JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 2 Oktober 2025 pp 506-518
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ARANG DI PT. KNI STB

Riskiatin [1], Agusti [2*], Miftahus Surur [3]
[123] Pendidikan Ekonomi,STKIP PGRI Situbondo
Jl. Argopuro Gg. VII Mimbaan Situbondo Jawa Timur

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah Masuk 7 Agustus 2025
Revisi 17 Agustus 2025
Diterima 30 Oktober 2025
Terbit 31 Oktober 2025

Keywords:
Welfare;
Work Motivation;
Employee Performance.

** korespondensi :* agustirandha7@gmail.com
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i2.1298

ABSTRACT

Employee welfare determines the level of success of a company to grow and develop. The purpose of this study is to determine the effect of welfare and work motivation on employee performance. The data collection techniques used in this study are questionnaires and interviews. The data analysis method used multiple linear regression. The research results showed the following: The calculated F value was 6.114, while the F table result in the distribution table with a 5% error rate was 2.96. This means that the calculated F value is greater than the table F value (6.114 > 3.32), so H0 is rejected or Ha is accepted, which can be interpreted as meaning that, overall, the variables of well-being and motivation have a significant influence on employee performance. The t-test for the welfare variable (X1) yielded a calculated t-value of 3.769 with a significance level of 0.001. Since the calculated t-value is greater than the table t-value (3.769 > 2.042), H0 is rejected and H1 is accepted, which means that the independent variable has a partial effect. In other words, the first hypothesis in this study states that the welfare variable influences employee performance. The t-test for the work motivation variable (X2) yielded a t-value of 4.756 with a significance level of 0.000. Since the t-value is greater than the critical t-value (4.756 > 2.042), H0 is rejected and H2 is accepted, indicating that the independent variable has a partial effect. In other words, the second hypothesis in this study states that the work motivation variable influences employee performance.

Abstrak

Kesejahteraan pekerja menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang.. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran angket (kuesioner) dan teknik wawancara. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut: Nilai F hitung sebesar 6.114 sedangkan hasil dari F tabel pada tabel distribusi dengan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebesr 2.96. Hal ini berarti f hitung > F tabel (6.114 > 3.32), maka H0 ditolak atau Ha diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t terhadap variabel kesejahteraan (X1) didapatkan t hitung sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (3.769 > 2.042) maka H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 4.756 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4.756 > 2.042) maka H0 ditolak dan H2 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki berbagai peraturan di setiap bidangnya. Tujuan dari setiap peraturan tersebut adalah untuk memberikan kenyamanan, keamana, dan kesejahteraan bagi masyarakat indonesia tersendiri. Hal ini berlaku ini juga berlaku dibidang pekerjaan, dimana terdapat peraturan yang mengatur kesejahteraan karyawan(A. Sari, 2024). Dengan peraturan ini, kesejahteraan karyawan dapat terjamin sesuai dengan yang seharusnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa ketika kesejahteraan karyawan atau karyawan terjamin, umpan balik dari pihak pekerja terhadap perusahaan akan lebih terasa(Sirait et al., 2024). Secara sederhana, perkembangan suatu instansi atau perusahaan yang diterima oleh karyawan. Kesejahteraan karyawan atau karyawan mencakup kesehatan mental, fisik, emosional, dan kondisi ekonomi mereka secara keseluruhan. Menurut Syafitri & Waluyo, (2024) ada beberapa faktor mempengaruhi hal ini, mulai dari hubungan dengan rekan kerja, keputusan yang telah diambil hingga alat dan sumber daya yang digunakan. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Meskipun akan ada banyak variasi bagi setiap individu, kesejahteraan karyawan harus memiliki tingkat rata rata yang memungkinkan tempat kerja mereka menjadi lebih produktif dan sehat. Kesejahteraan karyawan adalah salah satu aspek penting yang sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja di tempat kerja (Sabila et al., 2024). Menurut Gunawan et al., (2024) dalam konteks industri, termasuk pabrik arang, kesejahteraan karyawan tidak hanya berhubungan dengan gaji, tetapi juga mencakup aspek kesehatan, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Sebagaimana diungkapkan oleh Sandi, (2024) kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim.Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi (Yudiani, 2022).

