

Analisis Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Tingkat Kesejahteraan Karyawan

Adella Alvina Damayanti, Endang Siswati, *Savitri Winawati Hidayat
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.64118/jthrm.v2i1.129>

Page: 7-16

ABSTRAK:

Sebagai pelaku bisnis diharapkan untuk memperhatikan dan mengukur kesejahteraan karyawan tidak hanya dari aspek ekonomi tetapi juga dari aspek sosial. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Suatu usaha seringkali dianggap memberikan dampak positif terhadap karyawan, namun faktanya keberadaan usaha tidak selalu memberikan dampak positif karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor ekonomi diukur berdasarkan jumlah pendapatan, sementara faktor sosial diukur berdasarkan tingkat kepuasan kerja dan keseimbangan kerja. Data penelitian diperoleh melalui skala likert yang akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan responden sebanyak 30 orang mencakup seluruh karyawan di CV. Adnik. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa pendapatan memengaruhi kesejahteraan karyawan pada tingkat signifikan ($\alpha=0,016 < 0,05$), sedangkan variabel kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan pada tingkat signifikan ($\alpha=0,041 < 0,05$). Namun, keseimbangan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,150 > 0,05$). Faktor ekonomi dan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikan ($\alpha=0,000 > 0,05$).

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Pendapatan, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja.

ABSTRACT:

As a business actor, it is expected to pay attention to and measure employee welfare not only from an economic aspect but also from a social aspect. The purpose of this study is to examine the influence of socioeconomic factors on the level of employee welfare. A business is often considered to have a positive impact on employees, but in fact the existence of a business does not always have a positive impact because it is influenced by several factors. Economic factors are measured based on the amount of income, while social factors are measured based on the level of job satisfaction and work-life balance. The research data was obtained through a Likert scale which will be analyzed using multiple linear regression, with 30 respondents including all employees at CV. Adnik. From the results of the analysis, it was found that income affects employee welfare at a significant level ($\alpha = 0.016 < 0.05$), while the job satisfaction variable also contributes to employee welfare at a significant level ($\alpha = 0.041 < 0.05$). However, work-life balance does not have an influence on employee welfare at a significant level ($\alpha = 0.150 > 0.05$). Economic and social factors together have an influence on the level of employee welfare with a significant value ($\alpha = 0.000 > 0.05$).

Keywords: Employee Welfare, Income, Job Satisfaction, Work-Life Balance.

*Author Correspondent:

Email : wina_hidayat_fp@uwks.ac.id

Alamat : Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec. Dukuhpakis, Kota Surabaya, Jawa Timur 60225



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Usaha kecil menengah (UKM) memiliki peranan signifikan dalam ekonomi nasional terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan memberdayakan rumah tangga yang berkontribusi pada pendapatan (Munthe dkk., 2023). Usaha kecil menengah (UKM) terbukti menjadi pendukung yang dapat diandalkan selama masa-masa sulit. Mendirikan usaha kecil menengah (UKM) membantu memperkuat kegiatan ekonomi masyarakat (Undari & Lubis, 2021). Menurut Supatminingsih & Handayani (2025) tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa 60,4 juta atau 87,5% tenaga kerja Indonesia terlibat dalam sektor usaha kecil menengah (UKM). Besarnya andil usaha kecil menengah diharapkan dapat semakin berkembang dan meningkatkan pendapatan masyarakat yang akan meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi angka pengangguran.

