

IMPLEMENTASI KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT GLOBAL INSTRUMEN SERVICE

Dimas Elfian Nazar Nur¹, Adinda Rokhimatul Fatikhah², Dona Sephia Selawati³, Adelia Khoirunnisa⁴, Netty Merdiaty⁵

1, 2, 3, 4, 5 Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202310515025@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515011@mhs.ubharajaya.ac.id,
202310515014@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515071@mhs.ubharajaya.ac.id,
netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Employee welfare is an important aspect of human resource management because it is closely related to work comfort, motivation, loyalty, and employee performance within an organization. Welfare encompasses not only financial aspects, but also psychological aspects and a supportive work environment. This study aims to determine the level of employee welfare at PT GIS Global Instrumen Service and assess whether the welfare provided by the company is considered sufficient by employees. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews with one of the field employees. The data were analyzed thematically to identify employees' perceptions of the aspects of welfare they received. The results showed that employee welfare at the basic needs level, such as salary, meal facilities, and housing options, was considered sufficient and provided a sense of security at work. In addition, employees also felt intrinsic welfare in the form of professional working relationships, management openness, and a sense of appreciation, which had a positive impact on their enthusiasm and loyalty at work. However, there are still aspects that are not optimal, especially regarding the provision of work equipment and operational support in the field. This study concludes that employee welfare in the company is quite good, but still needs improvement to be more comprehensive and sustainable.

Keywords: *Employee Welfare, Human Resource Management, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan kenyamanan kerja, motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam organisasi. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga aspek psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan di PT GIS Global Instrumen Service serta menilai apakah kesejahteraan yang diberikan perusahaan telah dirasakan cukup oleh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



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

terhadap salah satu karyawan lapangan. Data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terkait aspek kesejahteraan yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan pada tingkat kebutuhan dasar, seperti gaji, fasilitas makan, dan opsi tempat tinggal, dirasakan cukup membantu dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga merasakan kesejahteraan intrinsik berupa hubungan kerja yang profesional, keterbukaan manajemen, dan rasa dihargai yang berdampak positif terhadap semangat dan loyalitas kerja. Namun demikian, masih terdapat aspek yang belum optimal, terutama terkait penyediaan perlengkapan kerja dan dukungan operasional di lapangan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di perusahaan sudah cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan agar lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan efektivitas organisasi, produktivitas kerja, serta loyalitas dan retensi karyawan. Sebagai bagian dari strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja, kesejahteraan karyawan telah menjadi fokus penelitian dalam bidang manajemen dan psikologi kerja. Konsep kesejahteraan tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta aspek psikologis individu di tempat kerja (Bhoir & Sinha, 2024). Penelitian mengenai kesejahteraan karyawan menunjukkan hubungan signifikan antara program kesejahteraan yang diterapkan perusahaan dengan produktivitas kerja dan kepuasan karyawan. Sebagai contoh, studi empiris menunjukan bahwa perusahaan yang menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, keseimbangan kerja, hidup, dan dukungan pengembangan profesional cenderung memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan yang lebih tinggi (Hariri et al., 2024). Tetapi Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kesejahteraan tidak hanya mencakup kompensasi finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga beragam faktor intrinsik yang memengaruhi pengalaman kerja seorang individu di organisasi. kesejahteraan intrinsik mencakup rasa dihargai, penghargaan atas kontribusi, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta hubungan kerja positif antara karyawan dan atasan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi menerapkan praktik kepemimpinan yang inklusif misalnya memberikan umpan balik yang membangun, kesempatan pengembangan, dan pengakuan atas pencapaian individu hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan vitalitas dan well-being kerja karyawan, yang merupakan bagian penting dari kesejahteraan intrinsik mereka . Dengan kata lain, penghargaan sosial dan psikologis di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti rasa berdaya, kompeten, dan memiliki hubungan yang bermakna aspek yang secara signifikan memengaruhi pengalaman kerja mereka di luar kompensasi finansial (Liu et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung hubungan sosial positif di tempat kerja juga berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan secara psikologis dan emosional. Penelitian empiris mengungkap bahwa kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja, yang mencakup aspek seperti kenyamanan fisik, hubungan interpersonal yang suportif, serta dukungan manajerial, memberi dampak positif langsung pada well-being individu dan persepsi