Lingkungan kerja yang berisiko dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali membuat karyawan mengalami stres. Hal ini sejalan menurut Pak pahan et al., (2024) dengan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian menurut S. P. Sari et al.,(2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di PT. KNI STB perlu menjadi fokus utama bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja.

Setelah melakukan observasi langsung di PT. KNI STB Dusun Somor Anyar Desa Kandang, Kapongan, Situbondo. Peneliti menemukan fakta bahwa kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut sudah cukup baik dalam segi upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Karna Pabrik Arang di PT. KNI STB merupakan salah satu industri yang memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Namun masih ada beberapa hal

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

seperti masalah jaminan kesehatan karyawan dan jadwal kerja karyawan yang kadang tidak beraturan membuat karyawan perusahaan tersebut kurang produktif dalam bekerja.
Dalam studi ini, penulis berusaha untuk mengkaji bagaimana kesejahteraan karyawan di PT. KNI STB berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Herlambang et al., 2021). Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang program kesejahteraan yang lebih efektif. Menurut Manafe et al., (2022) program kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi angka turnover.Kesejahteraan karyawan juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, PT. KNI STB perlu melakukan evaluasi terhadap program kesejahteraan yang telah diterapkan. Apakah program tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan? Hal ini perlu diteliti lebih lanjut, agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja. Penelitian ini juga relevan dengan teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, yang menunjukkan bahwa kebutuhan dasar harus dipenuhi sebelum seseorang dapat mencapai motivasi yang lebih tinggi. Dalam industri, memenuhi kebutuhan karyawan tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik (Pemerintah) merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi, disamping sumber daya lainnya berupa peralatan, mesin dan teknologi, dalam pencapaian tujuannya. Karyawan atau karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Purbalingga harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan kepada karyawan negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Purbalingga masih sangat kurang, maka perlu peningkatan motivasi kepada seluruh karyawan.

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran karyawan yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal.

Motivasi kerja karyawn yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target target yang harus dicapainya setiap bulannya, Ketika menjelang penilaian target bulanan karyawan merasa sangat terbebani oleh tuntutan dari perusahaan. Karyawan merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun.

Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja individu para karyawannya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan (Gibson, dkk, 2008). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan antara lain meningkatkan motivasi, kegairahan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja mengambil peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan dari segi perolehan laba hingga keberlangsungan bisnis ke depannya. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tenaga kerja mendefinisikan tenaga kerja sebagai seseorang yang dapat menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan ouput sebagai bentuk proses pemenuhan kebutuhan harian ataupun masyarakat. Pertemuan akan permintaan tenaga kerja dengan angkatan kerja dapat melalui pasar kerja sehingga terjalin keselarasan dalam segi upah maupun jumlah pekerja (Boediono, 1982). Menurut (Simanjuntak, 1985) tenaga kerja produksi yang menghasilkan barang dan jasa harus memiliki fisik dan usia kerja yang memumpuni. Perusahaan perlu memilih SDM dengan kualitas semangat, keahlian, keterampilan, hingga disiplin dalam kategori tinggi

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

untuk dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dikaji melalui beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas seperti aspek pendidikan, kesehatan, maupun tingkat upah.

2.2 Kesejahteraan

Kegiatan yang produktif akan mendorong kesadaran pekerja untuk bekerja lebih giat guna mencapai kesejahteraan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan lahrir maupun batin untuk merangsang peningkatan produktivitas. Menurut peraturan tersebut, juga menjelaskan bahwa peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dapat ditempuh pengusaha dengan memperhatikan sisten pengupahan. Upah memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan karena digunakan sebagai faktor utama mencukupi kebutuhan hidup. Kesejahteraan tenaga kerja menjadi pelengkap yang dapat diberikan secara material maupun non material dengan tujuan untuk memacu semangat pada fisik dan mental agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2001).

