



## Gambaran *Workplace Well-being* pada Karyawan yang Bekerja di PT X Bekasi

Jilly Desviona Irianto<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2✉</sup>, Reza Fahlevi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tarumanagara

[zamralita@psi.untar.ac.id](mailto:zamralita@psi.untar.ac.id)

### Abstract

Human resources in a company are valuable assets because they actively contribute to the formulation and resolution of strategic issues and oversee the achievement of organisational goals. The company's human resource management must take into account the well-being of its employees. Companies that do not have optimal performance will not be able to operate effectively and efficiently. Workplace well-being is an important component that can enhance an organisation's ability to operate effectively. The work environment plays an important role in determining the well-being of employees. Factors such as the physical condition of the work environment, organisational culture, management and colleagues, and the ability to achieve a work-life balance all influence employee well-being. The concept of well-being at work refers to how employees feel about their well-being, which is the result of several characteristics of the work and office environment that cause several factors to emerge, such as safety, comfort and employee satisfaction. The purpose of this study was to determine PT X description of workplace wellbeing. This research uses quantitative methods, with 131 employees as participants. The findings showed that the workplace well-being of PT X employees was moderate (54.96%) with the highest dimension being employer care ( $M=4.12$ ). Based on the findings from the study, there is no significant difference in workplace well-being based on factors such as gender, age, education level, or tenure.

Keywords: workplace well-being, employee, company, human resources, quantitative

### Abstrak

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang berharga karena sumber daya tersebut secara aktif berkontribusi dalam perumusan dan penyelesaian isu-isu strategis serta mengawasi pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan yang memiliki kinerja yang kurang optimal, mereka tidak akan mampu bekerja secara efektif dan efisien. *Workplace well-being* merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beroperasi secara efektif. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi, manajemen dan rekan kerja, serta kemampuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Konsep kesejahteraan di tempat kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan terhadap kesejahteraan yang diterimanya, yang merupakan hasil dari beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kantor yang menyebabkan munculnya beberapa faktor seperti keamanan, kenyamanan, dan kepuasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran PT X terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah partisipan sebanyak 131 karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja karyawan PT X tergolong sedang (54.96%) dengan dimensi tertinggi *employer care* ( $M=4.12$ ). Berdasarkan temuan dari penelitian, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kesejahteraan di tempat kerja berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, atau masa kerja.

Kata kunci: *workplace well-being*, karyawan, perusahaan, sumber daya manusia, kuantitatif

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi karena tanpa mereka akan sulit mencapai tujuannya. Apa yang telah dilakukan dan diberikan kepada seseorang menentukan seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaannya. Tentu saja, sumber daya manusia yang unggul juga diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal [1]. Seorang karyawan dalam bekerja tentu mengharapkan dan menerima segala sesuatunya sesuai dengan harapannya. Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace*

*well-being*) adalah salah satu jenis ambisi yang ingin dicapai oleh banyak orang. Karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, kesejahteraan karyawan merupakan salah satu indikator seberapa baik kinerja karyawannya dalam hidup dan seberapa sukses perusahaan tersebut [2]. Komponen terpenting dalam operasional dan profitabilitas perusahaan adalah karyawannya. Maka itu, kesejahteraan karyawan harus dipertimbangkan dengan cermat [3].

Meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan tingkat produktivitas. Kesejahteraan

dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana pekerja merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Di sisi lain, semangat kerja mengacu pada dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk memberikan segalanya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karena mempunyai pengaruh yang begitu kuat, maka sumber daya manusia mempunyai peranan dalam eksistensi suatu perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik [4]. Karyawan hendaknya dapat memperhatikan kesejahteraan diri sendiri, tidak hanya dituntut memenuhi kewajibannya dengan berbagai macam tuntutan kerja. Begitu juga karyawan tidak hanya harus menuntut haknya namun tidak menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai karyawan [5].

Komponen sumber daya manusia suatu perusahaan, khususnya pola pikir kesiapan perubahan, merupakan salah satu landasan keberhasilan transformasi pada perusahaan. Namun, karyawan biasanya mengalami perasaan tidak menyenangkan akibat perubahan pada perusahaan, oleh karena itu penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja [6]. Agar karyawan dapat mengatasi berbagai kendala dan permasalahan di tempat kerja, perusahaan perlu memastikan kesejahteraannya. Karyawan dengan kesejahteraan rendah sering kali mengalami ketidakbahagiaan dan kekhawatiran terhadap pekerjaannya [7].