Salah satu bukti nyata pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) dapat dilihat dari banyaknya pelaku usaha diberbagai daerah di Indonesia salah satunya Kabupaten Jombang. Kabupaten Jombang menjadi salah satu daerah yang dikenal karena banyaknya pelaku usaha khususnya usaha kecil menengah (UKM) tempe yang berkembang cukup pesat. Produksi tempe telah menjadi sumber penghidupan bagi banyak orang di Kabupaten Jombang (Septiany & Gunawan, 2024). Meskipun sektor pertanian Kabupaten Jombang mengalami perlambatan dalam pertumbuhannya selama beberapa tahun terakhir, industri pengolahan tempe tetap menunjukkan kelangsungan usaha dan stabilitas permintaan pasar. Salah satu pelaku UKM tempe di Kabupaten Jombang adalah CV. Adnik, yang beroperasi secara konsisten dan berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Meskipun CV. Adnik mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan mendukung pertumbuhan ekonomi, belum tentu seluruh karyawan merasakan peningkatan signifikan dalam kualitas hidup, serta dampak sosial ekonomi yang positif. Sebagai pelaku bisnis, CV. Adnik juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya dari segi ekonomi tetapi juga dari segi sosial. Kesejahteraan karyawan dalam sektor usaha kecil menengah (UKM) perlu diperhatikan dan diukur, mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting dalam perkembangan usaha (Siswanto dkk., 2022). Faktor kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pendapatan, tetapi juga oleh kepuasan kerja dan keseimbangan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kesejahteraan (Siswati, 2025).

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk diukur, tapi dalam praktiknya tingkat kesejahteraan karyawan belum mendapatkan perhatian penuh terutama di sektor usaha kecil menengah (UKM). Banyak UKM yang masih fokus pada peningkatan efisiensi produksi dan menjaga keberlangsungan usaha, sehingga kesejahteraan karyawan belum menjadi prioritas utama, padahal karyawan adalah aset penting yang berperan sebagai kunci dalam kelancaran operasional suatu usaha. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada dampak sosial ekonomi CV. Adnik, terutama terkait dengan tingkat kesejahteraan, yang mana topik penelitian ini masih tergolong sedikit. Selain itu, potensi yang ada di Kabupaten Jombang dapat memperkuat pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) sering kali dianggap memberikan manfaat ekonomi bagi para karyawan. Namun, keberadaan area yang strategis dan dinamis tidak selalu otomatis meningkatkan taraf hidup karyawan. Dalam beberapa kasus, peningkatan aktivitas usaha hanya berdampak pada keuntungan usaha, tanpa diikuti peningkatan kesejahteraan

karyawan secara merata. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan usaha dengan kondisi sosial ekonomi karyawan.

Sejalan dengan latar belakang penelitian ini, maka peneliti melakukan analisis terhadap dampak sosial ekonomi yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan karyawan UKM tempe di CV. Adnik, Kabupaten Jombang untuk memperhatikan dan mengukur pengaruh dampak sosial ekonomi keberadaan suatu usaha terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Dengan melihat pengaruh setiap variabel independen (pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja) terhadap variabel dependen (tingkat kesejahteraan karyawan).

METODE PENELITIAN

Penentuan lokasi untuk penelitian ini dilakukan secara sengaja atau *purposive* di CV. Adnik dengan pertimbangan bahwa CV. Adnik merupakan produsen tempe terbesar di Desa Pandanwangi RT.16, RW.05, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang. Proses penelitian berlangsung selama tiga bulan dimulai dari bulan Oktober hingga Desember 2025. Teknik pengambilan sampling menggunakan *purposive sampling* atau sengaja. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik yang digunakan dalam menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2015).

Terdapat 30 responden dalam penelitian ini, mencakup seluruh karyawan di CV. Adnik, yang terdiri dari bagian administrasi, produksi, penjualan, dan pengiriman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui observasi untuk memantau proses kerja karyawan di CV. Adnik, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan perusahaan terhadap karyawan, dokumentasi untuk melengkapi proses observasi, dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang memiliki skor penilaian 1 hingga 5. Adapun untuk data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari jurnal maupun buku.

Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibahas dengan SPSS 21, melalui beberapa uji meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji statistik. Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengevaluasi dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Janie, 2012). Sebelum penyebaran kuesioner akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan apakah setiap item pernyataan layak dan konsisten saat digunakan dalam penelitian berkali-kali. Kemudian, setelah memperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, akan dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, setelah itu akan dilakukan dengan uji statistik.