2.3 Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti berupa dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan atau menunjukkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dengan suatu perusahaan atau instansi secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang dicapai. Motivasi juga merupakan kekuatan yang menggerakkan diri seseorang agar dapat bekerja lebih baik dan terarah dan tertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. (Hasibuan,2017:216).

“Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Vithzal Rivai, 2014:3).

Menurut Siswanto dalam Ramadhany (2013:4), Moral kerja atau Motivasi kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan dalam kajian 3 sisi yaitu sisi ekonomis, filosofi, maupun sistem. Kinerja dalam arti ekonomis, didefinisikan sebagai kegiatan manusia dalam melakukan produksi ouput untuk pemenuhan kebutuhan seorang manusia atau bahkan kelompok lebih besar. Dalam arti filosofis, kinerja dianggap sebagai pandangan hidup terkait sikap mental untuk terusmelakukan peningkatan mutu dalam kehidupan setiap harinya dengan tingkatan yang lebih tinggi di waktu tertentu, sehingga menjadi bentuk dorongan untuk terus berkembang memperbaiki diri ke depannya. sementara, kinerja dalam arti sistem adalah pedoman untuk mencapai tujuan khusus yang memuat kerja sama atau keselarasan dari setiap relevansi unsur sebagai sistem.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan atas hasil yang telah digapai dari seluruh sumber daya yang telah dimanfaatkan. Selain itu, dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan dari input dan output untuk melihat capaian kinerja dari segi waktu, kuantitas, dan kualitas. Pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan 2 cara, yaitu (1) efisiensi waktu, mencangkup kecepatan, penghematan, kedisiplinan, dan tingkat absensi; (2) Output meliputi hasil produksi yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, Sembiring (2016) terdapat beberapa aspek dalam mengukur produktivitas kerja karyawan seperti prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di PT KNI STB Lokasi di Dusun Congkeng Desa Kandang, Kecamatan Kapongan, Kabupaten Situbondo, Jawa timur.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

3.2 Jenis dan Sumber Data
Data primer dan data sekunder merupakan jenis data penelitian yang didapatkan dari wawancara langsung kepada narasumber PT KNI STB seperti tenaga kerja yang ada di lapangan untuk data primer, sedangkan data sekunder yang diperoleh peneliti berasal buku. Data juga diperoleh dari sumber- sumber lain terkait untuk dijadikan bahan referensi.

3.3 Populasi dan Sampel
Teknik Pengumpulan menggunakan metode studi pustaka yaitu dengan mengambil informasi dari instansi terkait, buku referensi, ataupun jurnal ekonomi. Sedangkan dalam pengumpulan data primer, dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Metode sampling ataupun kuesioner juga dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT KNI STB".

Sugiyono, (2012 : 80), menjelaskan terkait populasi dengan menyebutnya sebagai universal wilayah yang mencangkup obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu atas dasar ketetapan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan didalamnya. Responden yang digunakan penelitian saat ini yaitu metode Purposive sampling dengan penentuan responden secara sengaja. Kemudian responden melakukan pengisian kuesioner yang disediakan untuk kebutuhan penelitian kedepannya.

3.4 Metode Analisis Data
Metode pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dalam kajian ini untuk Penelitian ini menemukan tingkat dan keberadaan pengaruh atau hubungan sebab-akibat didalam variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2013) mengartikan metode kuantitatif adalah metode pemecahan masalah dengan menggunakan perhitungan stastistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Model analisis linear berganda dipilih dan dibantu sofwere SPSS sebagai alat perhitungan. Tahapan analisis penelitian meliputi seperti: analis model regresi linier berganda, , uji statistik, dan uji koefisien determinasi. Menurut Gujarati (2012),

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Penelitian
Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasi, yang merinci subjek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang dapat diamati, kemudian menganalisis dan menginterpretasikan informasi tersebut. Jangka waktu penelitian berlangsung dari April hingga Juni 2025. Wilayah penelitian bertempat di Dusun Congkeng, Desa Kandang, Kecamatan Kapongan, Kabupaten Situbondo, Jawa timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probabilitas dengan metode purposive sampling. Sebanyak 30 responden yaitu seluruh karyawan PT KNI STB Data yang terkumpul dianalisis dengan SPSS versi 20.