Stres merupakan permasalahan lain yang dapat disebabkan karena situasi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta dapat mengurangi kepuasan kerja yang dapat mengakibatkan *turnover intention* [8]. Keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor tersebut mencakup hal-hal seperti kesejahteraan di tempat kerja, kepuasan kerja, dedikasi organisasi, hubungan dengan perusahaan, pandangan tentang bantuan perusahaan, dan peluang pertumbuhan karier [9].

Perusahaan harus mulai memperhatikan *workplace well-being* pada karyawannya. *Workplace well-being* dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan hidup atau non-kerja yang dinikmati oleh karyawan, tingkat kepuasan dengan pekerjaan, dan hal-hal lainnya yang terkait dengan pekerjaan, serta kesehatan umum [10]. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi tentunya banyak faktor-faktor pendukung yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan mendukung serta mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti insentif [1].

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik lingkungan kerja, budaya

organisasi, manajemen dan rekan kerja, serta kemampuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesejahteraan karyawan [11]. *Workplace well-being* adalah sesuatu yang dapat dialami individu dan terhubung dengan emosi karyawan secara keseluruhan serta nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan karyawan [12].

Sementara itu, koping yang berfokus pada masalah merupakan faktor lain yang mungkin berdampak pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Tujuan dari penanggulangan yang berfokus pada masalah adalah untuk mengurangi tuntutan keadaan stres. Selain itu, tuntutan pekerjaan mungkin berdampak pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja [13]. Tuntutan kerja yang meningkat dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kesejahteraan karyawan [14]. Kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor tambahan seperti dukungan sosial yang berkorelasi positif dengan kesejahteraan individu semakin banyak dukungan sosial yang diterimanya [15].

Kesejahteraan di tempat kerja dapat berdampak positif bagi karyawan. Dampak positif yang dapat dirasakan karyawan adalah dengan adanya budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan. Budaya tempat kerja di mana para pemimpin optimis terhadap masa depan, penuh kasih sayang dalam komunikasi terhadap karyawan dan memaafkan bila diperlukan, dapat membantu mengembangkan hubungan pemimpin-pekerja yang suportif dan komunitas kerja yang suportif [16]. Karyawan yang mendapat perawatan fisik dan mental yang baik akan dapat berfungsi dengan baik dan nyaman dalam bekerja [17].

*Workplace well-being* sangat dibutuhkan untuk diterapkan di dalam perusahaan seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan (*job demand*). Jika *workplace well-being* rendah, maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan merasa sejahtera di tempat kerja, maka karyawan akan bertahan di perusahaan dan mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan [18].

Menurut hasil penelitian terdahulu, gambaran partisipan pada penelitian untuk *workplace well-being* tergolong tinggi ( $M = 2.769$ ,  $SD = 0.498$ ) [19]. Niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh kesejahteraan seseorang dalam bekerja. Lebih lanjut, *work engagement* dipengaruhi oleh kesejahteraan saat bekerja, dan *work engagement* itu sendiri dapat berperan sebagai mediator antara kesejahteraan saat bekerja dengan niat untuk keluar. Namun, hasil penelitian sebelumnya menyatakan sebaliknya. Gambaran partisipan pada variabel *workplace well-being* tergolong rendah ( $M = 2.133$ ,  $SD = 0.286$ ) [10]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT X memiliki tingkat *workplace well-being* yang tergolong

rendah, sebab tingkat tuntutan pekerjaan yang didapatkan tergolong tinggi.

Pencapaian tujuan dari perusahaan bergantung pada komitmen, loyalitas, dan kemampuan tenaga kerjanya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah, adil, dan terbuka sehingga seluruh karyawan dapat merasa dihargai [20].

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *workplace well-being* karyawan adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, program pengembangan karir juga perlu diperhatikan untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka [21].

