

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm)

Moch. Tegar Pratama

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Lula Lutfiah Intani

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Ayu Lucy Larassaty

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Alamat: Universitas NU Sidoarjo II, Rangkah kidul, Kec. Sidoarjo,

Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61234

Email : tegarpra12tama@gmail.com,

lulalutfiah10@gmail.com, larassaty.mnj@gmail.com

***Abstract.** In the framework of fostering and developing human resources for welfare, serious attention needs to be paid because employee welfare is a determining factor in boosting employee morale and productivity. The effect of welfare on work productivity and employee loyalty at CV Rojokoyo Farm company aims to determine and analyze whether there is a significant relationship between welfare on employee productivity and loyalty and how big the effect is. The sampling technique used saturated sampling. The population of this study were employees and top management and the team (TMT), totaling 58 people. This study utilizes a non-probability sampling approach, namely a sampling approach that does not provide equal opportunities for each detail or member of the population to be selected as a sample.*

***Keywords:** Well being, Work Productivity, Employee Loyalty*

Abstrak. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kesejahteraan, perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas karyawan. Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan CV Rojokoyo Farm bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh hubungan yang signifikan antara kesejahteraan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan dan seberapa besar pengaruhnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh Populasi penelitian ini yaitu karyawan dan top manajemen dan tim (TMT), yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan non-probability sampling, yaitu pendekatan pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap detail atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Kata kunci: Kesejahteraan, Produktivitas kerja, Loyalitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang paling krusial yang harus dikendalikan oleh perusahaan dengan tujuan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dalam mencapai keinginan perusahaan. Setiap sumber daya manusia pasti memiliki perasaan yang luar biasa dalam dirinya berupa kesejahteraan(Krekel, 2019). Mengingat pentingnya sumber daya manusia(SDM) yang terdiri dari fungsi, pengendalian, dan pemanfaatan tenaga kerja, maka perlu ditumbuhkan produktivitas kerja pekerja. Untuk menumbuhkan produktivitas kerja yang efektif dan Loyalitas karyawan, perusahaan dapat memperhatikan elemen yang paling vital, yaitu memenuhi keinginan karyawannya, salah satunya adalah dengan menyediakan aplikasi well being yang objektif (Mantik et al., 2021).

Menurut Fisher dan Hanna pada awal tahun 1930-an, dalam (Benraiss-noailles et al., 2020) menekankan pengaruh Objective Well Being terhadap beragam sikap karyawan: Penarikan personel, kecenderungan untuk absen, dan kontribusi terhadap hasil organisasi. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan rendah berada di tempat kerja lebih mungkin untuk meninggalkan majikan mereka. Kesejahteraan di tempat kerja berdampak pada tujuan untuk meninggalkan perusahaan. Efek luar biasa dari kesejahteraan pada tujuan untuk pergi adalah negatif, sedangkan kesejahteraan negatif memiliki efek yang bagus pada tujuan untuk pergi. Penelitian Andrew Sharpe dan Shahrzad menyebutkan bahwa kesejahteraan berdampak besar pada peningkatan Work Productivity pekerja. Jalan dari tujuan Objective Well Being ke produktivitas bisa sangat banyak mencakup: kebugaran yang lebih tinggi dan vitamin yang mengakibatkan pertumbuhan produktivitas karyawan, dan penelitian telah menunjukkan bahwa masyarakat dan ekonomi yang lebih adil dan inklusif, serta lebih banyak keamanan aktivitas, meningkatkan produktivitas yang besar (Sharpe & Fard, 2022).

