

Analisis Tingkat Kebahagiaan dan Kesejahteraan Karyawan pada Caffè Allya

Ariana Putri Maharani¹, Dena Salsabila², Dwi Isfa Azwara³, Fajral Rizka Ramadhan⁴, Feliks Agrifa Nadeak⁵, Vivi Nila Sari⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Fajral Rizka Ramadhan

E-mail: Fajral0203@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menganalisis tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan di Cafe Allya, sebuah kafe yang dikenal dengan suasana yang hangat dan ramah. Studi ini menghubungkan pendekatan tersebut dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia seperti Job Matching, Supportive Leadership, dan Herzberg's Two-Factor Theory. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan retensi. Artikel ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pendekatan personal, pengakuan, dan penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan holistik karyawan di Cafe Allya berkontribusi pada keberhasilan operasional kafe ini.

Kata kunci - Kebahagiaan, Kesejahteraan, Produktivitas, Retensi

Abstract

This article analyzes the level of happiness and well-being of employees at Cafe Allya, a cafe known for its warm and friendly atmosphere. This study connects these approaches with human resource management theories such as Job Matching, Supportive Leadership, and Herzberg's Two-Factor Theory. Previous research indicates that employee happiness and well-being have a significant impact on productivity and retention. This article provides in-depth insights into how personal approaches, recognition, and provision of facilities that support the holistic well-being of employees at Cafe Allya contribute to the cafe's operational success.

Keywords - happiness, well-being, productivity, retention

PENDAHULUAN

Cafe Allya, sebuah kafe yang dikenal dengan suasana yang hangat dan ramah, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. Keberhasilan ini tidak lepas dari kebijakan manajemen yang diterapkan oleh pemiliknya, yang berfokus pada penempatan karyawan berdasarkan keterampilan dan minat mereka, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan emosional dan profesional.

Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan retensi. Menurut studi yang dilakukan oleh Harvard Business Review (2015), karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh manajemen cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian dari Gallup (2019) menemukan bahwa karyawan yang terlibat dan merasa diperhatikan memiliki kemungkinan 21% lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam artikel ini, kita akan menjabarkan hasil wawancara dengan pemilik Cafe Allya mengenai strategi-strategi yang digunakan untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Pembahasan ini akan dikaitkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif. Pendekatan personal, pengakuan, dan penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan holistik karyawan di Cafe Allya akan diulas untuk memahami bagaimana hal-hal tersebut berkontribusi pada keberhasilan operasional kafe ini.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara mendalam dengan pemilik Cafe Allya. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran langsung mengenai interaksi dan dinamika di tempat kerja. Sementara itu, wawancara dengan pemilik bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang kebijakan manajemen yang diterapkan dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

Untuk mengetahui tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan Cafe Allya, beberapa pertanyaan kunci diajukan kepada pemilik. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirancang untuk mengidentifikasi apakah karyawan merasa nyaman dengan tugas yang diberikan, bagaimana mereka dirangkul dalam lingkungan kerja, serta bagaimana motivasi dan kepuasan mereka terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu, fasilitas yang disediakan oleh kafe untuk mendukung kesejahteraan karyawan juga menjadi fokus dalam wawancara ini. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menentukan apakah karyawan Cafe Allya memiliki tingkat kesejahteraan yang mencukupi dan apakah kebijakan manajemen yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini kami mulai pada tanggal 10 Juni 2024, di tempat operasional Caffe allya yaitu di Jl. Raya Lubug Begalung, dekat dengan Klinik Rahmatan Lil 'Alamin UPI YPTK "PADANG". Penelitian ini terbagi menjadi 4 tahapan yaitu :

- Wawancara
- Membuat laporan
- Pembuatan artikel
- Melakukan publikasi

Ada beberapa poin yang kami pertanyakan dalam proses wawancara, pertanyaan ini berkaitan dengan kesejahteraan karyawan caffe allya, berikut adalah jabaran dari hasil wawancara tersebut :

a) Pembagian Tugas Karyawan

Pemilik Cafe Allya telah mengembangkan strategi yang efektif dalam membagi tugas karyawan. Dalam proses ini, mereka menggunakan wawancara mendalam untuk menilai keterampilan dan minat masing-masing karyawan. Pemilik menanyakan kemampuan memasak, kemampuan mengatur dan membuat desain promosi di Instagram, serta keterampilan mengoperasikan juicer dan blender. Setelah wawancara, mereka memantau kinerja karyawan selama satu bulan pertama sebelum menentukan tugas mereka secara permanen.