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memastikan nilai satu atau lebih reliabilitas variabel *workplace well-being* pada penelitian Priskila menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.92 [24]. Penelitian dari butir yang terdapat pada *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) terdiri atas 31 butir pertanyaan. Alat ukur ini menggunakan 5 Skala Likert, yaitu "tidak sama sekali" sampai dengan "sangat benar". Dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 = tidak sama sekali, 2 = sedikit, 3 = sedang, 4 = sangat, dan 5 sangat benar.

*Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) memiliki empat dimensi yaitu: (1) dimensi *work satisfaction* terdiri dari 10 butir pernyataan, salah satu butirnya adalah "Pekerjaan saya memuaskan", (2) dimensi *organizational respect for the employee* terdiri dari 7 butir pernyataan, salah satu butirnya adalah "Saya mempercayai karyawan yang lebih senior dari saya dalam organisasi", (3) dimensi *employer care* terdiri dari 7 butir pernyataan, salah satu butirnya adalah "Pada saat yang sulit, atasan saya bersedia mendengarkan saya", dan (4) dimensi *intrusion of work into private life* terdiri dari 7 butir pernyataan, salah satu butirnya adalah "Pekerjaan saya mengganggu kehidupan pribadi saya".

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah peneliti lakukan pada variabel *workplace well-being*, butir ke-6 pada dimensi *Intrusion of Work Into Private Life* menghasilkan nilai  $p < 0.2$  yaitu (0.081), yang berarti tidak mengikuti syarat sehingga mengharuskan butir tersebut untuk dieliminasi. Setelah dieliminasi, total butir yang valid dan reliabel menjadi 6 butir dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar

variabel independen tanpa perlu perbandingan atau hubungan dengan variabel lain [22]. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workplace well-being*.

Partisipan penelitian dalam penelitian ini adalah individu berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang bekerja di PT X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dimana pengambilan sampel tidak memberikan peluang atau peluang yang sama bagi setiap komponen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel [22]. Metode yang digunakan adalah *quota sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan standar yang telah ditentukan [23]. Persyaratan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun dan pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA). Jumlah sampel yang didapat dari penelitian ini adalah 131 karyawan.

Alat ukur *workplace well-being* yang digunakan adalah *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) yang dikembangkan oleh Parker dan Hyett dari Black Dog Institute. Alat ukur yang digunakan peneliti sudah ditranslasikan ke Bahasa Indonesia [24]. Hasil uji 0.791. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan pada variabel *workplace well-being* memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.954. Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur *workplace well-being* memiliki nilai reliabilitas yang baik karena lebih besar dari 0.6. Menurut Sugiyono, suatu butir dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 [22].

Pada tahap awal pengolahan data penelitian, peneliti melakukan pengujian terhadap instrumen dari alat ukur yaitu menguji validitas dan reliabilitas dari alat ukur. Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan pengolahan data dengan memberikan gambaran nilai dari variabel penelitian untuk mengetahui sebaran nilai di atas rata-rata alat ukur atau di bawah nilai rata-rata alat ukur.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 untuk *Windows* dengan metode analisis data berupa uji deskriptif dan uji beda untuk mendapatkan gambaran *workplace well-being* pada kelompok partisipan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, terdapat karakteristik partisipan yang tertera pada Tabel 1. Pada penelitian ini juga dilakukan uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal dengan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ .

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	79	60.3
Perempuan	52	39.7
Usia		
< 29 tahun	73	53.3
29 – 37 tahun	35	25.5
> 37 tahun	23	16.8
Pendidikan		
SMA	124	94.7
D3	2	1,5
S1	5	3,8
Lama Bekerja		
< 5 tahun	80	61.1
5 – 10 tahun	45	34.4
> 10 tahun	6	4.6

Peneliti kemudian melakukan uji deskriptif pada setiap dimensi yang tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif

Dimensi	Mean	Std. Deviation	Interpretasi
<i>Work Satisfaction</i>	3.74	0.541	Tinggi
<i>Organizational Respect for the Employee</i>	3.76	0.512	Tinggi
<i>Employer Care</i>	4.12	0.653	Tinggi

Berdasarkan uji deskriptif dimensi dari *workplace well-being* dapat dikatakan nilai tinggi, karena mean empirik setiap dimensi lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik dengan mean hipotetik adalah 3. Mean *work satisfaction*  $3.74 > 3$ , mean *organizational respect for the employee*  $3.76 > 3$ , mean *employer care*  $4.12 > 3$ , dan *mean intrusion of work into private life*  $4.24 > 3$ .

