia cenderung lebih termotivasi (skor rata-rata 3.90 pada indikator "semangat kerja"), adanya dukungan lingkungan yaitu kebebasan dalam bekerja (indikator otonomi dengan skor 3.71) dan hubungan yang kompak dengan rekan kerja (skor 4.00) menciptakan iklim kerja positif, dan adanya keterlibatan emosional dimana kebahagiaan kerja memicu rasa memiliki terhadap organisasi, seperti terlihat dari skor tinggi (3.80) pada indikator "kecocokan skill dengan pekerjaan".

Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Kesejahteraan kerja tidak berpengaruh signifikan, meskipun memiliki koefisien positif. Beberapa alasan yang mungkin adanya keterbatasan program kesejahteraan berupa fasilitas seperti kompensasi atau penghargaan (skor rata-rata 3.67) yang dinilai belum memadai untuk memengaruhi keterikatan dan prioritas pegawai dimana pegawai mungkin lebih membutuhkan pengembangan karir atau pelatihan daripada tunjangan material, sebagaimana terlihat dari skor rendah (3.62) pada indikator "kepuasan gaji".

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja, Kesejahteraan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 74.9% variasi keterikatan kerja, dengan kebahagiaan kerja sebagai prediktor terkuat (koefisien beta 0.538). Temuan ini mendukung teori Bakker & Demerouti (2008) bahwa sumber daya pekerjaan (seperti kebahagiaan) lebih krusial daripada faktor personal (kecerdasan emosional) dalam konteks dinas pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kebahagiaan kerja adalah kunci utama keterikatan pegawai di sektor publik, sementara kecerdasan emosional dan kesejahteraan perlu dikaji ulang dengan pendekatan yang lebih kontekstual.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan mengelola emosi, hal tersebut belum tentu meningkatkan tingkat keterikatan kerja mereka.

2. Kebahagiaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Pegawai yang merasa puas dan bahagia dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Manado.
3. Kesejahteraan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan, seperti kompensasi atau fasilitas kerja, belum sepenuhnya mampu meningkatkan engagement pegawai jika tidak disertai dengan kondisi kerja yang bermakna dan menyenangkan pada Dinas Pariwisata Kota Manado.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun, dari ketiganya, kebahagiaan kerja memiliki pengaruh paling dominan, yang berarti program organisasi yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif akan lebih efektif dalam meningkatkan engagement pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado.

Saran

1. Dinas Pariwisata Kota Manado agar membangun suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, adil, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga dapat menaikkan angka Keterikatan Kerja.
2. Instansi memberikan arahan yang jelas dengan komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta program onboarding dan mentoring yang jelas agar pegawai tidak merasa kebingungan.
3. Instansi memberikan dukungan kesejahteraan (cuti, konseling, pengelolaan stres) serta menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
4. Instansi mengatur beban kerja dengan bijak, menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan, serta membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan strategi ini, pegawai dapat bekerja secara lebih optimal tanpa harus mengalami kelelahan fisik yang berlebihan.
5. Peneliti selanjutnya memakai variabel mediasi yang meneliti hubungan Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Andries, K.G., Nelwan, O.S., & Sendow, G.M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Kebahagiaan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di Sakura Mart Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 4, 31-43. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51503/44200>
- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://www.emerald.com/ijppm/article-abstract/63/3/308/149857/Determinants-of-employee-engagement-and-their?redirectedFrom=fulltext>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_164.pdf
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Blackwell, Oxford
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. (15th Ed.). Pearson Education.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://research.bond.edu.au/en/publications/happiness-at-work>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1996). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>

Mustofa, M., & Prasetyo, A. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 665-671. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/26510>

Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Bogor: Ghalia Indonesia.

Rangkuti, F. (2001). Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama.

Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>

Schaufeli, W. 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://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjiabrata, W., Lengkong, V.P.K., & Sendow, G.M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 18(2), 150-165. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33518>

Wibowo, C.T. (2015). *Pengantar Kecerdasan Emosional dan Praktiknya di Dunia Kerja*. Jakarta: Salemba Humanika.