Dengan demikian, pendekatan ini sesuai dengan teori *Job Matching*, yang menekankan pentingnya penugasan berdasarkan kesesuaian antara keterampilan karyawan dan tuntutan pekerjaan. Dengan memantau kinerja awal, pemilik memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional, tetapi juga kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip *Right Person on the Right Job*, yang menekankan pentingnya penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

Dalam praktiknya, pendekatan ini memungkinkan Cafe Allya untuk meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan demikian, Cafe Allya dapat menjadi contoh yang baik dalam mengembangkan sistem penugasan yang efektif dan berkelanjutan.

b) Pendekatan Terhadap Karyawan Pemalu

Jika pemilik Cafe Allya menemukan karyawan yang memiliki sifat pemalu, ia melakukan pendekatan pribadi dengan berbicara secara langsung dan rutin. Ia menanyakan kabar mereka, menciptakan suasana santai, dan bahkan mengajak bercanda untuk mengurangi rasa malu dan membangun hubungan yang lebih akrab.

Pendekatan ini mencerminkan prinsip *Employee Engagement*, yang menekankan pentingnya interaksi personal untuk membangun kepercayaan dan kenyamanan karyawan. Selain itu, teori *Supportive Leadership* mendukung metode ini, di mana pemimpin mendukung kebutuhan emosional dan sosial karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

c) Motivasi Karyawan

Dalam upaya memotivasi karyawan, pemilik Cafe Allya menerapkan pendekatan yang berfokus pada aspek emosional dan kesejahteraan. Dia menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diterima. Selain itu, dia memberikan insentif berupa bonus jika mencapai target penjualan harian. Jika ada karyawan yang terlihat sedih, pemilik segera mengajak mereka berbicara untuk mencari tahu masalahnya dan memberikan dukungan yang dibutuhkan.

Pendekatan ini konsisten dengan teori *Herzberg Two-Factor Theory*, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi (seperti pengakuan dan pencapaian) serta faktor-faktor higienis (seperti kondisi kerja) berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan memberikan dukungan emosional dan insentif finansial, pemilik memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

d) Kepuasan Gaji terhadap gaji

Pemilik Cafe Allya percaya bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan, berdasarkan pengamatan terhadap reaksi mereka setiap bulan. Setiap kali menerima gaji, terlihat senyuman dan ekspresi lega di wajah mereka, yang menandakan apresiasi dan kepuasan.

Kepuasan terhadap gaji ini berkaitan dengan teori *Equity*, yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas jika imbalan yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Reaksi positif karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa gaji yang

diberikan adil dan memadai, yang mendukung kesejahteraan finansial mereka dan meningkatkan motivasi kerja.

e) Fasilitas bagi Karyawan

Pemilik Cafe Allya memastikan bahwa karyawan menerima beberapa fasilitas penting untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas mereka. Selain menyediakan makan siang, karyawan juga memiliki akses ke ruang istirahat dan area untuk sholat. Semua fasilitas ini disediakan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal dan merasa nyaman secara spiritual.

Penyediaan fasilitas ini mencerminkan teori *Maslow hierarchy of need*, khususnya kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Dengan memastikan kebutuhan dasar terpenuhi, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan nyaman. Selain itu, fasilitas spiritual menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan holistik karyawan, yang berkontribusi pada kesejahteraan keseluruhan mereka.



Gambar 1.

Dokumentasi setelah proses wawancara dengan owner Café Allya

KESIMPULAN

Pemilik Cafe Allya menerapkan berbagai pendekatan dan teori dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan personal, pengakuan, dan penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan holistik karyawan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Strategi-strategi ini dapat menjadi contoh yang baik bagi manajer lain dalam mengelola karyawan mereka, memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Gallup. (2019). State of The American Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>.
- Herzberg. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland : World Publishing Company.
- Locke, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Building a Practically Usefull Theory of Goal Setting and Task Motivation : A 35-Year Odyssey. 705-717.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Review, H. B. (2015). *The Impact of Employee Engagement on Performance*. Harvard Business School Publishing.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behaviou*, 293-315.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley.