



## Analisis Kesejahteraan Karyawan pada PT P

Citra Ayu Isnina Alfi Wijayanti<sup>1\*</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Eka Dewi Utari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat: Jln. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Korespondensi penulis: [citraaylf@gmail.com](mailto:citraaylf@gmail.com)

**Abstract.** *This study analyzes the impact of employee welfare on working conditions at PT P, focusing on welfare policies and facilities such as health insurance, employment insurance, on-site clinic services, maternity leave, workload balance, and working hours. Using a qualitative descriptive method, data were collected through interviews and direct observation of several employees. The findings show that company-provided welfare positively influences working conditions. Health facilities and work protection increase employees' sense of security and comfort. In addition, fair working hours, sufficient rest time, and attention to both physical and psychological well-being enhance work motivation and employee loyalty. Employees feel appreciated when the company supports work-life balance, leading to a more productive, harmonious, and low-conflict work environment. The study concludes that employee welfare is a key factor in shaping the quality of the workplace.*

**Keywords:** *Employee Welfare, Working Conditions, Company Policy, Employees.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis dampak kesejahteraan karyawan terhadap kondisi kerja di PT P, dengan fokus pada kebijakan dan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, layanan klinik di tempat kerja, cuti melahirkan, keseimbangan beban kerja, dan jam kerja. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung terhadap beberapa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan yang disediakan perusahaan berpengaruh positif terhadap kondisi kerja. Fasilitas kesehatan dan perlindungan kerja meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan. Selain itu, jam kerja yang adil, waktu istirahat yang cukup, dan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan merasa dihargai ketika perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mengarah pada lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan rendah konflik. Studi ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam membentuk kualitas tempat kerja.

**Kata kunci:** Kesejahteraan Kerja, Kondisi Kerja, Kebijakan Perusahaan, Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Kesejahteraan karyawan telah menjadi perhatian utama dalam dinamika dunia kerja modern. Hal ini tidak lagi dianggap sebagai nilai tambah, tetapi sebagai kebutuhan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Kesejahteraan mencakup aspek holistik kehidupan karyawan, seperti kepuasan kerja, stabilitas emosi, kesehatan mental dan fisik, serta kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Grant et al. (2019) menegaskan bahwa karyawan yang merasa sejahtera memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan performa kerja yang optimal, dan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai, serta kepastian jaminan kesehatan memainkan peran vital dalam menciptakan rasa aman secara ekonomi. Pfeffer (2018) menyatakan bahwa keadilan kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih fokus, tidak mudah

terdistraksi oleh masalah eksternal, dan lebih sedikit mengalami stres yang berujung pada kelelahan.

Selain faktor finansial, lingkungan kerja yang sehat juga sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam penelitiannya, Goh et al. (2015) menemukan bahwa stres kerja yang berasal dari tekanan berlebihan, konflik peran, dan minimnya dukungan sosial berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan, bahkan meningkatkan risiko penyakit kronis. Kelly et al. (2020) menemukan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan akses cuti yang memadai mampu menurunkan stres, mengurangi burnout, serta memperkuat hubungan sosial di luar pekerjaan.

Namun demikian, hingga saat ini masih terdapat kesenjangan antara kebijakan perusahaan dan persepsi kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Banyak studi terdahulu lebih menyoroti aspek finansial, padahal kesejahteraan karyawan bersifat multidimensional. Terlebih lagi, di sektor swasta seperti PT P, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengevaluasi kesejahteraan karyawan dari perspektif langsung para karyawan itu sendiri.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pelaksanaannya dalam kondisi kerja normal dan penelaahan dimensi kesejahteraan secara lebih luas. Hal ini berbeda dari studi terdahulu seperti Agarwal (2021) yang menyoroti kesejahteraan karyawan hotel selama pandemi COVID-19 dengan fokus utama pada stres dan keterlibatan kerja. Bhoir & Sinha (2024), melalui tinjauan literatur, mengelompokkan praktik kesejahteraan dalam sumber daya manusia, namun belum mengkaji penerapan nyata dalam konteks organisasi spesifik. Sementara itu, Hariri et al. (2024) menemukan korelasi antara program kesejahteraan dan kepuasan kerja, tetapi studi tersebut bersifat lintas industri dan tidak mendalami konteks budaya organisasi tertentu.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kondisi kesejahteraan karyawan pada PT P serta mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kesejahteraan kerja dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik demi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan jangka panjang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial (Pretsch et al., 2020). Menurut Zheng dan Liu (2016), kesejahteraan mencakup kesejahteraan hidup secara umum, pekerjaan, dan kesehatan mental,

yang saling berkaitan dalam memengaruhi kualitas hidup serta performa kerja. Saputra et al. (2020) juga menekankan pentingnya imbalan material dan nonmaterial dalam menjaga stabilitas kondisi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan kondisi holistik yang berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