Namitha Aboobaker menemukan hasil penelitian bahwa pekerja yang andal cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menawarkan dukungan pelanggan yang lebih baik, dan mengurangi biaya perputaran tenaga kerja, yang semuanya menghasilkan lebih banyak penjualan untuk agensi, dan lebih jauh lagi, loyalitas karyawan adalah suatu keharusan kepedulian terhadap organisasi(Aboobaker et al., 2021). Menurut investigasi yang dilakukan oleh Andrew Sharpe dan Shahrzad Mobasher Fard mengatakan bahwa kesejahteraan juga berpengaruh pada produktivitas yang menunjukkan bukti bahwa tingkat kebanggaan kerja yang lebih tinggi mendorong produktivitas. Di sisi lain, jika kesejahteraan di tempat kerja atau di tempat kerja rendah karena tingkat stres yang berlebihan, produktivitas dapat terpengaruh secara negatif (Sharpe & Fard, 2022).

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan terkait Kesejahteraan di CV Rojokoyo Farm terbilang masih kurang karena terdapat karyawan yang ingin pulang kampung hanya diberi waktu cuti 2 hari dan izin tidak masuk kerja dengan adanya alasan kepentingan keluarga masih sulit diterima pihak manajemen. Terkait dengan Produktivitas kerja yang terjadi di CV Rojokoyo Farm masih perlu diperhatikan hal ini diperlihatkan dengan adanya beberapa karyawan yang terkena surat peringatan dari pihak manajemen. Sedangkan terkait dengan Loyalitas Karyawan yang terjadi masih belum ada karena dari perusahaan tidak mengharuskan karyawannya untuk bersikap loyal pada perusahaan, namun jika karyawan yang mempunyai loyalitas itu tidak akan dibayar oleh perusahaan, karena loyalitas timbul dari karyawannya sendiri.

Dilihat dari penelitian sebelumnya, telah terbukti bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan rendah lebih cenderung meninggalkan perusahaannya. Oleh karena itu, penelitian tentang dampak tujuan baik terhadap produktivitas kerja dan loyalitas pekerja menjadi penting untuk dilakukan. Dengan mengetahui pengaruh Kesejahteraan ini terhadap Produktivitas kerja dan Loyalitas Karyawan, organisasi dapat mengingat kembali peningkatan tujuan mereka dengan baik. Penelitian ini diantisipasi untuk menawarkan fakta-fakta yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas kerja dan Loyalitas karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan bagian dari pilihan semua manusia, baik disadari atau tidak. Hampir semua kegiatan gaya hidup bertujuan untuk mencapai kemakmuran, namun dibalik kesejahteraan itu tidak selalu ada sesuatu yang statis, dan sangat dinamis serta cenderung silih berganti seiring dengan perubahan lingkungan. Sadar atau tidak, semua kegiatan manusia di lingkungan menghasilkan keberadaan yang disukai, khususnya gaya hidup sejahtera. Sejahtera memiliki makna obyektif dan subyektif, dan pada pertumbuhan, khususnya pengembangan karyawan sepenuhnya, adalah memahami tahap kesejahteraan pada konteks obyektif dengan maksud untuk memperoleh derajat perbaikan yang berkesinambungan. Kesejahteraan objektif memiliki arti masalah sosial yang dapat mencakup komponen, kebutuhan hidup manusia, kebutuhan ekonomi dan kebutuhan lingkungan hidup. Kesejahteraan dapat berupa gagasan keinginan dan pengalaman eksistensi manusia yang mampu mencapai tujuan pribadi dan menjadi bagian dari lembaganya masing-masing (Mulyadi, 2018).

Faktanya, Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP) dan Biro Statistik Italia (ISTAT) telah mengidentifikasi enam tujuan utama dan dimensi yang dapat diamati. Untuk pengukurannya: kesehatan, kesempatan kerja, pembangunan sosial ekonomi, lingkungan, keselamatan, dan politik. Semua dimensi ini bersama-sama mewakili kesejahteraan objektif, yang dinilai melalui jangkauan dimana “kebutuhan” ini terpenuhi (Voukelatou et al., 2021).