makna pekerjaan mereka yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kebahagiaan kerja karyawan (Dumitriu et al., 2025). Dalam desain kerja yang diperkuat oleh penghargaan yang adil dan rasa aman, karyawan merasa lebih termotivasi, menghargai kontribusi mereka sendiri dan merasa lebih dihargai oleh organisasi, yang menjadi faktor kunci dalam penciptaan budaya kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan intrinsik karyawan . Lebih lanjut, kesejahteraan karyawan telah dipelajari dalam banyak konteks dari institusi kesehatan hingga perusahaan manufaktur dengan fokus pada dampaknya terhadap motivasi kerja, kinerja organisasi, dan loyalitas karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berperan dalam menurunkan nilai turnover intention (niat untuk keluar), yang berdampak langsung terhadap biaya rekrutmen dan kontinuitas operasional perusahaan (Kusumawardhani et al., 2025). Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi persepsi seorang karyawan di PT GIS Global Instrumen Service mengenai kesejahteraan yang diterima di perusahaan serta sejauh mana kesejahteraan tersebut telah memenuhi kebutuhan karyawan. Fokus ini penting untuk memahami implementasi kesejahteraan dari sudut pandang individual baik intrinsik mau pun ekstrinsik serta implikasinya terhadap dinamika kerja di perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan karyawan adalah istilah multidimensi yang mencakup aspek finansial, psikologis, sosial, dan kehidupan kerja secara keseluruhan. Secara umum, kesejahteraan karyawan dibahas dalam literatur sebagai kombinasi kondisi yang memungkinkan karyawan merasa aman, sehat, bahagia, dan produktif di tempat kerja. Konsep ini telah dikaji dalam berbagai studi empirical dan kajian literatur modern. Adapun beberapa Landasan teori terkait Kesejahteraan Karyawan, meliputi :

Tabel 1 : Landasan Teori

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	Jaya Laoli, Waruwu, Halawa (2025)	Employee Well-Being and Mental Health	Menunjukkan bahwa kesejahteraan & kesehatan mental memengaruhi produktivitas serta work-life balance; beban kerja & dukungan organisasi adalah faktor penting.
2.	Zega, Halawa, Waruwu (2025)	Faktor Penentu Kesejahteraan dan Kesehatan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja Modern	Ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh stres kerja, work-life balance, dan dukungan organisasi; organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja sehat
3.	Pratiwi & Davina (2023)	The Impact of Workplace Wellbeing on Job Performance with Work Engagement as Mediator	Kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan keterlibatan kerja sebagai mediator yang signifikan

4.	Nabil et al. (2024)	Employee Wellbeing in the Workplace: The Role of HR in Mental Health and Wellness Initiatives	Menjelaskan peran HR dalam meningkatkan kesejahteraan melalui program EAP, fleksibilitas kerja, dukungan mental, dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup
5.	Islami et al. (2024)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja	Kesejahteraan karyawan, bersama lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Menurut Anugrah et al., (2025) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya ditentukan oleh gaji, tetapi juga oleh kesehatan mental, beban kerja, dan dukungan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas. Mas Refi selaku Karyawan PT. GIS menyatakan bahwa kesejahteraan yang ia rasakan membuatnya lebih bersyukur, nyaman, dan termotivasi, terutama karena kondisi di perusahaan saat ini jauh lebih baik dibanding tempat kerja sebelumnya. Ia juga menyebut bahwa kesejahteraan sangat memengaruhi mood dan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Laoli dkk. bahwa kesejahteraan dan kesehatan mental berdampak langsung pada performa karyawan.

Menurut Zega et al., (2025) menemukan bahwa stres kerja, worklife balance, dan dukungan organisasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Mas Refi selaku karyawan PT GIS menilai bahwa perusahaan cukup mendengarkan suara karyawan dan terbuka terhadap kebutuhan kerja, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan lapangan. Dukungan ini membuatnya merasa dihargai. Namun, ia juga menyinggung keterbatasan perlengkapan kerja yang dapat menambah beban kerja di lapangan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika dukungan organisasi belum optimal, potensi stres kerja masih dapat muncul, sebagaimana dijelaskan oleh Zega dkk.

Menurut Endah Andriani Pratiwi, (2023) membuktikan bahwa workplace wellbeing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan work engagement sebagai mediator penting. Mas Refi menyatakan bahwa kesejahteraan yang ia terima membuatnya lebih semangat, lebih loyal, dan lebih fokus bekerja. Ia mengaitkan langsung antara kesejahteraan dengan performa kerjanya di lapangan. Hal ini sesuai dengan teori bahwa kesejahteraan meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Menurut Nabil, (2024) menekankan bahwa fungsi HR berperan penting melalui program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, dan dukungan kesehatan mental untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Mas Refi mengungkapkan bahwa perusahaan menyediakan makan siang dan opsi tempat tinggal, serta cukup terbuka terhadap kebutuhan karyawan. Ini menunjukkan adanya peran manajemen/HR dalam memenuhi kebutuhan dasar kesejahteraan. Namun, keterlambatan penyediaan perlengkapan kerja menunjukkan bahwa inisiatif kesejahteraan masih bisa ditingkatkan agar lebih sistematis, sebagaimana disarankan oleh Nabil dkk.