Data yang dikumpulkan akan diuji menggunakan uji f (simultan) dan uji t (parsial) guna mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, serta dampak keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam kajian ini variabel dependen yang diteliti adalah tingkat kesejahteraan karyawan yang nantinya akan dipengaruhi oleh tiga variabel independen, yaitu pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja. Melalui uji f (simultan) dan uji t (parsial) diharapkan diperoleh hasil yang mampu mengindikasikan dampak sosial ekonomi terhadap tingkat kesejahteraan karyawan di CV. Adnik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah pertama dalam proses pengujian sebelum kuesioner diberikan kepada responden. Uji validitas perlu dilakukan karena bertujuan untuk menunjukkan tingkat keakuratan setiap bagian yang terdapat dalam penelitian. Sebuah indikator dianggap valid apabila nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r pada tabel (Meivira dkk., 2022). Proses validitas dilakukan dengan menghubungkan setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan nilai r pada tingkat signifikansi tertentu. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan dianggap valid. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, semua item pernyataan dianggap valid. Dengan fakta bahwa nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361, dapat disimpulkan bahwa item-item pada variabel Tingkat Kesejahteraan Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2), dan Keseimbangan Kerja (X3) mampu mengukur variabel secara tepat. Alat penelitian yang memenuhi syarat valid dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Item pernyataan yang valid menunjukkan bahwa responden mampu memahami setiap pernyataan dalam kuesioner, serta jawaban yang diberikan benar-benar mencerminkan kondisi yang dialami oleh responden itu sendiri.

Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas, langkah berikutnya adalah menguji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan tingkat konsistensi alat ukur penelitian, yaitu apakah pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang sama jika diukur berkali-kali dalam kondisi yang hampir serupa. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner konsisten dan dapat dikatakan reliabel (Puspasari & Puspita, 2022). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS versi 21. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap variabel dalam penelitian memiliki konsistensi atau kesamaan dalam mengukur sesuatu. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dimilikinya lebih tinggi dari ambang batas minimum yaitu 0,60. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha*, semakin baik tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan semua item pernyataan dapat dipercaya karena setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik dalam mengukur variabel tingkat kesejahteraan karyawan, pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup tiga jenis uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan agar dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik, sehingga hasil dari analisis dapat diandalkan dan tidak menyebabkan kesalahan dalam membuat kesimpulan. Penelitian ini tidak melakukan uji autokorelasi karena jenis penelitian yang

dilakukan bukan berupa data *time series*, melainkan data *cross section* yang diperoleh dari jawaban responden pada satu periode tertentu.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki bentuk distribusi yang normal atau tidak. Distribusi residual yang normal adalah salah satu kondisi yang diperlukan agar model regresi bisa menghasilkan estimasi yang tidak bias. Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data residual berdistribusi normal, terlihat dari titik-titik data yang mengikuti garis diagonal.

Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang terlalu tinggi bisa membuat model tidak stabil dan mengganggu akurasi dalam memperkirakan koefisien regresi. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas dalam data penelitian karena nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Nilai VIF untuk variabel pendapatan (X1) adalah 1.569 dan nilai *tolerance*-nya adalah 0.637. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.472 dan nilai *tolerance* 0.680, sedangkan variabel keseimbangan kerja (X3) memiliki nilai VIF 2.004 dan nilai *tolerance* 0.499. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data penelitian.