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisien kinerja, perbedaan antara output dan hasil input. Masuk seringkali dibatasi melalui tenaga kerja, sedangkan pada saat yang sama pengeluaran diukur dalam bentuk fisik dan dalam bentuk muatan atau biaya (Zakaria & Herawati, 2021)

Senada dengan Suroyo, melalui hasil yang diteliti beliau memaparkan bahwa Work Productivity merupakan tujuan akhir dapat dibentuk dengan disiplin yang besar dari para pegawai (Yusaini & Utama, 2020). Menurut Nugroho, Work Productivity karyawan ialah hasil capaian karyawan di lingkungan kerjanya. Dari segi alternatif Work Productivity ialah pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara tepat dan akurat (Zakaria & Herawati, 2021).

Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari-hari kemarin. Persepsi produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan kinerja. Efektivitas adalah ukuran yang menawarkan konsep seberapa jauh tujuan dapat dicapai masing-masing secara memuaskan, jumlah dan waktu. Semakin banyak persentase tujuan yang dicapai, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Makin besar porsi tujuan yang diselesaikan, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Indikator Work Productivity dalam penelitian Baskara Agung Wibawa terdapat beberapa indikator diantaranya: inovasi kerja, penggunaan waktu, kualitas kerja, kapasitas kerja, dan kualitas pribadi (Wibawa, 2022).

3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan adalah sifat atau gerakan positif dari seorang individu untuk lebih dekat dengan organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. Orang atau individu dengan pola pikir loyalitas yang berlebihan menemukan bahwa karyawan atau pegawai tersebut bekerja tidak untuk diri mereka sendiri akan tetapi juga untuk ekspektasi agensi. Konsisten dengan Zanabazar dan Jigjiddorj loyalitas karyawan juga dijelaskan

sebagai dedikasi dan potensi individu atau personil untuk mematuhi, menegakkan, menjalankan aturan yang ada di dalam organisasi dengan adanya penuh kesadaran dan kewajiban yang telah dilakukan dan tidak ada paksaan dalam perusahaan secara menyeluruh(Chintya Ones Charli, 2023).

Menurut Suhendi, loyalitas pekerja terhadap suatu organisasi dipaparkan dengan adanya komitmen personel pada organisasi tersebut, dedikasi organisasi dapat terbentuk karena beberapa tambahan, terutama dari diri sendiri dan organisasi(Marwanto & Hasyim, 2023). Loyalitas menggambarkan loyalitas personel terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Hasibuan, loyalitas merupakan faktor yang digunakan dalam menilai personel yang terdiri dari loyalitas terhadap pekerjaan, fungsi dan usaha bisnis.(Citra & Fahmi, 2019).

Adapun indikator-indikator loyalitas pegawai menurut Jun Cai & Shin dalam (Sudiantini & Saputra, 2022), sebagai berikut: ketaatan dan kepatuhan, dedikasi, tanggung jawab, kesanggupan menaati dan kejujuran.

HIPOTESIS

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Loyalitas Karyawan

Pada awal 1930-an, Fisher dan Hanna dalam (Benraiss-noailles et al., 2020) menekankan hasil dari kesejahteraan pada sikap pekerja yang beragam: Penarikan karyawan, kecenderungan untuk absen, dan kontribusi terhadap konsekuensi pemberi kerja. karyawan dengan tingkat kesejahteraan rendah di tempat bekerja lebih cenderung meninggalkan perusahaan mereka. Kesejahteraan di tempat kerja memengaruhi niat untuk meninggalkan pemberi kerja. Pengaruh positif kesejahteraan pada niat untuk pergi adalah negatif, sedangkan kesejahteraan negatif memiliki positif pengaruh terhadap niat untuk keluar. **Hipotesis 1:** Penerapan Kesejahteraan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di CV Rojokoyo Farm.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Prokdutivitas Kerja.

Kesejahteraan memiliki dampak utama pada peningkatan Work Productivity karyawan. Jalan dari kesejahteraan objektif menuju produktivitas sangat banyak: kesehatan dan gizi yang lebih baik meningkatkan produktivitas pekerja, dan penelitian telah menunjukkan bahwa masyarakat dan ekonomi yang lebih adil dan inklusif, serta keamanan kerja yang lebih besar, mendorong produktivitas yang lebih besar(Sharpe & Fard, 2022).

