



Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Blackshera Equipment

Galang Andika Putra¹, Nandang², Rengga Madya Pranata³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: mn22.galangputra@mhs.ubpkarawang.ac.id, nandang@ubpkarawang.ac.id, rengga.madya@ubpkarawang.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

Employee productivity is a fundamental pillar for maintaining business continuity and organizational performance in today's competitive global era. This study aims to analyze the influence of workplace well-being and workplace happiness on employee productivity at PT. Blackshera Equipment. The research method employed a quantitative approach with a causal associative design, involving 47 employees as samples through a total sampling technique. Primary data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed via multiple linear regression using SPSS software. The results indicate that, partially, workplace well-being has no significant effect on productivity, whereas workplace happiness is proven to have a positive and significant impact. Simultaneously, both variables significantly influence productivity with an R Square value of 0.560. This indicates that 56% of the variation in productivity is explained by well-being and happiness, while the remaining 44% is influenced by other factors outside the model. This study concludes that workplace happiness plays a much more dominant role in driving employee productivity compared to workplace well-being within PT. Blackshera Equipment.

Keywords: job well-being, job happiness, work productivity, human resource management

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan pilar utama dalam menjaga kelangsungan usaha dan kinerja organisasi di tengah persaingan global yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Blackshera Equipment. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal terhadap 47 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kesejahteraan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kebahagiaan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai R Square sebesar 0,560. Hal ini mengindikasikan bahwa 56% variasi produktivitas dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan dan kebahagiaan, sementara 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki peran yang jauh lebih dominan dalam mendorong produktivitas karyawan dibandingkan dengan kesejahteraan kerja di lingkungan PT. Blackshera Equipment.

Kata Kunci: Kesejahteraan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Produktivitas Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital yang secara mendasar membentuk trajektori keberhasilan jangka panjang serta posisi kompetitif bagi suatu organisasi. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tercermin melalui peningkatan holistik pada produktivitas dan performa keseluruhan entitas usaha. Di tengah eskalasi rivalitas pasar, pengelolaan tenaga kerja kini menjadi katalisator primer dinamika organisasional, di mana produktivitas karyawan menjadi prediktor esensial bagi pencapaian sasaran operasional (Alfaiz et al., 2023). Produktivitas tidak hanya terbatas pada efisiensi output, tetapi juga mengukur sejauh mana karyawan mencapai performa optimal sesuai parameter perusahaan (Fadhli & Kusnia, 2021). Dalam paradigma MSDM modern, faktor non-teknis seperti kesejahteraan dan kebahagiaan kerja mulai mendominasi kontribusi terhadap produktivitas tersebut.

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan finansial, fisik, dan psikologis (Damarani, 2024). Hal ini mencakup kompensasi, fasilitas pendukung, serta lingkungan kerja yang aman untuk meningkatkan motivasi. Di sisi lain, kebahagiaan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang ditandai dengan kenyamanan dan keterlibatan kerja yang tinggi (Komara, 2021). Pada PT. Blacksherpa Equipment, produktivitas menjadi aspek krusial untuk menjaga kualitas kinerja di tengah tuntutan operasional yang tinggi. Namun, dalam praktiknya, belum dapat dipastikan apakah kesejahteraan dan kebahagiaan yang dirasakan karyawan sudah optimal untuk menunjang performa mereka secara berkelanjutan.

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil atau *research gap*. Hubungan positif antara kesejahteraan kerja dan produktivitas ditemukan dalam studi Irmawati et al. (2021), namun hasil ini kontradiktif dengan temuan Effendi dan Santoso (2025) yang melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan. Demikian pula pada variabel kebahagiaan kerja; meskipun mayoritas riset seperti Putra et al. (2024) menemukan dampak esensial terhadap kinerja, penelitian oleh Pebri (2025) memberikan hasil minor yang menyangkal pengaruh tersebut. Inkonsistensi temuan ini menjadi dasar kuat untuk dilakukannya penelitian ini untuk memverifikasi fenomena tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda.