### **Dimensi Kesejahteraan Karyawan**

Secara teoritis, kesejahteraan karyawan dapat dianalisis melalui tujuh dimensi utama: (1) *advancement* yang mencakup pengembangan karir (Perdhana et al., 2020), (2) *facilities* berupa lingkungan kerja fisik yang mendukung (Rahim et al., 2020), (3) *home-work interface* atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Sadida, 2018), (4) karakteristik pekerjaan seperti variasi dan makna kerja (Marwan, 2016), (5) *physical health* terkait kesehatan fisik (Meiliyandrie et al., 2020), (6) *psychological health* mencakup stres kerja dan kesejahteraan emosional (Nurul Faraain et al., 2019), serta (7) *relationship* atau kualitas hubungan sosial di tempat kerja (Juniper, 2015). Ketujuh dimensi ini menjadi landasan penting dalam menilai kesejahteraan secara komprehensif.

### **Faktor Yang Mempengaruhi**

Menurut Simone (2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan kerja. Pertama, lingkungan kerja (*work setting*), termasuk keselamatan, beban kerja, dan kenyamanan fasilitas, yang secara langsung berdampak pada kesehatan dan kepuasan kerja. Kedua, sifat kepribadian (*personality traits*) seperti karakter Tipe A dan *locus of control*; individu dengan kontrol internal cenderung memiliki kesejahteraan lebih baik. Ketiga, stres kerja (*occupational stress*) yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan individu dan tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja berat, konflik peran, dan ketidakpastian karir.

### **Dampak Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh strategis terhadap keberhasilan organisasi, terutama dalam tiga aspek utama. Pertama, produktivitas kerja meningkat seiring pemberian insentif dan peluang pengembangan, seperti ditunjukkan oleh Suleiman et al. (2021) dan Grant et al. (2020), yang menemukan korelasi positif antara kesejahteraan dan efisiensi kerja. Kedua, kesehatan psikologis, dimana intervensi seperti *mindfulness* terbukti menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Grant et al., 2022). Ketiga, loyalitas dan turnover, sebagaimana dilaporkan oleh SHRM (2021), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kesejahteraan kerja yang baik cenderung lebih loyal dan memiliki kecenderungan lebih rendah

untuk mengundurkan diri.

### **Indikator Kesejahteraan**

Kesejahteraan karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Pertama, indikator finansial meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan program pensiun yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas (Pradhan & Jena, 2017). Kedua, kesehatan fisik dan mental, di mana penerapan program K3 dan dukungan psikologis mampu mengurangi stres dan burnout, serta menjaga produktivitas (Hassard et al., 2018).

Ketiga, lingkungan dan budaya kerja yang positif—ditandai oleh relasi harmonis, fleksibilitas kerja, dan fasilitas memadai—berkontribusi pada kenyamanan serta keterikatan karyawan terhadap organisasi (Grant et al., 2019). Keempat, pengembangan diri dan karir seperti pelatihan, mentoring, serta jalur promosi yang jelas, membantu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas jangka panjang (Noe et al., 2020). Terakhir, kepuasan dan keterlibatan karyawan, tercermin melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan dan rendahnya tingkat turnover, menjadi cerminan iklim kerja yang sehat dan kolaboratif (Kusnawati, 2020).