Hipotesis 2: Penerapan Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV Rojokoyo Farm.

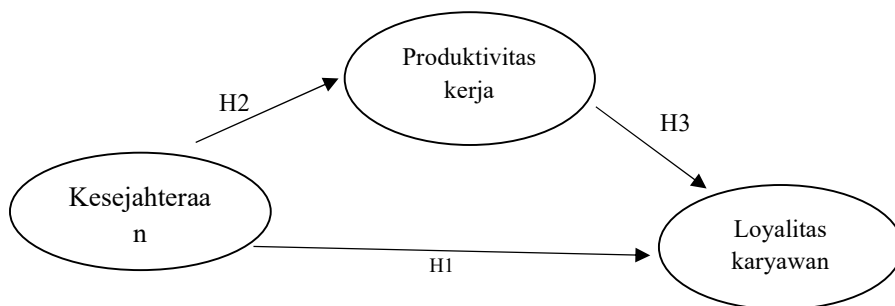
Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menawarkan dukungan pelanggan yang lebih tinggi, dan mengurangi biaya perputaran tenaga kerja, yang semuanya menghasilkan pendapatan tambahan bagi perusahaan, dan lebih jauh lagi, loyalitas karyawan akan menjadi keharusan, kepedulian terhadap organisasi (Aboobaker et al., 2021).

Hipotesis 3: Penerapan Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di CV Rojokoyo Farm.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja dan Loyalitas Karyawan.

Kesejahteraan juga berdampak pada produktivitas yang menawarkan bukti bahwa tingkat kebanggaan kerja yang lebih tinggi akan mendorong produktivitas. sebaliknya, jika kesejahteraan di tempat kerja atau di secara umum rendah karena tingkat tekanan stress yang tinggi, produktivitas dapat terpengaruh secara negatif (Sharpe & Fard, 2022). Hipotesis 4: Penaruh Objective Well Being berpengaruh terhadap Productivity dan Employee Loyalty di Restaurant Mie Mapan Cabang Sidoarjo.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

H1: Diduga Kesejahteraan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

H2: Diduga Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Diduga Work Productivity berpengaruh terhadap Employee Loyalty.

H4: Diduga Objective Well Being berpengaruh terhadap Work Productivity dan Employee Loyalty.

METODE PENELITIAN

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam tinjauan ini, terungkap fakta penggunaan strategi rangkaian informasi yang diperoleh dari dampak penyebaran kuesioner kepada responden secara online melalui penggunaan formulir Google. Setelah diperoleh hasil kuesioner, statistik diolah menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0, teknik ini digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu yang telah ditentukan. (Veronika Ndapaloka, Wahyu Hardyanto, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan dan top manajemen dan tim (TMT), yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan non-probability sampling, yaitu pendekatan pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap detail atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sejalan dengan Sugiyono (2018: 85) "sampling jenuh adalah suatu metode perbaikan pola dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel". Secara eksklusif, pengambilan sampel jenuh dapat diselesaikan dengan bantuan sensus. Pengambilan sampel pada penelitian ini menjadi terlihat sebanyak 58 orang.

Teknik Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan sistem atau teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan memakai software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 (Hair et al., 2018). Prosedur dan kriteria kelayakan hasil smart PLS 4.0 yaitu :

- a. Evaluasi model pengukuran atau Outer Model Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya Uji yang dilakukan pada outer model:
 1. Convergent validity, nilai convergent validity adalah nilai cross loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.

2. Discriminant validity, nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
3. Composite reliability, data yang memiliki composite reliability $>0,8$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.
4. Average Variance Extracted (AVE), nilai AVE yang diharapkan $>0,5$.
5. Cronbach's alpha, uji reliabilitas dengan cronbach's alpha, nilai yang diharapkan $>0,6$ untuk semua konstruk.