State of the art dalam penelitian ini terletak pada pengujian kembali model hubungan kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap produktivitas di industri peralatan (*equipment*) yang memiliki dinamika kerja spesifik. Kebaruan (*originality*) penelitian ini ditegaskan melalui fokus pada PT. Blacksherpa Equipment sebagai lokus penelitian yang belum pernah dikaji sebelumnya dalam literatur MSDM terkait variabel-variabel tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kesejahteraan kerja dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan ilmu MSDM serta rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan strategis berbasis kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

METODE

Pengamatan metode ini mengadopsi pendekatan kuantitatif asosiatif kausal guna meneliti hubungan sebab-akibat kesejahteraan-kebahagiaan sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Blacksherpa Equipment. Sugiyono (2017) melalui Azizah et al. (2022) mendefinisikan metode kuantitatif berbasis positivisme untuk uji hipotesis pada populasi sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Blacksherpa Equipment yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh (sensus). Pengamatan menjelaskan nonprobability sampling sebagai pengambilan sampel tanpa peluang sama bagi setiap elemen populasi. Sugiyono (2016) melalui Pratama & Wardani (2018) mendefinisikan sampling jenuh ketika seluruh populasi menjadi sampel. Teknik ini dipilih karena populasi relatif kecil sehingga semua anggota dapat jadi responden. Jumlah sampel penelitian ini mencapai 47 responden. Pengamatan pengumpulan data menerapkan kuesioner skala Likert 1 hingga 7 yang disebarakan kepada seluruh responden. Data hasilnya diolah via software SPSS meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik regresi linier berganda, serta koefisien determinasi. Regresi linier berganda menunjukkan pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan menurut Alfaiz et al. (2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Output Validitas (2026)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Variabel Kesejahteraan (X1)	X1.1	0,618	0,2876	Valid
	X1.2	0,626		Valid
	X1.3	0,641		Valid
	X1.4	0,64		Valid
	X1.5	0,663		Valid
	X1.6	0,616		Valid
	X1.7	0,612		Valid
	X1.8	0,656		Valid
Variabel Kebahagiaan (X2)	X2.1	0,769	0,2876	Valid
	X2.2	0,743		Valid
	X2.3	0,798		Valid
	X2.4	0,797		Valid
	X2.5	0,8		Valid
	X2.6	0,711		Valid
	X2.7	0,776		Valid
	X2.8	0,645		Valid
Variabel Produktivitas (Y)	Y1	0,799	0,2876	Valid
	Y2	0,711		Valid
	Y3	0,77		Valid
	Y4	0,889		Valid
	Y5	0,77		Valid
	Y6	0,841		Valid
	Y7	0,866		Valid
	Y8	0,818		Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Tabel uji validitas menunjukkan semua item menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel, kondisi ini menunjukkan bahwa semua data memenuhi persyaratan uji validitas.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas (2026)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	0.775	0.6	Reliabel
Kebahagiaan (X2)	0.886	0.6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.928	0.6	Reliabel

Dari Tabel 2 yang tersaji, bisa diidentifikasi skor Cronbach's Alpha untuk ketiga seluruhnya melebihi 0,60. instrumen ini dianggap reliabel dan memenuhi kriteria.

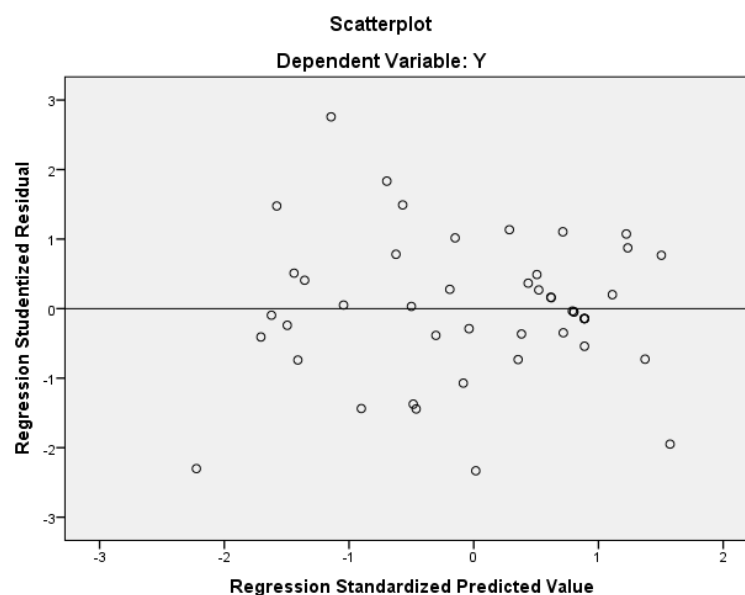
Uji Normalitas

Tabel 3. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03213196
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.075
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

Signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk mencapai 0,177 lebih besar 0,05. Asumsi normalitas dipenuhi data penelitian sehingga terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Pengujian Heterokedastisitas

Grafik scatterplot yang tersaji menampilkan data yang tersebar secara merata. Pengamatan ini didasarkan pada penyebaran titik data pada sumbu yang mulai dari atas dan bawah. Terlebih lagi, grafik scatterplot tidak memperlihatkan sebuah pola yang menunjukkan bahwa model regresi yang dipergunakan pada studi ini tidak memperlihatkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statist	
	Toleranc	VIF
1 (Constant)		
X1 (Kesejahteraa	.593	1.685
X2 (Kebahagaa	.593	1.685

Sumber: Output SPSS Yang Dolah, 2026

Toleransi 0,593 lebih besar dari 0,01 dan VIF 1,685 kurang dari 10 menghasilkan uji multikolinearitas. Kriteria model regresi yang dipenuhi menunjukkan bahwa variabel bebas berkorelasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.540	5.145

Tabel Ringkasan Model catat R² 0,560 tandai 56% variasi dependen dijelaskan independen. Kesejahteraan X1 dan Kebahagiaan X2 bareng hasilkan 56% pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Y PT. Blacksherpa Equipment. 44% lainnya dari variabel tak teliti seperti motivasi kerja lingkungan kepemimpinan serta faktor lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Persamaan Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.686	5.297		1.262	.213
	X1 (Kesejahteraan)	.241	.156	.201	1.545	.129
	X2 (Kebahagiaan)	.635	.136	.604	4.657	.000

a. Dependent Variable: Y

Model regresi linier berganda berikut ini diturunkan menggunakan nilai koefisien regresi pada Tabel 5 di kolom Koefisien Tidak Terstandarisasi:

$$Y = 6.686 + 0,241X1 + 0,635X2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta 6.686 perlihatkan dasar intensitas pembelian 6.686 saat sistem pembayaran digital literasi keuangan nol.
- 2) Koefisien X1 0.241 tingkatkan intensitas pembelian 0.241 per unit sistem pembayaran digital pengaruh positif.

- 3) Koefisien X2 0.635 menaikkan intensitas pembelian 0.635 per unit literasi keuangan

Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 6. Uji T (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.686	5.297		1.262	.213
	X1 (Kesejahteraan)	.241	.156	.201	1.545	.129
	X2 (Kebahagiaan)	.635	.136	.604	4.657	.000

a. Dependent Variable: Y

Temuan uji t Tabel disajikan berikut.

- H1: Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
T hitung 1,545 kurang dari 1,972 Sig 0,129 lebih besar 0,05 hasilkan penolakan H1 dari uji t. Kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment.
- H2: Kebahagiaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
T hitung 4,657 lebih besar 1,972 Sig 0,000 kurang 0,05 penerimaan H2 dari uji t. Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment. Secara parsial Kebahagiaan terbukti signifikan pengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment sementara Kesejahteraan tidak.

Uji Statistik F (simultan)

Tabel 7. Anova (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1483.385	2	741.692	28.017	.000 ^b
	Residual	1164.828	44	26.473		
	Total	2648.213	46			

Pengamatan Tabel 6 ANOVA catat F hitung mencapai 28,017 dari analisis hasil, yang lebih besar dari F tabel (3,209), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Kebahagiaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Blacksherpa Equipment, sehingga H3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesejahteraan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t parsial ungkap Kesejahteraan X1 t hitung 1,545 bawah 1,972 tabel Sig 0,129 atas 0,05. Kesejahteraan terbukti bahwa tidak signifikan pengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment. H1 demikian ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diberikan perusahaan belum mampu secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan

penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Effendi & Santoso, 2025).

Pengaruh Kebahagiaan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t parsial gambarkan Kebahagiaan X2 t hitung 4,657 atas 1,972 tabel Sig 0,000 bawah 0,05. Kebahagiaan terbukti signifikan dorong Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment. H2 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Pebri, 2025).

Pengaruh Kesejahteraan (X1) dan Kebahagiaan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengamatan uji simultan F rekam F hitung 28,017 melebihi F tabel 3,209 Sig 0,000 di bawah 0,05. Kesejahteraan Kebahagiaan bersama-sama pengaruhi signifikan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Blacksherpa Equipment sehingga H3 diterima.