Menurut Islami et al., (2024) menyimpulkan bahwa kesejahteraan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Mas Refi menilai bahwa di perusahaan ini tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan jabatan, serta hubungan kerja

terasa profesional dan saling menghargai. Lingkungan seperti ini membuatnya betah dan nyaman bekerja. Hal ini memperkuat temuan Islami dkk. bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja yang baik menjadi bagian penting dari kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kelima jurnal tersebut dan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT GIS Global Instrumen Service bersifat multidimensional, mencakup:

- Aspek material: gaji, makan, dan tempat tinggal (dirasakan cukup oleh Mas Refi)
- Aspek psikologis: rasa nyaman, dihargai, dan semangat kerja
- Aspek organisasi: keterbukaan manajemen terhadap aspirasi
- Aspek operasional: masih adanya kekurangan pada perlengkapan kerja lapangan tetapi menurut Mas Refi sendiri dirasa hal tersebut sudah sangat cukup.

Dengan demikian, temuan lapangan Anda menguatkan teori-teori dalam jurnal bahwa kesejahteraan yang baik akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, tetapi tetap memerlukan dukungan organisasi yang konsisten agar kesejahteraan dapat dirasakan secara optimal.

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono dalam Hidayat et al., 2019). Menurut Mukhtar (2013:10 dalam Hidayat et al., 2019) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap subjek penelitian pada saat tertentu. Penulis pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena peneliti ingin mengetahui dan mendapatkan kedalaman informasi berkaitan dengan topik (Sugiyono, 2012 dalam Hidayat et al., 2019). yang berfokus pada wawancara mendalam dengan seorang karyawan PT GIS Global Instrumen Service. Data dikumpulkan melalui transkrip wawancara yang mencerminkan sudut pandang karyawan terhadap kesejahteraan yang diterima di perusahaan. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola-pola persepsi terkait kesejahteraan dan implikasinya terhadap pengalaman kerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, yaitu Mas Refi, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan di PT GIS Global Instrumen Service dipahami sebagai pemenuhan kebutuhan dasar yang memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Mas Refi menekankan bahwa aspek yang paling penting bagi dirinya adalah keselamatan kerja, ketersediaan makan, dan tempat tinggal. Hal ini menunjukkan bahwa bagi karyawan lapangan seperti dirinya, kesejahteraan tidak hanya dimaknai sebagai gaji, tetapi juga bagaimana perusahaan memastikan kebutuhan hidup sehari-hari dapat terpenuhi selama menjalankan pekerjaan.

Mas Refi menyampaikan bahwa saat ini perusahaan telah menyediakan makan siang dan juga fasilitas tempat tinggal bagi karyawan tertentu. Ia menilai bahwa dari sisi tersebut, perusahaan sudah cukup membantu dan memberikan dukungan nyata. Meski fasilitas tempat tinggal bersifat opsional dan tidak semua karyawan menggunakannya, keberadaan fasilitas ini tetap dipandang sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kondisi karyawan. Dari