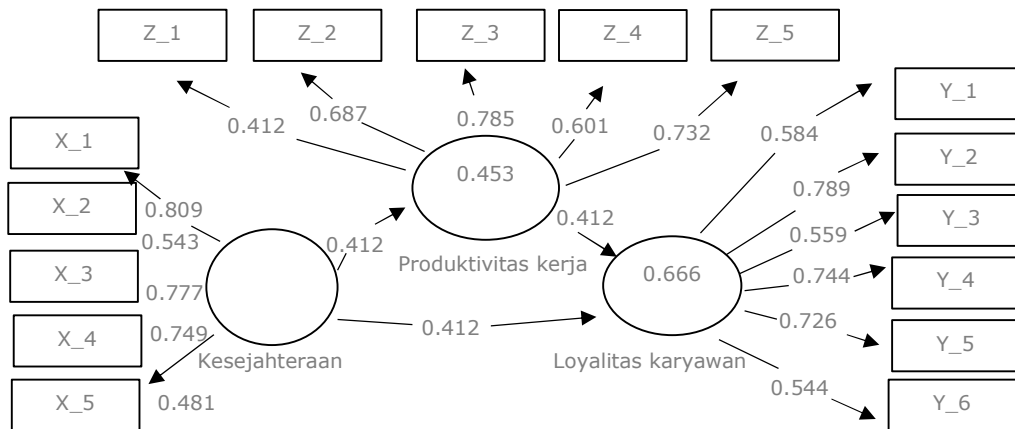
b. Inner Model (Model Struktural)

1. R-Square pada konstruk endogen. Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai R-Square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).
2. Estimate for path coefficient, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur bootstrapping.
3. Prediction relevance (Q-Square) atau dikenal dengan stone-geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Model Algoritma

Model Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun dalam tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang didapatkan lebih besar dari 0.6, maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

2. Outer Model

Outer Model merupakan hubungan dari parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Menilai outer model memiliki tiga kriteria yaitu composite reliability atau cronbach alpha, discriminant validity, dan convergen validity.

	Produktivitas kerja	Kesejahteraan	Loyalitas
X ₁		-1.000	
X ₂		-1.000	
X ₃		-1.000	
X ₄		-1.000	
X ₅		-1.000	
Y ₁	-1.000		
Y ₂	-1.000		

Y_3	-1.000		
Y_4	-1.000		
Y_5	-1.000		
Y_6	-1.000		
Z_1			-1.000
Z_2			-1.000
Z_3			-1.000
Z_4			-1.000
Z_5			-1.000

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

3. Discriminant Validity

Cross Loadings

	Produktivitas kerja	Kesejahteraan	Loyalitas
X_1	0.813	0.434	0.626
X_2	0.833	0.498	0.523
X_3	0.820	0.519	0.615
X_4	0.773	0.482	0.481
X_5	0.556	0.807	0.545
Y_1	0.539	0.793	0.509
Y_2	0.491	0.854	0.576
Y_3	0.410	0.812	0.523
Y_4	0.404	0.787	0.539
Y_5	0.599	0.608	0.814
Y_6	0.524	0.366	0.713
Z_1	0.412	0.710	0.740
Z_2	0.623	0.407	0.802
Z_3	0.506	0.403	0.795
Z_4	0.549	0.522	0.752
Z_5	0.537	0.632	0.732

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa korelasi konstruk dari variabel kesejahteraan, Produktivitas kerja, dan loyalitas karyawan dengan nilai indikator yang lebih tinggi daripada korelasi konstruk yang lainnya. Terkait demikian, dapat dikatakan bahwa setiap indikator telah mempunyai nilai discriminant validity baik.