Koefisien determinasi R 0,560 ungkap Kesejahteraan Kebahagiaan jelaskan 56% variasi Produktivitas Kerja 44% sisanya faktor luar penelitian. Temuan selaras teori Komala dkk. (2026) yang nyatakan produktivitas kerja hasil kondisi kerja optimal. Pengaruh simultan bukti pengelolaan baik kesejahteraan kebahagiaan ting katkan semangat kemampuan tugas efisiensi signifikan. Sinergi faktor psikologis dukungan organisasi kunci capai target kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis data pembahasan bab sebelumnya sebagai berikut. (1) Kesejahteraan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Y PT. Blacksherpa Equipment karena tingkat perusahaan belum langsung meningkatkan produktivitas. (2) Kebahagiaan X2 berpengaruh positif signifikan. Produktivitas Y semakin tinggi; kebahagiaan karyawan semakin baik; produktivitas kerjanya. (3) Kesejahteraan X1 dan Kebahagiaan X2 secara simultan secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Y, dengan kontribusi 56%, sisanya 44% faktor luar penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310.
- Alfaiz, M. D., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6 (3). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7747>

- Azizah, Y., Febriani, A., Chaniago, S., & Setiawati, M. (2022). Peningkatan minat siswa pada pelajaran geografi dan peran guru terhadap motivasi belajar siswa kelas XI SMAN 1 X Koto Singkarak.
- Damarani, Z. N., & ST, M. (2024). Kompensasi, benefit, dan kesejahteraan karyawan. Dalam *Fondasi human capital management* (hlm. 138).
- Effendi, R. R., & Santoso, J. B. (2025). Pengaruh pelatihan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 97-119. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.184>
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja). Guepedia.
- Irfani, A. M., & Bantarti, W. (2023). Mental health promotion for productivity of employee at workplace in Indonesia. *ASEAN Social Work Journal*, 11(1), 38-48. <https://doi.org/10.58671/aswj.v11i1.34>
- Irmawati, W., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa gaya kepemimpinan otoriter, kesejahteraan karyawan, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta).
- Komala, N., Ridwan, S., & Ahmadi, R. S. (2026). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada perundingan perjanjian kerja bersama PT Indominco Mandiri Jakarta). *Modena: Multidisciplinary of Management Journal*, 3(1), 1-17.
- Kurniasari, C. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). The effect of work-life balance and quality of work life on employee performance with gender as a moderating variable. *Jurnal Pamator*, 16(2), 231-246. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i2.19637>
- Muhammad Ihsan Mustika, & Martdianty, F. (2023). Factors influencing employee's well-being and job performance: The perspective of state-owned enterprise employee. *International Journal of Human Capital Management*, 7(1), 86-103. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.7>
- Pebri, R. (2025). Peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119-129. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Priatna, H. D. K., & Limakrisna, N. (2021). *Intellectual capital management: Building your employee passion and happiness*. Deepublish.
- Putra, B. N. K., Vipaprasatha, T., & Rihayana, I. G. (2024). Produktivitas kerja ditinjau dari berbagi pengetahuan, kebahagiaan karyawan, dan keterlibatan karyawan pada PT Indomarco.
- Savitri, C., Pramudita Fadila, S., Irmawartini, I., Rani Iswari, H., Anam, C., Syah, S., ... Siregar, M. T. (2021). *Statistik multivariat dalam riset*. Widiana Bakti Persada.

- Sianipar, D. M., Kholis Budiman, N., Qorihatunnasik, A., & Maesaroh, S. S. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan pembelian konsumen pada fitur Go-Food. *Jambura*, 6(2).
- Surya, T. M., Utami, R. T., & Sambodja, E. (n.d.). Employee happiness and productivity: The key to successful modern management. <https://doi.org/10.61942/oikonomia.v3i1.495>
- Try Andreas Putra, A. (2025). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif teoritis & praktis. Amerta Media.
- Wahyuningsih, S., Partiw, S. E., Marlina, W., & Azizah, S. N. (2025). The effect of happiness and positive organizational behavior on productivity in the workplace. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5315–5326. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4320>
- Wiyono, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., Riyadlul, S., & Mojokerto, J. (n.d.). Transformational leadership sebagai penggerak kinerja karyawan: Kajian konseptual dalam konteks organisasi yang dinamis.