4.2 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Data yang dikumpulkan dari 30 responden dalam studi inimengungkapkan beberapa wawasan. Tabel berikut menyajikan ikhtisar responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	12	40%
2	Laki-laki	18	60%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel yang disediakan, dari 30 partisipan, diidentifikasi sebagai perempuan, yang merupakan 12 orang dengan persentase 40% dari total partisipan. Sebaliknya, responden adalah laki-laki yang merupakan 18 orang dengan persentase 60 persen.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.3 Keadaan Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Keadaan Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17 -20	10	33,3 %
2	21-25	5	16,7 %
3	Diatas 25	15	50 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Data primer 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel yang disajikan sebelumnya, terlihat jelas bahwa di antara 30 responden yang disurvei, terdapat berbagai kelompok usia. Terdapat 10 responden berusia antara 17 dan 20 tahun, yang merupakan 33,3 % dari total responden. Selanjutnya, kelompok responden berusia antara 21 dan 25 tahun mencakup 5 responden, yang merupakan 16,7 %. Selain itu, terdapat 15 responden berusia 25 tahun ke atas, yang merupakan 50 % dari total responden.

4.4 Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pabrik arang di PT. KNI STB terlebih dahulu dilakukannya beberapa pengujian statistik. Adapun pengujian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik melalui SPSS. Berdasarkan keluaran yang dihasilkan oleh perangkat lunak (lihat lampiran SPSS), semua pernyataan dinyatakan valid karena tingkat signifikansinya berada di bawah 5%.

Kriteria untuk memvalidasi penilaian ini menyatakan: jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Di sini, n mengacu pada ukuran sampel penelitian, yang terdiri dari 30 partisipan. Nilai r tabel diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (df) = 30 - 2 = 28, dengan df sebesar 28 dan alfa sebesar 0,05, sehingga menghasilkan nilai r sebesar 0,478. Hasil penilaian validitas disajikan dalam tabel di bawah ini:

Uji Validitas Variabel X1 (Kesejahteraan karyawan)

Tabel 3 Hasil uji validitas kesejahteraan karyawan (X1).

Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,863	0,478	0.05	Valid
2	0,683	0,478	0.05	Valid
3	0,824	0,478	0.05	Valid
4	0,683	0,478	0.05	Valid
5	0,683	0,478	0.05	Valid

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan SPSS 20, terlihat bahwa nilai r hitung melampaui nilai tabel pada ambang batas signifikansi 0,05 atau 5% dengan ukuran sampel N = 30, yaitu 0,478. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel kesejahteraan karyawan yaitu valid.

Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Rhitung	R-Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,810	0,478	0.05	Valid
2	0,742	0,478	0.05	Valid
3	0,684	0,478	0.05	Valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4	0,724	0,478	0.05	Valid

Dari tabel di atas, terlihat variabel motivasi nilai r hitungnya setiap item lebih besar dari nilai r tabel atau rhitung > rtabel maka dapat disimpulkan bahwa item setiap data bersifat valid.

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas (Y).

Item Pertanyaan	Rhitung	R-Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,603	0,478	0.05	Valid
2	0,837	0,478	0.05	Valid
3	0,746	0,478	0.05	Valid
4	0,736	0,478	0.05	Valid
5	0,652	0,478	0.05	Valid
6	0,837	0,478	0.05	Valid

Dari tabel di atas, terlihat variabel kinerja karyawan nilai r hitungnya setiap item lebih besar dari nilai r tabel atau rhitung > rtabel maka dapat disimpulkan bahwa item setiap data bersifat valid.