4. Fornell-Lacker Criterion

Fornell-Lacker Criterion merupakan metode untuk melihat perbandingan nilai AVE pada konstruk dan korelasi setiap konstruk yang lain. Model AVE juga digunakan dalam pengujian discriminant validity, melalui cara perbandingan akar kuadrat AVE pada setiap konstruk dan korelasi dari konstruk dan konstruk yang lain pada setiap model. Jika AVE disetiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari pada korelasi setiap konstruk dan konstruk yang lain, maka setiap model memiliki discriminant validity yang baik.

	Loyalitas	Kesejahteraan	Produktivitas kerja
Loyalitas	0.770		
Kesejahteraan	0.697	0.810	
Produktivitas kerja	0.664	0.596	0.811

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa akar kuadrat AVE pada konstruk loyalitas karyawan sebesar 0.770 lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk lainnya. Konstruk Kesejahteraan memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0.810 lebih tinggi dibandingkan korelasi antara konstruk lainnya. Terkait demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh konstruk pada setiap model ini telah sesuai dengan kriteria discriminant validity.

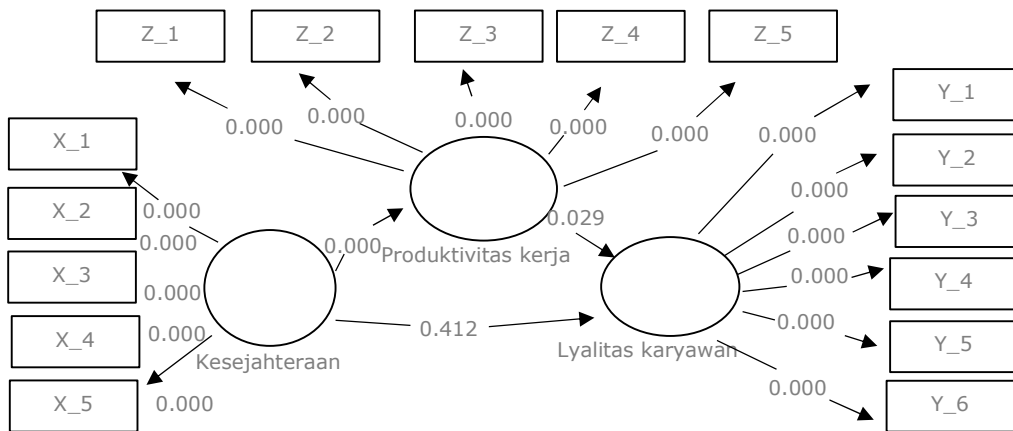
5. Realiability

Composite Reliability Pada suatu model variabel dinyatakan reliabel ketika nilai composite reliability > 0,60 (Abdillah dan Hartono dalam (Pujianto & Larassaty, 2022)). Tabel 5 adalah hasil pengujian composite reliability.

Variabel	Composite Reliability
Kesejahteraan	0.829
Produktivitas kerja	0.872
Loyalitas karyawan	0.867

Berdasarkan diatas, composite reliability variabel Kesejahteraan, bernilai 0,829, composite reliability variabel produktivitas karyawan bernilai 0,872, dan composite reliability variabel loyalitas karyawan bernilai 0,867. Setiap variabel memperoleh nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan semua variabel dapat diandalkan.

6. Inner Model



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

7. Path Coefficient

Path Coefficient merupakan nilai yang menunjukkan hubungan dari setiap variabel bebas pada (H1, H2, dan H3) dan variabel terikat (Y), apakah terdapat hipotesis yang memiliki arah positif atau arah negatif. Nilai pada path coefficient mempunyai nilai 0-1 yang artinya memiliki hubungan yang positif, 0-1 dan hubungan negative.

	Original Sample (O)
Kesejahteraan>loyalitas	0.467
Ksejahteraan>Produktivitas kerja	0.596
Produktivitas kerja>loyalitas	0.386

Berdasarkan Tabel diatas, variabel Kesejahteraan terhadap Loyalitas karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar 0,467 dengan nilai positif. Variabel Kesejahteraan terhadap variabel Produktivitas kerja sebesar 0,596: nilai positif. Variabel Produktivitas kerja terhadap variabel Loyalitas karyawan sebesar 0,386: nilai positif. Artinya Kesejahteraan secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja dan Loyalitas karyawan.

