Jurnal
Pemasaran Bisnis

https://journalversa.com/s/index.php/jpb Vol 6, No. 3 Agustus 2024

OBJEKTIVE WELL BEING AND VISIBILITY TERHADAP PRODUKTIVITAS INDIVIDU DI *CAFE* PRAJURIT DARMO SURABAYA

Andini Fitria Rahmadani[1], Wahyu Eko Pujianto[2]
[1,2]Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
andinifitriarahmadani26@gmail.com[1], wahyueko.mnj@unusida.ac.id[2]

Abstract
The issue of individual productivity welfare in the workplace is a serious concern for companies because it can affect employee performance. This research aims to explore the factors that influence employee welfare at Cafe Warrior Darmo Surabaya. 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 they are treated fairly but feel burdened by working hours tend to experience stress. This research involved 35 employees of Cafe Warrior Darmo Surabaya, using an online questionnaire and multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The results are expected to provide guidance for companies in improving employee well-being and preparing them for organizational change, thereby improving employee performance and reducing the risk of failure in implementing change.

Keywords: *Productivity Welfare, Employee Performance.*

Abstrak
Masalah kesejahteraan produktivitas individu di tempat kerja menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan di Cafe Prajurit Darmo Surabaya. 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 Cafe Prajurit Darmo Surabaya, menggunakan kuisioner online dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasilnya diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk perubahan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi risiko kegagalan dalam menerapkan perubahan.

Kata Kunci : Kesejahteraan Produktivitas, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Karyawan menjadi faktor utama dalam segala kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. (Tjiong Fei Lie, 2018). Penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, tidak hanya sebatas menuntut kewajiban dengan berbagai beban

pekerjaan (Arni Yusnika, 2017). Sebaliknya, karyawan juga seharusnya tidak hanya menuntut hak mereka, melainkan juga memenuhi pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan baik. (Arni Yusnika, 2017).

Peningkatan produktivitas merupakaan dambaan setiap perusahaan.Tingkat produktivitas akan tinggi jika kinerja karyawan sebagai pelaksana kerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas akan rendah jika kinerja karyawan sebagai pelaksana rendah. Semangat kerja karyawan tergantung dalam diri karyawan sendiri maka pihak perusahaan harus memberikan usaha usaha motivasi kepada karyawan sehingga dalat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan, perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut Work Life Balance karena dengan tidak adanya keseimbangan tersebut, dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga berdampak pula pada kinerja perusahaan (Lukmiati, 2020).

Berdasarkan hasil google review banyak nya ulasan yang mengandung negatif. Menurut beberapa penelitian terdahulu seperti halnya yang dilakukan (Isham et al, 2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan menjadi salah satu pendorong tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meskipun hubungan antara pertumbuhan produktivitas dan kesejahteraan melibatkan banyak faktor moderator dan mediator. Namun faktanya, sampai saat ini masih sedikit penelitian terdahulu yang melihat hubungan antara kedua konsep ini di Indonesia, yakni hanya penelitian yang dilakukan oleh (Fachruddin & Mangundjaya, 2012) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Namun sebaliknya, Penelitian yang dilakukan (Fridayanti et al, 2019) justru menemukan adanya pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesehatan mental seorang karyawan. Adanya peningkatan kesiapan untuk berubah pada diri karyawan inilah yang diharapkan akan membuat karyawan menerima, merangkul, dan mengadopsi perubahan yang diusulkan pihak manajemen organisasi, sehingga akan mendorong performa kerja karyawan yang pada akhirnya akan dapat mengurangi kemungkinan kegagalan dalam menerapkan perubahan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas Individu di caffe prajurit darmo Surabaya. Hasil penellitian ini di harapkan dapat menjadi refrensi atau masukan bagi pemilik usaha dalam memahami kesejahteraan setiap karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kesejahteraan bagi seorang karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, yaitu dengan meningkatkan motivasi dan semangat kerja untuk meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Malayu S.P Hasibuan 2001).

Penelitian ini menggunakan teori Kesejahteraan Karyawan (employee ' s well-being), kesejahteraan dikonsepkan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikoligis.(Diener 2000).

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat (Hasibuan 2003). Jadi dalam hal ini perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para karyawannya. Dengan memberikan kesejahteraan karyawan atau kepuasan kerja yang akan berdampak positif bagi karyawan pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Contohnya dalam aspek agama, yaitu pemenuhan tempat sholat yang disediakan oleh perusahaan, yang seluruhnya suci, bersih dan wangi. Di tempat sholat terdapat tempat yang disediakan untuk berwudlu. Dalam aspek keturunan pemberian cuti bagi karyawan yang tengah hamil dan melahirkan serta cuti haid. Serta pemberian fasilitas persalinan (Jumraedah, 2020).

Well-Being

Perilaku saat memberikan skor nilai. Metode analisis data yang digunakan menggunakan software SPSS dengan pengujian statistic, seperti pengujian statistic deskriptic, uji reability, uji validitas, pengujian asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. yaitu teori hedonisme (hedonistic theories), teori pemenuhan keinginan (desire- fulfillment theories), dan teori daftar tujuan (objective list theories) (Parfit, 1984). Bila kepada orang ditanyakan apa yang paling baik baginya atau apa yang membuat kehidupannya bahagia, maka masing-masing teori akan memberikan jawaban yang berbeda.