Uji Reabilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas survei, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas yang didasarkan pada Cronbach's Alpha, sebuah metode standar yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikanbahwa koefisien minimum yang dapat diterima melebihi 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas keseluruhan memenuhi kriteria yang dipersyaratkan (Malhotra 2008: 235). Hasil dari uji reliabilitas pada variable kesejahteraan, motivasi kerja dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa Cronbach' alpha pada variable ini lebih besar dari pada koefisien minimum membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel dinyatakan realibel.

Analisis Regresi Linear

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat disusun persamaan liniernya. Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 6. berikut ini :

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,076	2,021		2,511	<,019
	X1	1,655	,439	,445	3,769	,001
	X2	2,282	,479	,513	4,765	,000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 5{,}076 + 1{,}655\ X1 + 2{,}282\ X2 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a) 5.079 bilangan konstanta tersebut bernilai positif, yang artinya bahwa jika Kesejahteran (X1), Motivasi (X2) sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 5.079 satuan. Jadi tanpa perlakuan apapun karyawan Pabrik Arang sudah menunjukan kinerja sebesar 5.079
b) a1 = 1.655 artinya variabel kesejahteraan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (X1) sebesar 1.655 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kesejahteraan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.655 dengan asumsi variabel lain tetap.
c) a2 = 2.282 artinya variabel motivasi kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) motivasi kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.282 dengan asumsi variabel lain tetap.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien kotelasi (R2) dilakukan menentukan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil SPSS untuk mendapatkan koefisien korelasi, dapat di lihat dari tabel model summary berikut ini :

Tabel 7 Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477[a]	,228	,138	3,1331

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien korelasi (R) = 0,477 menunjukkan bagaimana kesejahteraan karyawan dani motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pabrik arang PT KNI STB. Dengan df = 28 dan tingkat alfa 0,05, nilai r-tabel adalah 0,477. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai R yang dihitung sebesar 0,477 melebihi nilai r-tabel sebesar 0,361, yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Ini menunjukkan kesejahteraan dan motivasi kerja memperngaruhi kinerja karyawan pabrik arang PT KNI STB.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477[a]	,228	,138	3,1331

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 8 maka diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,228 yang artinya variabel bebas secara bersama sama memberikan pengaruh sebesar 22,8% kepada variabel terikat. Faktor yang belum di teliti mencapai 77, 2%.

Pengujian Hipotesis Uji T dan Uji F

Uji F (Simultan)

Uji F menguji bagaimana kesejahteraan, motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. Uji ini membantu mengidentifikasi apakah variabel independen dalam model regresi memiliki dampak kolektif terhadap variabel dependen. Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai sig. < α = 0,05 maka H0 ditolak. Berikut merupakan hasil penelitian uji F (Simultan) : Fhitung untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,197	2	59,197	6,114	,020[b]
	Residual	271,103	27	9,682		
	Total	330,300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6.114 sedangkan hasil dari F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebesr 2.96. Hal ini berarti f hitung > F tabel (6.114 > 3.32), maka H0 ditolak atau Ha diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kesejahteraan (X1), dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti dapat diterima.

Uji T(Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai sig. < α = 0,05 maka H0 ditolak. Berikut merupakan hasil penelitian uji T :

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	5,076	2,021		2,511
	X1	1,655	,439	,445	3,769
	X2	2,282	,479	,513	4,765

a. Dependent Variable: Y

Untuk menguji signifikasi pengaruh kesejateraan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan uji parsial diperoleh sebagai berikut:

Kesimpulan Hipotesis 1

Uji t terhadap variabel kesejahteraan (X1) didapatkan t hitung sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (3.769 > 2.042) maka H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Hipotesis 2