Peneliti selanjutnya melakukan tabulasi silang antara variabel *workplace well-being* dengan kategori jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 3. Tabulasi Silang *Workplace Well-being* dengan Jenis Kelamin

Kategori	Perempuan	Pria	Total
Rendah	6	6	12
Sedang	44	72	116
Tinggi	2	1	3

Tabulasi silang antara *workplace well-being* menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan adalah pria yang memiliki tingkat *workplace well-being* tergolong sedang sebanyak 72 orang (54.96%).

Tabel 4. Tabulasi Silang *Workplace Well-being* dengan Usia

Kategori	< 29	29-37	> 37	Total
Rendah	9	0	3	12
Sedang	62	34	20	116
Tinggi	2	1	0	3

Tabulasi silang antara *workplace well-being* dan dimensinya menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki usia dalam kategori kurang dari 29 tahun memiliki tingkat *workplace well-being* tergolong sedang sebanyak 62 orang (47.3%).

Tabel 5. Tabulasi Silang *Workplace Well-being* dengan Pendidikan

Kategori	SMA	Diploma	Sarjana	Total
Rendah	12	0	0	12
Sedang	109	2	5	116
Tinggi	3	0	0	3

Tabulasi silang antara *workplace well-being* dan dimensinya menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki pendidikan SMA dan memiliki tingkat *workplace well-being* tergolong sedang sebanyak 109 orang (83.2%).

Tabel 6. Tabulasi Silang *Workplace Well-being* dengan Lama Bekerja

Kategori	< 5	5-10	> 10	Total
Rendah	6	5	1	12
Sedang	73	38	5	116
Tinggi	1	2	0	3

Tabulasi silang antara *workplace well-being* dan dimensinya menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan adalah memiliki masa kerja < 5 tahun dan memiliki tingkat *workplace well-being* tergolong sedang sebanyak 73 orang (55.7%).

Berdasarkan hasil analisis data, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *work satisfaction* dengan dimensi *organizational respect for the employee* adalah sebesar 0.617. Tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *work satisfaction* dengan dimensi *employer care* adalah sebesar 0.606. Tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *work satisfaction* dengan dimensi *intrusion of work into private Life* adalah sebesar 0.395. Tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *employer care* dengan dimensi *organizational respect for the employee* adalah sebesar 0.586. Tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *employer care* dengan dimensi *intrusion of work into private life* adalah sebesar 0.336. Tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dimensi *organizational respect for the employee* dengan dimensi *Intrusion of Work into Private Life* adalah sebesar 0.339.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji perbedaan *workplace well-being* dengan kelompok kategori Jenis Kelamin diperoleh nilai *Mann-Whitney U* (1798.000) dan *Asymptotic Significance (2-sided)* 0.228 ( $> 0,05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan dapat dikatakan bahwa kedua varian adalah sama dan tidak memiliki perbedaan. Hal ini berarti *workplace well-being* ditinjau dari jenis kelamin tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji perbedaan *workplace well-being* dengan kelompok kategori usia diperoleh nilai *Kruskal-Wallis H* (5.426) dan *Asymptotic Significance* 0.066 ( $> 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan dapat dikatakan bahwa kedua varian adalah sama dan tidak memiliki perbedaan. Hal ini berarti *workplace well-being* ditinjau dari usia tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji perbedaan *workplace well-being* dengan kelompok kategori pendidikan diperoleh nilai *Kruskal-Wallis H* (2.296) dan *Asymptotic Significance* 0.317 ( $> 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan dapat dikatakan bahwa kedua varian adalah sama dan tidak memiliki perbedaan. Hal ini berarti *workplace well-being* ditinjau dari pendidikan tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji perbedaan *Workplace Well-being* dengan kelompok kategori lama bekerja diperoleh nilai *Kruskal-Wallis H* (2.526) dan *Asymptotic Significance* 0.283 ( $> 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan dapat dikatakan bahwa kedua varian adalah sama dan tidak memiliki perbedaan. Hal ini berarti *workplace well-being* ditinjau dari lama bekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa hasil korelasi dari dimensi-dimensi pada *workplace well-being*, dimensi *work satisfaction* dengan dimensi *organizational respect for the employee* serta dimensi *work satisfaction* dengan dimensi *employer care* memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji beda yang telah dilakukan, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari *workplace well-being* ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih jauh variabel-variabel selain karakteristik partisipan penelitian yang mungkin mempengaruhi *workplace well-being*. Selain itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi keterbatasan penelitian ini sehingga dapat melakukan penelitian yang lebih menyeluruh dan tepat.