8. Bootstraping

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96, dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistic lebih dari 1,96. Tabel 7 merupakan hasil uji parsial dalam penelitian ini.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statisti c	P Value
Kesejahteraan>Loyalitas	0.467	0.453	0.171	2.730	0.006
Kesejahteraan>Produktivitas kerja	0.596	0.609	0.110	5.415	0.000
Produktivitas kerja>Loyalitas	0.386	0.392	0.176	2.188	0.029

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kesejahteraan memperoleh nilai t-statistic: $2.730 > 1,96$ dan nilai P-value: 0,006. Artinya Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.
- Variabel Kesejahteraan memperoleh nilai t-statistic: $5.415 > 1,96$ dan nilai P-value: 0,000. Artinya Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- Variabel produktivitas kerja memperoleh nilai t-statistic: $2,188 > 1,96$ dan nilai P-value: 0,029. Artinya produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

9. Model Fit Penentuan suatu model fit yang baik dapat dilihat dari nilai NFI, kemudian dihitung nilai persen (x100) sehingga diperoleh nilai persen dari model fit tersebut.

	Saturated model	Cut Off Value	Discussion
SRMR	0.092	<0,10	Fit
NFI	0.709	0-1	Fit

Berdasarkan Tabel diatas, nilai NFI sebesar 0,709 dan dipersenkan (x100) mempunyai nilai sebesar 70,9%, sehingga nilai model fit tersebut sudah dinyatakan baik.

10. Uji Hipotesis

Dalam model penelitian, peneliti menguji pengaruh objective well being terhadap work productivity dan employee loyalty.

Hipotesis	T-Statistic	P-Value	R-Square
H1: Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	9.562	0.000	
H2: Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	5.415	0.000	0.581
H3: Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas	2.188	0.029	0.356
H4: Kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan	1.693	0.091	

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditemukan bahwa secara parsial variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Selanjutnya, variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dan variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Akan tetapi kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2021). *Workplace spirituality , well-being at work and employee loyalty in a gig economy: multi-group analysis across temporary vs permanent employment status*. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0002>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 2(2), 214–225.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Krekel, C. (2019). *Employee Well-being , Productivity , and Firm Performance: Evidence and Case Studies*.
- Mantik, J., Penghargaan, P., Kesejahteraan, T., Kerja, S., Pt, K., Merdeka, P. N. M., Negara, I., Manurung, L., Harya, E., Ritel, M., Sosial, F., Battuta, U., Gajah, J., No, M., Sosial, F., Battuta, U., Gajah, J., & No, M. (2021). *Machine Translated by Google JurnalMantik Machine Translated by Google*. 5(36), 1989–1997.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)*. 6(1), 44– 51.
- Mulyadi. (2018). *KESEJAHTERAAN, KUALITAS HIDUP DAN KAITANNYA DENGAN LINGKUNGAN HIDUP*. 2, 1–9.
- Sharpe, A. A., & Fard, S. M. (2022). *The current state of research on the two-way linkages between productivity and well-being*. <https://doi.org/10.54394/TMUV3384>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri*. 1(3), 467–478.
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M., & Pappalardo, L. (2021). Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources. In *International Journal of Data Science and Analytics* (Vol. 11, Issue 4). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2>
- Wibawa, B. A. (2022). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , TALENT MANAGEMENT , AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON MANAGERS ' WORK PRODUCTIVITY AT PGN WITH OCB AS INTERVENING*. 4(1), 355–375.
- Yusaini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>

Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KOMPETENSI DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENIG PADA PEGAWAI BUMDes PANGGUNG LESTARI, PANGGUNG HARJO, SEWON, BANTUL. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1), 25–36. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>