Uji t terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 4.756 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4.756 > 2.042) maka H0 ditolak dan H2 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis data Uji t terhadap variabel kesejahteraan (X1) didapatkan t hitung sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (3.769 > 2.042) maka H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Meiwan Setyadi (2024) menunjukkan pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t hitung > t tabel yaitu nilai t hitung 6,948 > 1,668 dengan sig 0,000 < 0,05 yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi ideal di mana pekerja merasa terpenuhi baik secara fisik, psikologis, maupun sosial di lingkungan kerja (Mentang, 2021). Kesejahteraan ini mencakup berbagai aspek seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang sehat, jaminan kesehatan, hubungan kerja yang

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

harmonis, serta kesempatan untuk berkembang. Tujuan utama dari pemberian kesejahteraan ini adalah untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif agar produktivitas karyawan meningkat secara signifikan. Secara konseptual, kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari sisi materi seperti kompensasi atau fasilitas, tetapi juga dari aspek non-material seperti rasa dihargai, keamanan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Nurwidia & Gunawan, 2024).

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis data Uji t terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 4.756 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4.756 > 2.042) maka H0 ditolak dan H2 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Indra Nasution (2021) menunjukkan hasil diperoleh dengan nilai thitung sebesar 3,892, dengan demikian thitung > ttabel (3,892> 2.014) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi (X1) meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat. Industry Medan. Hal ini berarti bahwa apabila semangat kerja (X3) meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel motivasi (X1) sebesar 0,432 atau 43.2%.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu" (Vithzal Rivai, 2014:3).Menurut Siswanto dalam Ramadhany (2013:4), Moral kerja atau Motivasi kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6.114 sedangkan hasil dari F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebesr 2.96. Hal ini berarti f hitung > F tabel (6.114 > 3.32), maka H0 ditolak atau Ha diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kesejahteraan (X1), dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti dapat diterima.

Penelitian terdahulu oleh Syutrika Rempowatu, (2020) menunjukkan hasil perhitungan ketepatan prediksi bahwa apabila tingkat kesejahteraan karyawan di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum hasil pengamatan variabel tersebut (yakni 68) dari kondisi yang ada sekarang, maka dapat diprediksi akan terjadi peningkatan di masa depan "kinerja karyawan" sebesar 66,01 skala.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari kesimpulan diatas untuk meningkatkan keputusan pembelian masyarakat disarankan sebagai berikut : 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka pengumpulan dan pengujian instrument data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 2)Terdapat pengaruh antara kesejahteraan dan motivasi kerja simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan atau uji f, dimana hasil uji f memperlihatkan bahwa f hitung sebesar 6.114 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020. Sedangkan f tabel pada distribusi

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebessar 2.96. Hal ini berarti f hitung lebih besar dari f tabel, maka H0 ditolah dan H1 diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini H0 ditlak dan H1 diterima. 4) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja yang terhadap kinerja karyawan Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh motivasi kerja sebesar 4.765 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini H0 ditolak dan H1 diterima 5) Dari hasil penelitian yang diperoleh, dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karena memiliki tingkat signifikansi yang paling tinggi diantara vareabel lain yaitu sebesar 4.765, sedangkan tingkat signifikansi kesejahteraan sebesar 3.769. Namun demikian secara keseluruhan seluruh variabel kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen harus lebih memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan seperti faktor ekonomis, fasilitas dan pelayanan bagi karyawannya. Dengan meningkatkan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan tentu saja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ditunjang oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi masih perlu dilakukan evaluasi terhadap salah satu faktor yang terdapat dalam kesejahteraan. Setelah melakukan evaluasi itu baru dapat direncanakan kembali langkah apa yang harus dilakukan guna meningkatkan kinerja yang lebih sesuai dengan kondisi karyawan dan lingkungkan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan.

a. Kompensasi yang berupa kesejahteraan secara keseluruhan perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan demi mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan terperinci terhadap permaslahan yang dihadapi, seperti dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado. In *Pengaruh… 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).