Visibilty

Kata visibility sendiri memiliki makna "terlihat". Berkaitan dengan perusahaan, visibilitas perusahaan dapat dikatakan sebagai keterbukaan informasi perusahaan agar perusahaan tersebut diketahui oleh masyarakat luas.Burke dan Logsdon (1996) mendefinisikan visibilty sebagai kemudahan untuk mengetahui informasi perusahaan dan kemampuan perusahaan untuk memperoleh pengakuan dari stakeholders internal maupun eksternal

Produktivitas Individu

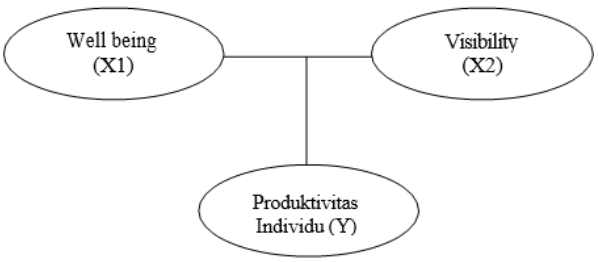
Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan.Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber- sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tesebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya.Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal,tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swasta, 2002:281).

Hipotesis

Berdasarakan sejumlah pemaparan dan kaitan antar variabel serta tujuan riset dalam mengujikan hipotesis yaitu :

H1 : Well being berpengaruh terhadap Produktivitas Individu H2 : Visibillity berpengaruh terhadap Produktivitas Individu



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dikarenakan riset tersebut akan menjelaskan apakah ada pengaruh antar variabel dependen dan juga variabel independent. Variabel independent pada penelitian ini adalah Well being (X1) Visibility (X2), dan variabel

dependent yaitu Produktivitas individu (Y). Populasi pada riset ini yakni para pelaku Karyawan Caffe Prajurit Surabaya, dengan jumlah 35 karyawan . Pada riset ini sampel akan diambil memakai teknik Purposive Sampling (Mumtas Ali Memon, 2020) yaitu salah satu teknik pengumpulan datanya diambil secara acak berdasarkan sebuah kriteria dan karakteristik. Responden pada riset ini adalah seorang pelaku Karyawan Caffe Prajurit Surabaya dengan membagikan kuisoner online menggunakan google form kepada Karyawan . Angket yang disebarkan kepada kepada responden terbentuk dari indikator dan rancangan pernyataan yang berhubungan pada Well Being, Visibility dan Produktivitas Individu, dalam pembagian kuisoner yang dilakukan oleh peniliti bertujuan agar peneliti mendapatkan informasi yang bisa dipakai dalam pemecahan suatu masalah dan mengujikan hipotesis yang sudah diterapkan. Standar yang dipakai adalah skala likert, Likert- likert yang terpilih menjadi alternatif respon dalam melakukan pengukuran perilaku saat memberikan skor nilai. Metode analisis data yang digunakan menggunakan software SPSS dengan pengujian statistic, seperti pengujian statistic deskriptic, uji reability, uji validitas, pengujian asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.103	3.344		.031	.976
	X1	.482	.206	.370	2.341	.027
	X2	.927	.267	.549	3.476	.002

a. Dependent Variable: Y

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

1. Nilai Konstanta (α):

- Konstanta α dalam persamaan regresi memiliki nilai 0.103.
- Nilai ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X1 dan X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen (Y) adalah 0.103.
- Dengan kata lain, titik di mana garis regresi memotong sumbu Y ketika X1 dan X2 bernilai 0 adalah pada nilai 0.103. 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 0.482.
- 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 0.482 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 0.927.
- 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 0.927 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X1 tetap konstan.
- Pengaruh positif ini berarti bahwa peningkatan nilai X2 cenderung meningkatkan nilai Y.

1. **Hasil Uji-t (t-test) :**

- Untuk variabel X1, nilai t sebesar 2.341 dengan $p < 0.027$ 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 3.476 dengan $p < 0.002$ 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 Café Prajurit Darmo Surabaya. Dengan melibatkan 30 karyawan dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama:

1. Pengaruh KesejahteraanWell Being (X1) terhadap Produktivas Individu (Y) :
   - Kesejahteraan Well Being (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.482, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
   - Hasil uji-t menunjukkan nilai t sebesar 2.341 dengan $p < 0.027$, mengindikasikan bahwa kesejahteraan emosional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Café Prajurit Darmo Surabaya .
   - Artinya, peningkatan kesejahteraan well being akan cenderung meningkatkan Produktivas Individu secara signifikan.
2. Pengaruh Visibilty (X2) terhadap Produktivitas Individu(Y):
   - Visibility (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.927, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja individu, namun tidak signifikan secara statistik.
   - Hasil uji-t menunjukkan nilai t sebesar 3.476 dengan $p < 0.002$, mengindikasikan bahwa kesiapan untuk berubah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas individu pada tingkat kepercayaan 95%.
   - Artinya, meskipun kesiapan untuk berubah cenderung meningkatkan Produktivas Individu, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
3. Nilai Konstanta (α):

Konstanta dalam persamaan regresi memiliki nilai 0.103, yang berarti jika kesejahteraan emosional dan kesiapan untuk berubah bernilai 0, maka nilai prediksi Produktivas Individu adalah 0.103. Nilai negatif ini menunjukkan Produktivas Individu yang sangat rendah tanpa adanya pengaruh dari variabel independen.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan Well Being memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivas Individu di Café Prajurit Darmo Surabaya, sedangkan kesiapan untuk berubah tidak memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini menggaris

bawahi pentingnya fokus pada peningkatan Pengaruh Visibilty sebagai strategi untuk meningkatkan Produktivas Individu di perusahaan. Peningkatan kesejahteraan Well Being dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan psikologis, dan memastikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jumraedah. (2020). Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan PrestasiKerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, *1*(No.1), 209–229.

Saputra, Y. (2020). *Pengaruh kesejahteraan karyawanterhadapsemangatkerjakaryawan pada PT. SILVERTOUR & TRAVEL PEKANBARU*. 1–85.

Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASANKERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, *XVI*(No. 2) .

https://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/126719-306.872%20RAH%20p%20-%20Psychological%20Well-Being%20-%20Literatur.pdf