#### Daftar Rujukan

[1] Sulistyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan astrido toyota pondok indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11–18. <https://doi.org/10.36310/jebi.v16i1.192Y>

[2] Sanjaya, A. (2021). Analisis kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 758–765. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10357>

[3] Damayanti, Alamsyah, A. I. S., & Atirah. (2023). Peranan umkm terhadap kesejahteraan karyawan (studi kasus umkm isr bone). *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 48–58. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v5i1.1725>

[4] Hidayat, T., & Sungkono. (2023). Pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan pt karya asri mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 220–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1952>

[5] Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional pt. parkland world indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 81–91. <https://doi.org/10.53363/bureau.v1i2.28>

[6] Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>

[7] Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). Pekerja sif: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33–43. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>

[8] Fitriani, R. A., Zamralita, & Idulfilastris, R. (2023). Effect of job demand on turnover intention with workplace well-being as moderator of doctor and nurse at pt. x. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 8(1). <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v8i1.13217>

[9] Luthfiana, N., Zamralita, & Idulfilastris, R. M. (2024). Keinginan untuk tetap bertahan gen z: peran kesejahteraan di tempat kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86–93. <https://doi.org/10.24014/piib.v5i1.24542>

[10] Xenia, C. V., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan pt x. *Gema Ekonomi*, 12(2). <https://doi.org/10.55129/v12i2.2927>

[11] Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar. (2023). The influence of work environment and work engagement on employee performance mediated by employee well-being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>

[12] Meidina, D. W., & Laura, S. N. (2022). Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja (studi empiris pada karyawan divisi teknologi informasi di masa work from home). *Business Management Journal*, 18(1), 85–105. <https://doi.org/10.30813/bmj>

[13] Kurniawan, A. F. (2021). Koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat ptt. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(1), 12–28. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

[14] Dinarwati, E., & Purba, D. E. (2023). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan pt. X Sektor Energi. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 143–148. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.250>

[15] Yuliani, F., Safarina, N. A., & Dewi, R. (2023). Dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis pada ibu rumah tangga pekerja di industri batu bata. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 75–88. <https://doi.org/10.2910/insight.v1i1.10485>

[16] Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A literature review of workplace well-being. *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*, Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>

- [17] Prakoso, A. S., & Sopiah. (2023). Scoping review : perspektif kesejahteraan karyawan umkm. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i1>
- [18] Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja pada turnover intention (studi pada bank perkreditan rakyat syariah di indonesia). Prosiding seminar nasional 2020 fakultas psikologi UMBY
- [19] Wilis, A. P. L., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peranan workplace well-being terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai mediator pada karyawan generasi milenial. *Gema Ekonomi*, 12(2). <https://doi.org/10.55129/.v12i4.2927>
- [20] Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- [21] Mardhatillah, A., Tampubolon, J., Sembiring, A. C., & Sibuea, M. D. A. (2024). Peningkatan kinerja karyawan ud kerupuk seng merah dengan human capital. *Junal Ilmiah Teknik Industri Prima*, 7(2), 1–5. <https://doi.org/10.34012/juritiprima.v7i2.4978>
- [22] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d (2nd ed.)*. Alfabeta.
- [23] Uyun, M., & Yoseanto, B. L. (2022). Seri buku psikologi: pengantar metode penelitian kuantitatif (1st ed.). deepublish.
- [24] Priskila, N. (2023). *Hubungan antara digital stress dan workplace well-being pada karyawan* [Skripsi, Universitas Tarumanagara]. UNTAR Repository. <http://repository.untar.ac.id/38855/>