[2] Ali, R., Wandy, M., Stie, Z., Bandung, M., Karapitan, J., & 143 Bandung, N. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada shadiq sharia ex. Bprs cipaganti bandung*. *1*(3).

[3] Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)*. *4*(2). https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2

[4] Edy Suranta Sebayang, I., & Nurhaida, T. (2022). *Pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Berdikari karunia abadi*. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

[5] Hidayat, R. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Peputra supra jaya di langgam kabupaten pelalawan*.

[6] parta, i wayan gede indra, & mahayasa, i gede aryana. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*.

[7] Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Asuransi Jiwasraya Medan Oleh, A. P., & Purba, B. (2023). *Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Asuransi jiwasraya (persero)edan*. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

[8] Putra, P. G., Dantes, K. R., & Ariawan, I. P. (2020). Hubungan stres kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Budaya Organisasi*, *11*(2). https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3311

[9] Rahman, A., Agustina, T. K., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan yayasan asni kota pekanbaru. *Jubis*, *4*(2).

[10] Setiawan, Y. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di mts nurul jadid kec. Botolinggo kab. Bondowoso tahun 2024*.

[11] Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management \& …*. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2157

[12] Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047

[13] Gunawan, A. F., Wolor, C. W., & ... (2024). Analisis Kesejahteraan Karyawan Pada Kantor Pusat Dirjen Jenderal Pajak Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Kreatif …*. https://scholar.archive.org/work/wwayvedmbjezfhtchgcvi7kujy/access/wayback/https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/download/1838/1785

[14] Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & ... (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *... Manajemen Dan Bisnis …*. https://ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/725

[15] Herlambang, S. P., Sinaga, S., & ... (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero …. *Jurnal …*. http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalprointegrita/article/view/1502

[16] Manafe, Y. A., Gana, F., & ... (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial …*. http://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/306

[17] Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/2053

[18] Nurwidia, L., & Gunawan, A. (2024). Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan: Implementation of Work Life Balance in increasing work …. *Big Data: Jurnal Analitika Data Bisnis …*. https://jurnalrahmania.com/bd/article/view/6

[19] Pakpahan, J. P., Kumbara, V. B., & ... (2024). Pengaruh Gaya Kepemipinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kilang Lima …. *... DAN EKONOMI (JRIME …*. http://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/1627

[20] Rahayu, P. V. S. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung*. eprints.unmas.ac.id. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/7610/

[21] Sabila, A. S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Efek Adanya Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Sijunjung. *JURNAL RISET …*. https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/1683

[22] Sandi, H. H. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan …*. http://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/view/4332

[23] Sara, A., Riskawati, R., & ... (2025). Studi Kasus Lingkungan Kerja di Sektor E-commerce: Menggali Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Data Internet. *Jurnal Ilmiah …*. https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/3918

[24] Sari, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Pada Kesejahteraan Karyawan*. digilib.uns.ac.id. https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/111596/

[25] Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., & ... (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja. *Prosiding …*. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/77119

[26] Sirait, A., Batubara, E., Safitry, D., Azzarah, N., & ... (2024). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Cabang …. *Jurnal Penelitian …*. https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jpim/article/view/7027

[27] Syafitri, K., & Waluyo, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*. https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/7648

[28] Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., ..., Sukmawati, R., Hermana, C., Rosanti, I. A., Marlius, D., Fauzi, A., Manao, M., Pratiwi, A. R., Firgiyani, F., Meidina, D. W., Wardani, F. P., Silalahi, V., ..., Triany, C. C. A., Sutrisno, S., ..., Lestari, T. I. D., … Nurhaida, T. (2023). Pengaruh tingkat kesejahteraan, upah lembur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Bina Makmur Plantation Sum-Sel). *Perwira Journal of Economics \& …*. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2147

[29] Yudiani, E. (2022). Kesejahteraan afektif dan dukungan supervisor sebagai prediktor keterikatan kerja karyawan. *Proceeding Conference on Genuine Psychology*.