Uji heterokedastisitas selanjutnya dilakukan untuk mengecek apakah terdapat perbedaan varians pada residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki variasi kesalahan yang tetap atau tidak mengalami heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa residual data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji Statistik

Dari hasil penelitian model regresi pengolahan data tingkat kesejahteraan karyawan disajikan dalam model persamaan berikut:

$$Y=5,537+0,742X1+0,503X2+0,380X3+e$$

Dengan keterangan:

- Y = Tingkat Kesejahteraan Karyawan
- X1 = Pendapatan
- X2 = Kepuasan Kerja
- X3 = Keseimbangan Kerja
- E = error

Tabel 1
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.816 ^a	.666	.628	1.56184

Sumber: Data Diolah

Model regresi yang dihasilkan menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,537. Ini berarti bahwa ketika variabel pendapatan (X1), kepuasan kerja (X2), dan keseimbangan kerja (X3) dianggap tetap, maka tingkat kesejahteraan karyawan (Y) berada pada angka 5,537. Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,742, yang mengindikasikan bahwa setiap kali pendapatan meningkat sebesar satu satuan, kesejahteraan karyawan juga akan meningkat positif.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk kepuasan kerja adalah 0,503, yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar 0,503 satuan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, koefisien regresi keseimbangan kerja sebesar 0,380 menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja akan berujung pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar 0,380 satuan dan meningkat positif.

Secara umum, variabel independen memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan secara positif, dan pendapatan memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal itu terjadi karena karyawan cenderung memahami peningkatan kesejahteraan sebagai hasil dari peningkatan penghasilan. Jika seseorang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan gaya hidupnya, maka orang tersebut akan merasa bahwa dirinya hidup makmur. Faktanya, kesejahteraan tidak hanya bisa dilihat dari segi ekonomi, tetapi juga perlu dilihat dari segi sosial.

Pada tabel 1, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 62,8%. Artinya, variabel-variabel independen yaitu pendapatan (X1), kepuasan kerja (X2), dan keseimbangan kerja (X3) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 62,8%. Sisanya, yaitu 37,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lainnya mungkin tergantung pada variabel seperti performa, kesehatan, dan tanggungan keluarga. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai *adjusted r square* karena ada lebih dari satu variabel independen. Seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018) setiap kali satu variabel independen ditambahkan, nilai *r square* akan meningkat, meskipun tidak menjamin bahwa variabel tersebut benar-benar memengaruhi hasil. Akibatnya, beberapa peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai *adjusted r square* ketika menganalisis model regresi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 62,8% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik. Ini menunjukkan bahwa gabungan antara pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi kesejahteraan karyawan. Artinya, semakin baik kondisi pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang bisa dicapai. Kesejahteraan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kondisi ekonomi dan kualitas hidupnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kesehatan dan perasaan bahagia. Seseorang dianggap bahagia jika bisa memenuhi semua kebutuhan hidup yang sesuai, merasa senang tanpa ada tekanan, dalam kondisi sehat, dan bisa memberi kontribusi yang bermanfaat (Mulia & Saputra, 2020). Faktor pendapatan mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dan pola konsumtif pekerja, contohnya mempengaruhi pekerja untuk mengakses kredit konsumtif. Penelitian oleh Hidayat dkk. (2025) menjelaskan bahwa dalam penggunaan kredit, diperlukan kebijakan dan skema kredit yang fleksibel, sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan pekerja.

Adapun data uji f (simultan) diperoleh sebagai berikut pada tabel 2. Berdasarkan hasil uji F, angka signifikan menunjukkan angka F yang dihitung mencapai 14,007 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berperan penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan di CV. Adnik.

Hasil uji f (simultan) ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh satu hal saja, tetapi berasal dari gabungan beberapa aspek sosial dan ekonomi yang saling terkait. Pendapatan menjadi faktor ekonomi yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan kepuasan kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan hidup sebagai faktor sosial membantu menciptakan rasa nyaman, stabilitas emosional, dan kualitas hidup yang lebih baik. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan dengan baik dan seimbang, maka tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan cenderung meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati (2025) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keseimbangan kerja dan tingkat kepuasan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kepuasan membantu mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan, sehingga berdampak positif pada kesejahteraan seluruh karyawan. Penelitian Aini & Puspikawati (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara tingkat penghasilan seseorang dan rasa puas dalam bekerja. Saat seseorang mendapatkan penghasilan yang lebih banyak, biasanya mereka merasa lebih bahagia dalam hidupnya dan dalam pekerjaannya. Kebahagiaan bisa didapatkan kalau seseorang merasa puas dengan hidupnya. Pendapatan yang cukup membantu karyawan memenuhi kebutuhan pokok, meningkatkan kondisi hidup, dan mengurangi kesulitan ekonomi yang bisa menyebabkan stres. Dengan kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih bahagia dan sejahtera dalam hidupnya.

Tabel 2
Hasil Uji f (Simultan)

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	117.478	3	39.159	14.007	.000 ^b
<i>Residual</i>	72.689	26	2.796		
Total	190.167	29			

Sumber: Data Diolah

Tabel 3
Hasil Uji t (Parsial)

<i>Mean</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std.Error</i>	Beta		
<i>(Constant)</i>	5.537	3.308		1.674	.106
X1	.742	.288	.391	2.574	.016
X2	.503	.234	.316	2.149	.041
X3	.380	.256	.254	1.482	.150

Sumber: Data Diolah

Secara umum, hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah hasil dari interaksi beberapa faktor sosial dan ekonomi yang saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang mampu memperhatikan pendapatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan hidup secara seimbang, akan lebih mungkin membentuk karyawan yang sehat, berkinerja baik, dan setia terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pihak CV. Adnik perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut dalam mengelola sumber daya manusia agar bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan secara terus menerus.

Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini sebagai berikut pada tabel 3. Nilai t hitung untuk variabel pendapatan tercatat 2,574 dengan koefisien bernilai 0,742 yang menandakan bahwa pendapatan berdampak positif terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Nilai signifikan dari variabel pendapatan adalah $0,016 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pendapatan memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Dalam studi ini, pendapatan berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Saat pendapatan meningkat, pegawai merasakan efek positif dalam memenuhi kebutuhan harian dan kebutuhan gaya hidup. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Wage dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa pendapatan memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan, karena peningkatan penghasilan berkaitan dengan peningkatan kualitas hidup yang meliputi pemenuhan kebutuhan. Pendapatan yang diperoleh akan memengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup, sehingga ketika penghasilan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan, kesejahteraan akan menurun (Saragih dkk., 2022).

Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan, Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja tercatat sebesar 2.149 dimana nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja tercatat sebesar $0,041 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan dalam pekerjaan berpengaruh pada tingkat kesejahteraan karyawan, karena mereka yang merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang positif lebih cenderung merasakan kesejahteraan, tidak hanya dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam aspek sosial. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Ayu & Nurani (2023) yang menegaskan bahwa peningkatan kepuasan karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian sebelumnya yang mengindikasikan adanya jalinan antara kepuasan kerja dan derajat kesejahteraan, karena keberadaan emosi positif di lingkungan kerja memengaruhi sikap karyawan yang dapat memicu peningkatan kesejahteraan (Dhiya dkk., 2025).

Keseimbangan kerja menunjukkan tidak ada dampak yang signifikan, lantaran nilai signifikan dari variabel keseimbangan kerja sebesar $0,150 > 0,05$, yang berarti bahwa karyawan lebih cenderung mengartikan kesejahteraan mereka hanya dari sudut pandang ekonomi dan mengabaikan unsur sosial. Karyawan meyakini bahwa selama kebutuhan dasar harian mereka terpenuhi, hidup mereka sudah tergolong sejahtera. Variabel pendapatan menjadi faktor yang paling berpengaruh karena terkait langsung dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar serta menciptakan rasa aman dalam hal keuangan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Naufal (2025) yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif dan penting terhadap kesejahteraan pekerja. Ketika para pekerja mampu menyeimbangkan tanggung jawab di tempat kerja dengan kehidupan pribadi mereka,