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dinilai sesuai untuk mengeksplorasi fenomena sosial dan memahami intervensi yang kompleks (Busetto et al., 2020). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi langsung, serta data sekunder dari artikel jurnal, buku, dan sumber tertulis lainnya (Siregar et al., 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yakni pemilihan informan berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Santina et al., 2021). Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi (Liang & Irawan, 2023). Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman yang mencakup tahap pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data untuk memperoleh kesimpulan yang bermakna.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kesejahteraan Kerja Karyawan Pada PT P**

Kesejahteraan kerja merupakan aspek penting yang menentukan kualitas lingkungan kerja dan mempengaruhi secara langsung motivasi serta produktivitas karyawan. Berdasarkan

hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT P, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan respons yang beragam terhadap kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam praktiknya, kesejahteraan kerja di PT P dinilai belum sepenuhnya mampu menjawab ekspektasi karyawan, terutama dalam hal kompensasi dan jaminan sosial yang menyeluruh.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dirasakan belum sepenuhnya memadai, terutama dari aspek gaji dan tunjangan. Meskipun fasilitas dasar seperti BPJS sudah tersedia, para karyawan masih mengharapkan adanya peningkatan, baik dalam bentuk kenaikan gaji pokok, penambahan tunjangan, maupun pengembalian fasilitas yang pernah ada, seperti *double cover* asuransi. Tingginya beban kerja serta tingginya biaya hidup di Jakarta menjadi alasan utama mengapa karyawan merasa kesejahteraan masih bisa dan perlu ditingkatkan.

Penelitian oleh Hariri et al. (2024) menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana karyawan yang mendapatkan fasilitas kesejahteraan yang lebih baik, seperti tunjangan kesehatan dan bonus, merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih produktif. Namun, beberapa partisipan di PT P merasa bahwa meskipun program kesejahteraan tersebut ada, terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal fleksibilitas jam kerja dan tunjangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dengan demikian, kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi kerja karyawan di PT P. Peningkatan program kesejahteraan, seperti penambahan fleksibilitas waktu kerja, dukungan kesehatan mental, dan penghargaan yang lebih sesuai dengan kontribusi individu, dapat memperbaiki kinerja dan suasana kerja di perusahaan.

### **Kebijakan/Fasilitas Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Kerja Karyawan di PT P**

Kebijakan dan fasilitas yang diberikan perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kesejahteraan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT P, ditemukan bahwa kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, seperti gaji pokok dan tunjangan, menjadi fokus utama perhatian para karyawan. Dalam praktiknya, perusahaan memang telah memenuhi kewajiban dasar seperti pemberian upah minimum dan fasilitas BPJS. Namun demikian, karyawan merasa bahwa aspek tambahan seperti tunjangan keluarga, bonus tahunan, atau insentif kinerja belum merata diterima seluruh karyawan secara konsisten.

Secara keseluruhan, partisipan wawancara sepakat bahwa aspek kesehatan dan keuangan menjadi kebijakan dan fasilitas utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di PT P. Temuan ini sejalan dengan Hariri et al. (2024) yang menekankan bahwa program kesejahteraan karyawan seperti kompensasi yang adil, tunjangan, serta pengakuan terhadap kinerja memiliki korelasi signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan terkait kompensasi dan fleksibilitas kerja merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja karyawan di PT P. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pengembangan sistem tunjangan serta memperluas fleksibilitas dalam pola kerja sebagai strategi peningkatan kesejahteraan yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Kondisi Kerja Karyawan di PT P**

Kesejahteraan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi kerja karyawan di PT P. Berdasarkan hasil wawancara dengan empat partisipan yang memiliki latar belakang jabatan dan masa kerja berbeda, ditemukan bahwa ketika kesejahteraan yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial tidak terpenuhi secara optimal, maka hal tersebut berdampak langsung terhadap kondisi psikologis maupun performa kerja karyawan. Karyawan mengaku merasa tidak tenang, kurang semangat, dan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hariri et al. (2024) yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Ketika program kesejahteraan tidak berjalan maksimal, produktivitas menurun dan hubungan kerja menjadi kurang harmonis. Dalam studi Kundi et al. (2021) juga ditunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Selain itu, persepsi ketidakamanan kerja memperlemah hubungan antara kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dan observasi ini menegaskan bahwa kesejahteraan kerja di PT P belum sepenuhnya mampu menciptakan kondisi kerja yang ideal. Karyawan membutuhkan lebih dari sekadar kompensasi dasar; mereka juga memerlukan sistem dukungan yang berkelanjutan serta lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, penting bagi PT P untuk melakukan perbaikan terhadap kebijakan kesejahteraan agar dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif, produktif,