pengakuannya, kebutuhan dasar tersebut sudah cukup terpenuhi dan membuatnya merasa lebih aman dalam bekerja. Ditinjau dari sisi gaji dan fasilitas, Mas Refi mengungkapkan bahwa penghasilan yang ia terima saat ini sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadinya. Ia juga menyadari bahwa ukuran “cukup” ini sangat bergantung pada gaya hidup masing-masing individu. Namun, secara pribadi ia merasa bersyukur karena kesejahteraan yang diperolehnya di perusahaan ini jauh lebih baik dibandingkan dengan tempat kerjanya sebelumnya, yang menurutnya memiliki tingkat kesejahteraan yang minim. Perbandingan ini memperkuat persepsinya bahwa PT GIS Global Instrumen Service sudah berada pada arah yang baik dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Meskipun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kesejahteraan yang dirasakan belum optimal, khususnya terkait penyediaan perlengkapan kerja atau equipment (Peralatan) bagi karyawan lapangan, seperti sepatu dan pakaian kerja. Mas Refi menjelaskan bahwa sebagai pekerja lapangan, ia membutuhkan perlengkapan tersebut sejak awal bekerja agar dapat menjalankan tugas dengan aman dan nyaman. Namun, dalam praktiknya, perlengkapan tersebut masih membutuhkan proses dan belum langsung tersedia. Kondisi ini menurutnya cukup mengganggu, karena pekerjaan lapangan menuntut kesiapan fisik dan perlindungan sejak hari pertama bekerja. Selain aspek material, Mas Refi juga menyoroti pentingnya perhatian perusahaan terhadap suara dan aspirasi karyawan. Ia menilai bahwa perusahaan cukup terbuka dalam mendengarkan kebutuhan karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Ia merasakan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan jabatan, dan semua karyawan diperlakukan secara profesional. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan membuat karyawan merasa dihargai, meskipun berada pada posisi yang relatif rendah dalam struktur organisasi. Lebih lanjut, Mas Refi menyampaikan bahwa kesejahteraan yang ia rasakan sangat memengaruhi semangat kerja dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Menurutnya, ketika manajemen menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, memiliki suasana hati yang lebih positif, dan pada akhirnya meningkatkan performa kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan bukan hanya berdampak pada kondisi hidup karyawan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan komitmen mereka kepada perusahaan. Dalam hal harapan ke depan, Mas Refi berharap perusahaan dapat lebih cepat dalam menyediakan perlengkapan kerja, memberi dukungan bagi karyawan yang ingin mengembangkan keterampilan, serta menambah jumlah tenaga kerja lapangan agar beban kerja tidak terlalu berat. Harapan ini mencerminkan bahwa meskipun kesejahteraan saat ini sudah dirasakan cukup baik, karyawan masih melihat adanya ruang perbaikan agar kesejahteraan dapat dirasakan secara lebih merata dan mendukung kinerja jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT GIS Global Instrumen Service, menurut pandangan Mas Refi, sudah berada pada tingkat yang cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar dan menciptakan rasa syukur bagi karyawan. Namun, kesejahteraan tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kendala teknis di lapangan, terutama terkait fasilitas kerja dan dukungan operasional. Dengan demikian, kesejahteraan di perusahaan ini dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, tetapi tetap membutuhkan peningkatan agar mampu mendukung kenyamanan, keselamatan, dan pengembangan karyawan secara lebih menyeluruh.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT GIS Global Instrumen Service serta analisis yang telah dikaitkan dengan teori kesejahteraan karyawan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah berupaya memenuhi kesejahteraan karyawan pada level kebutuhan dasar. Karyawan merasakan bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, ditambah dengan fasilitas seperti makan dan opsi tempat tinggal yang sangat membantu, terutama bagi karyawan lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perhatian terhadap aspek kesejahteraan finansial dan fasilitas dasar sebagai fondasi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain aspek material, karyawan juga merasakan adanya lingkungan kerja yang cukup positif. Hubungan antara karyawan dan manajemen dinilai terbuka, tidak terlalu kaku, dan relatif egaliter. Karyawan merasa suaranya didengar dan diperlakukan secara profesional tanpa terlalu memandang jabatan. Kondisi ini menjadi faktor penting yang mendukung kesejahteraan psikologis, karena rasa dihargai dan diakui berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan semangat kerja. Meskipun demikian, kesejahteraan yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi secara maksimal, khususnya yang berkaitan dengan perlengkapan kerja dan dukungan operasional bagi karyawan lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT GIS Global Instrumen Service sudah berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan perbaikan dan pengembangan agar dapat menjadi lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

Daftar Referensi

- Anugrah, J., Laoli, J., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). *Employee Well Being And Mental Haelth*. 01(03), 83-87.
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well - being human resource practices : a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Antoaneta, A., & Al-floarei, A. T. (2025). *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees ' Well-Being*. 1-27.
- Endah Andriani Pratiwi, S. G. D. (2023). *THE IMPACT OF WORKPLACE WELLBEING ON JOB PERFORMANCE WITH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATING VARIABLE*. 2(8), 1130-1136. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.388>
- Hariri, A., Hasmy, A., Rubiyanto, H., & Mahmudah, D. (2024). *Employee Welfare Programs on Productivity and Job Satisfaction*. 1(June), 178-186.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Ardianto, R. E., & Salabi, A. (2024). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan , Lingkungan Kerja , dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja*. 5(10), 4323-4335.
- Kusumawardhani, N. D., Kusuma, P. J., & Iftayani, I. (2025). *Kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention pada karyawan employee welfare and employee loyalty towards employee turnover intention*. 23, 1-9.
- Liu, Y., Fang, Y., Hu, L., Chen, N., Li, X., & Cai, Y. (2024). *Inclusive leadership and employee workplace well-being : the role of vigor and supervisor developmental feedback*.
- Nabil, R. (2024). *Employee Wellbeing in the Workplace : The Role of HR in Mental Health and Wellness Initiatives*. 5(5).

Zega, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Faktor Penentu Kesejahteraan dan Kesehatan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja Modern*. 01(03), 177-189.