mereka akan merasakan peningkatan dalam kesejahteraan yang mencakup berbagai aspek seperti fisik, emosional, dan mental.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, indikator pendapatan menunjukkan nilai signifikansi 0,016 ($< 0,05$) yang mengindikasikan bahwa peningkatan pendapatan berpengaruh positif terhadap kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka. Kepuasan kerja juga menunjukkan nilai signifikansi 0,041 ($< 0,05$) yang berarti memberikan pengaruh, di mana karyawan yang merasa betah dalam lingkungan kerja serta mendapatkan peluang berkembang cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan, terutama dalam dimensi sosial. Di sisi lain, keseimbangan antara kerja dan kehidupan memiliki nilai signifikansi 0,150 ($> 0,05$) dan tidak menunjukkan dampak terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini mengisyaratkan bahwa karyawan lebih memprioritaskan kesejahteraan dari segi pemenuhan kebutuhan ekonomi dibandingkan dengan aspek keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Secara keseluruhan, pendapatan dipandang sebagai variabel yang paling signifikan karena dianggap sebagai faktor kunci dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari yang sangat terkait dengan kesejahteraan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi pelaku usaha untuk menjalankan kebijakan yang menekankan pada peningkatan pendapatan dan kepuasan kerja, dan lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan keseimbangan kerja karyawan seperti pemberian hari libur dan jam istirahat yang cukup, kemudahan dalam mengajukan cuti atau izin. Selain itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya melakukan pengembangan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, serta perlu mengkaji lebih dalam terkait keseimbangan kerja yang tidak berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wage, H., Utama, I. N., & Asmini, A. (2023). Analisis Determinan Kesejahteraan Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 72-82.
- Dhiya, A. H., Pratiwi, I. C., Noviana, S., Putri, A. R., Ferdiansyah, A. F., & Ainurrizki, R. (2025). Pengaruh Emosi Positif dan Negatif Terhadap Sikap Pegawai dalam Lingkungan Organisasi: Kajian Literatur. *Anthor: Education and Learning Journal*, 4(1), 29-34.
- Aini, A. Q. & Puspikawati, S. (2016). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Pendapatan dengan Kepuasan Hidup pada Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP-PKK) Kaligung Banyuwangi. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*, 2(2), 1-12. <https://doi.org/10.51602/cmhp.v2i2.37>.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 25 Edisi 9*. Undip Press.
- Hidayat, S. W., & Ilmi, E. M. (2025). Analysis of Factors Affecting Revenue Apple Farmers in Tutur District Pasuruan Regency. *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 5(06), 15-24.

- Meivira, A., Dewi, N. M. A. R., & Puspitasari, C. E. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penggunaan dan Penyimpanan Antibiotika di Kecamatan Ampenan. *Journal Archives Pharmacia*, 4(1), 9-10.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang. *Jurnal El-Riyasah*, 11(1), 67-83.
- Munthe, A., Yarham, M., & Siregar, R. (2023). Peranan UMKM Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 593-614.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65-71. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>.
- Ayu, R. P., & Nurani, G. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14(1), 12-22.
- Saragih, D. N., & Damanik, D. (2022). Pengaruh Pendapatan dan Konsumsi Rumah Tangga Terhadap Kesejahteraan Petani Jagung di Desa Mariah Bandar Kecamatan Pematang Bandar Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekuilnomi*, 4(2), 116-129.
- Septiany, A., & Gunawan, K. I. (2024). Analisis Kelayakan Usaha Produksi Tempe di Desa Pandawangi Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(1), 32-42.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan dalam Organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 96-105.
- Siswati, E. (2025). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Intensi Berhenti Kerja*. Penerbit NEM.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Supatminingsih, T., & Handayani, A. A. (2025). Statistik Ekonomi: Perbandingan Pendapatan UMKM Sebelum dan Sesudah Pandemi. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(5), 463-470.
- Undari, W., & Lubis, A. S. (2021). Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 32-38.
- Wati, D. S. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup Serta Dampaknya untuk Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(9), 1543-1547.