dan berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT P belum sepenuhnya memenuhi harapan. Meskipun perusahaan telah menyediakan gaji dan jaminan sosial seperti BPJS, tunjangan, bonus, dan penghargaan kinerja masih tidak stabil dan sangat bergantung pada kondisi keuangan perusahaan. Ketidakstabilan ini berdampak pada menurunnya motivasi, inisiatif, serta kenyamanan kerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan adalah gaji, tunjangan, dan bonus. Walaupun upah yang diberikan sesuai dengan UMP dan jaminan sosial tersedia, kurangnya konsistensi dalam pemberian tunjangan tambahan, bonus, serta penghargaan kinerja dirasakan belum optimal. Oleh karena itu, stabilitas dan transparansi dalam kebijakan tersebut sangat penting untuk mendukung loyalitas dan produktivitas karyawan.

Adapun saran dari peneliti, penelitian ini belum mencakup variabel psikologis seperti kepuasan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), sehingga disarankan untuk memasukkan variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya agar analisis lebih komprehensif. Selain itu, karena penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif, disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed methods*) pada penelitian berikutnya guna memperkuat hasil dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

## DAFTAR REFERENSI

- Azis, A., Eldianson, & Tampubolon, M. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2, 14. <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace stressors and health outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 1–17.
- Grant, A. M., Parker, S. K., & Patil, S. V. (2019). Employee well-being and job performance: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 1234–1250.
- Hariri, A., Hasmy, A., Rubiyanto, H., Mahmudah, D., & Wahyuni, W. (2024). Employee welfare programs on productivity and job satisfaction. *Research Psychologie, Orientation et Conseil*, 1(3), 178–186. <https://doi.org/10.70177/rpoc.v1i3.1318>

- Hassard, J., Teoh, K., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Juniper, B. (2015). Evaluation of a novel approach to measuring well-being in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 1–10.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2020). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 86(4), 573–602.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kusumawati, H. (2020, October). Analisis pengaruh keterlibatan kognitif, keterlibatan emosional dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja, dimoderasi oleh variable sinisme studi pada institusi pendidikan di Indonesia. In Seminar Nasional FMI Konvil Yogyakarta. FMIKorwilD. I. Yogyakarta.
- Kutsiyyah, K. (2021). Analisis fenomena pembelajaran daring pada masa pandemi (Harapan menuju blended learning). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1460–1469. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.580>
- Liang, M., & Irawan, M. D. (2023). Analisis aplikasi SIKAR dengan metode triangulasi pengelolaan surat masuk dan keluar. *Blend Sains Jurnal Teknik*, 1(4), 267–276. <https://doi.org/10.56211/blendsains.v1i4.226>
- Marwan, A. I. (2016). Employee well-being dan employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 60–68.
- Meiliyandrie, L., Wardani, I., & Amaliah, A. (2020). The role of psychological empowerment as mediator between psychological capital and employee well-being. *Jurnal Psikologi*, 7(13), 291–296.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044526>
- Nurul Faraain, M. R., Sharifah Khairol Musairah, S. A. M., & Sabiroh, M. S. (2019). Exploring workplace injustice and employees' well-being in Malaysia. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 4(21), 76–91.
- Perdhana, S. M., Maharani, D. A., & Sawitri, R. D. (2020). Menginvestigasi employee well-being pada karyawan lintas generasi di organisasi publik di Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 60–68.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*. Harper Business.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model

- and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pretsch, E., Saretzki, J., & Kraus, H. (2020). Improving employee well-being by means of virtual reality – REALEX: An empirical case study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 95–105.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588–606.
- Sadida, N. (2018). Hubungan antara health consciousness dengan employee well-being pada karyawan di DKI Jakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 216–225. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i3.19223>
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis peran orangtua dalam mengatasi perilaku sibling rivalry anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–13.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program BPJS Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246–252. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Simone, S. D. (2015). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan minat belajar peserta didik dengan menggunakan media pembelajaran yang menarik pada masa pandemi Covid-19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 2(1), 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Zheng, X., & Liu, X. (2016). The effect of interactional justice on employee well-being: The mediating role of psychological empowerment and the moderating role of power distance. *Acta Psychologica Sinica*, 48(6), 693–702. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1041.2016.00693>