

PENGARUH *EMOTIONAL WELL-BEING* DAN *READINESS TO CHANGE* TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA POINT COFFEE DI SIDOARJO

Didik Junaidi¹, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2}Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

dijun8505@gmail.com¹, wahyueko.mnj@unusida.ac.id²

Abstract

The issue of emotional well-being in the workplace is a serious concern for companies because it can affect employee performance. This study aims to explore the factors that influence emotional well-being and readiness to change of employees at Point Coffee in Sidoarjo City. The dimensions of emotional well-being at work consist of intrinsic and extrinsic aspects, while readiness to change is influenced by employee beliefs, management support, and personal benefits. Employees who feel treated fairly but feel burdened by working time are likely to experience stress. This study involved 35 employees of Point Coffee in Sidoarjo, using online questionnaires and multiple linear regression analysis to test the hypotheses. The results are expected to provide guidance for companies in improving employees' emotional well-being and preparing them for organizational change, thereby improving employee performance and reducing the risk of failure in implementing change.

Keywords: *Emotional Wellbeing, Employee Performance, Readiness to Change.*

Abstrak

Masalah kesejahteraan emosional di tempat kerja menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan emosional dan kesiapan untuk berubah karyawan di Point Coffee di Kota Sidoarjo. Dimensi kesejahteraan emosional di tempat kerja terdiri dari aspek intrinsik dan ekstrinsik, sementara kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh keyakinan karyawan, dukungan manajemen, dan manfaat pribadi. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil tetapi merasa terbebani oleh waktu kerja cenderung mengalami stres. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan Point Coffee di Sidoarjo, menggunakan kuisioner online dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasilnya diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan dan mempersiapkan mereka untuk perubahan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi risiko kegagalan dalam menerapkan perubahan.

Kata Kunci : Kesejahteraan Emosional, Kinerja Karyawan, Kesiapan Untuk Berubah.

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan emosi karyawan di tempat kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Saat ini, kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan intelektual, tetapi juga pada faktor emosional, seperti

yang diungkapkan oleh Isham et al. (2020), bahwa kesejahteraan mendorong produktivitas tinggi. Point Coffee, didirikan pada tahun 2019, menghadapi tantangan untuk bersaing di industri kedai kopi yang sudah mapan. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang kompeten sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja karyawan adalah kunci untuk menentukan kualitas SDM (Hendita Yosepa, 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja, atau "Work Life Balance," penting untuk menjaga kinerja karyawan. Kurangnya keseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan berdampak negatif pada perusahaan (Lukmiati, 2020). Wawancara dengan karyawan Point Coffee di Sidoarjo menunjukkan bahwa mereka sering merasa tertekan dan kekurangan waktu luang, yang mengurangi kesejahteraan mereka. Selain itu, tingkat stres di tempat kerja perlu diawasi karena dapat menurunkan produktivitas. Penanganan stres yang baik dapat mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif (Sari, Lengkong, dan Sepang, 2017; Sormin et al., 2017). Penelitian ini bertujuan memberikan panduan bagi perusahaan untuk mempercepat perubahan operasional dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mengurangi risiko kegagalan dalam menerapkan perubahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan emosional merupakan kondisi psikologis karyawan yang mencakup perasaan positif dan kepuasan dalam bekerja. Kesejahteraan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Isham et al. (2020) mengungkapkan bahwa kesejahteraan emosional yang tinggi dapat mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Sementara itu, Fachruddin dan Mangundjaya (2012) menekankan bahwa kesejahteraan emosional yang baik juga berperan penting dalam kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan di tempat kerja.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)

Work Life Balance adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan emosional karyawan. Lukmiati (2020) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja karyawan. Keseimbangan ini menjadi penting untuk memastikan karyawan tidak hanya produktif, tetapi juga merasa puas dan sehat secara emosional.

Kesiapan untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah adalah kondisi di mana karyawan memiliki sikap positif dan kesiapan mental untuk menghadapi perubahan di tempat kerja. Menurut Hallgrimson (2008), kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh keyakinan karyawan, dukungan manajemen, dan manfaat pribadi yang diperoleh dari perubahan tersebut. Penelitian oleh Fridayanti et al. (109 C.E.) menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional yang baik dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan organisasi.

Pengaruh Kesejahteraan Emosional dan Kesiapan untuk Berubah Terhadap Kinerja

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kesejahteraan emosional, kesiapan untuk berubah, dan kinerja individu di Point Coffee di Sidoarjo. Hendita Yosepa (2020) menyatakan bahwa penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja karyawan adalah kunci untuk menentukan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Point Coffee, penting untuk memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hardani et al. (2015) menyebutkan bahwa instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan Point Coffee di Sidoarjo yang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner online dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25.0.

Ibnu hajar mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Hardani dkk, 2015). oleh karena itu, dibutuhkan teknik pengembangan skala atau alat ukur variabel atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Jumlah sampel pada penelitian kali ini sebanyak 35 sampel. Adapun metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik kuisioner atau biasa disebut dengan angket yang akan dinilai melalui skala likert kemudian output dari kuisioner tersebut akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.0.

Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Responden pada riset ini adalah karyawan pada beberapa Point Coffe di wilayah Sidoarjo dengan membagikan

kuis online menggunakan google form kepada mereka. Angket yang disebarakan kepada responden terbentuk dari indikator dan rancangan pernyataan yang berhubungan pada Kesejahteraan Emosional dan Kesiapan untuk berubah. Dalam pembagian kuis online yang dilakukan oleh peneliti bertujuan agar peneliti mendapatkan informasi yang bisa dipakai dalam pemecahan suatu masalah dan mengujikan hipotesis yang sudah diterapkan. Standar yang dipakai adalah skala likert, yaitu dengan skala yang memiliki 5 tingkatan preferensi respon memiliki nilai 1-5, Analisis ini menggunakan regresi linear berganda dengan software spss 20.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regnerasi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.535	7.475		-.473	.640
X1	.573	.141	.692	4.080	.000
X2	.333	.247	.228	1.347	.188

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α):

- Konstanta α dalam persamaan regresi memiliki nilai -3.535.
- Nilai ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X1 dan X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen (Y) adalah -3.535.
- Dengan kata lain, titik di mana garis regresi memotong sumbu Y ketika X1 dan X2 bernilai 0 adalah pada nilai -3.535. Tanda negatif ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, nilai prediksi variabel dependen adalah negatif.

2. Nilai Koefisien Regresi untuk Variabel X1:

- Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0.573.
- Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel X1 dan Y.
- Artinya, jika variabel X1 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.573 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X2 tetap konstan.
- Pengaruh positif ini berarti bahwa peningkatan nilai X1 cenderung meningkatkan nilai Y.

3. Nilai Koefisien Regresi untuk Variabel X2:

- Koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0.333.
- Nilai ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel X2 dan Y.
- Artinya, jika variabel X2 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.333 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X1 tetap konstan.
- Pengaruh positif ini berarti bahwa peningkatan nilai X2 cenderung meningkatkan nilai Y.

4. Hasil Uji-t (t-test):

- Untuk variabel X1, nilai t sebesar 4.080 dengan $p < 0.001$ menunjukkan bahwa koefisien variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, pada tingkat kepercayaan 95%, variabel X1 secara statistik signifikan mempengaruhi variabel Y.
- Untuk variabel X2, nilai t sebesar 1.347 dengan $p = 0.188$ menunjukkan bahwa koefisien variabel X2 tidak signifikan. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95%, variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun kedua variabel independen (X1 dan X2) memiliki koefisien regresi positif, hanya variabel X1 yang secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Y berdasarkan hasil uji-t. Variabel X2, meskipun memiliki pengaruh positif, tidak signifikan secara statistik dalam model regresi ini.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kesejahteraan emosional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja individu di Point Coffee, Sidoarjo. Dengan melibatkan 35 karyawan dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama:

1. Pengaruh Kesejahteraan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y):
 - Kesejahteraan emosional (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.573, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
 - Hasil uji-t menunjukkan nilai t sebesar 4.080 dengan $p < 0.001$, mengindikasikan bahwa kesejahteraan emosional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Point Coffee.
 - Artinya, peningkatan kesejahteraan emosional akan cenderung meningkatkan kinerja individu secara signifikan.
2. Pengaruh Kesiapan untuk Berubah (X2) terhadap Kinerja (Y):
 - Kesiapan untuk berubah (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.333, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja individu, namun tidak signifikan secara statistik.
 - Hasil uji-t menunjukkan nilai t sebesar 1.347 dengan $p = 0.188$, mengindikasikan bahwa kesiapan untuk berubah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%.
 - Artinya, meskipun kesiapan untuk berubah cenderung meningkatkan kinerja, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
3. Nilai Konstanta (α):
 - Konstanta dalam persamaan regresi memiliki nilai -3.535, yang berarti jika kesejahteraan emosional dan kesiapan untuk berubah bernilai 0, maka nilai prediksi kinerja adalah -3.535. Nilai negatif ini menunjukkan kinerja yang sangat rendah tanpa adanya pengaruh dari variabel independen.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Point Coffee Sidoarjo, sedangkan kesiapan untuk berubah tidak memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada peningkatan kesejahteraan emosional karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu di perusahaan. Peningkatan kesejahteraan emosional dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan psikologis, dan memastikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan panduan bagi manajemen Point Coffee dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan dan mempersiapkan mereka untuk perubahan organisasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Fachruddin & Mangundjaya. (2012). *pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah*. 18((No. 1)), 110–125.
<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011/12/19/07433945/Kelas.Menengah>
- Fridayanti et al. (109 C.E.). *pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesehatan mental seorang karyawan*. Hallgrimson. (2008). *Konsep dasar perubahan dan perubahan organisasi*. 20 (No. 1), 115-125
- Isham et al. (2020). *Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah*. *Jurnal Pemikiran Dan Penelirian Psikologi*, 25(No 2), 229–244.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Maulana. (20018). *Happiness at Work*.
<https://repository.ump.ac.id/13545/3/AZMI%20HANIFAH%20BAB%20II.pdf>
<https://repository.uin-suska.ac.id/54006/2/SKRIPSI%20GABUNG.pdf>
- Jurnal Psikologi - ResearchGate
https://www.researchgate.net/publication/340810643_KESEJAHTERAAN_DAN_EMOSI_KARYA_WAN_DI_TEMPAT_KERJA/fulltext/5e9ee65aa6fdcca7892c8c7d/KESEJAHTERAAN-DAN-EMOSI-KARYAWAN-DI-TEMPAT-KERJA.pdf
https://eprints.walisongo.ac.id/18805/1/Skripsi_1805056021_Ivan_Syachrizal.pdf

ANALISIS READINESS FOR CHANGE TERHADAP KINERJA - iba.ac.id

<http://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/download/153/91/>

Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah_ https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6955/pdf_39