p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029

Journal Islamic Business and Enterpreneurship

http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe

Volume 4 Number 2. Oktober 2025. 114 – 120

Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Divisi S & U di PT. R I (Unit K B)

Siti Maisyaroh [1,✉], Aniska Putri[2], Naelli Rodianah Qolbiy[3], Doni Teguh Wibowo[4]

[1,2,3,4] Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Received: July 15, 2025 Accepted: October 20, 2025 Published: October 30, 2025

DOI : https://doi.org/10.33379/jibe.v4i2.7705

Abstract

This study aims to analyze the relationship between employee welfare and employee performance at PT. R I (Unit K B), S & U Affairs. Using a quantitative approach with a survey design, data were collected from 30 employees through a questionnaire that measures aspects of physical, mental, financial, and social well-being, as well as employee performance including quality, quantity, efficiency, and work attitude. Descriptive analysis shows that the majority of employees have a positive perception of their well-being, but there are several areas that require further attention. Inferential analysis, especially the Spearman correlation test, shows a significant positive relationship between employee well-being and employee performance. The results of this study confirm the importance of employee well-being as a critical factor that has a significant impact on performance, and provide insight for companies in improving employee well-being and productivity.

Keywords: *Employee Well-being, Employee Performance, Welfare-Performance Relationship, Quantitative Analysis.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan di PT. R I (Unit K B), divisi S & U. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, data dikumpulkan dari 30 karyawan melalui kuesioner yang mengukur aspek kesejahteraan fisik, mental, finansial, dan sosial, serta kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, efisiensi, dan sikap kerja. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap kondisi kesejahteraan mereka, namun ada beberapa area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Analisis inferensial, khususnya uji korelasi Spearman, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai faktor kritis yang berdampak signifikan pada kinerja, serta memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, Hubungan Kesejahteraan-Kinerja, Analisis Kuantitatif.

✉*Corresponding Author: Siti Maisyaroh*
Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2, Kepanjen – Kabupaten Malang
E-mail: shimasha2811@gmail.com

PENDAHULUAN

Kesejahteraan dan kinerja karyawan merupakan dua pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di era Revolusi Industri 5.0 yang menekankan peran manusia sebagai pusat inovasi dan kolaborasi. Perusahaan dituntut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh, bukan hanya dari aspek fisik dan finansial, tetapi juga mental dan sosial (Nasution & Wijaya, 2024). Kesejahteraan yang memadai mendorong kenyamanan kerja dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas dalam jangka panjang. Faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja yang aman, serta peluang pengembangan karier menjadi pendorong utama dalam menciptakan motivasi dan retensi karyawan (Pratama & Yulianti, 2023).

Kinerja karyawan, yang tercermin dari kualitas serta kuantitas pekerjaan, sangat menentukan capaian organisasi. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kesejahteraan dan kinerja menjadi penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Munthe et al., 2023). Dalam konteks industri 5.0, perhatian terhadap aspek psikologis dan sosial menjadi sama pentingnya dengan aspek ekonomi, karena kesejahteraan yang holistik mampu meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut, pengembangan SDM menjadi prioritas dalam strategi bisnis modern. Perusahaan dituntut tidak hanya mengejar target keuangan, tetapi juga menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari investasi jangka panjang (Leuhery Ferdy, 2024). Teori dua faktor Herzberg pun menegaskan bahwa faktor kebersihan seperti kondisi kerja dan penghargaan layak memainkan peran penting dalam kepuasan dan performa kerja (Hamzah & Pratama, 2023).

Namun demikian, temuan-temuan penelitian sebelumnya belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi menyatakan adanya hubungan signifikan antara kesejahteraan dan kinerja (Erwin, 2022; Karen et al., 2022; Tita, 2020), sementara studi lain justru menemukan hasil yang berlawanan atau tidak signifikan (Herlambang et al., 2021; Mahesa, 2024; Parisudha, 2023). Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan jenis industri. Studi-studi sebelumnya cenderung berfokus pada sektor jasa dan pendidikan, sementara industri manufaktur seperti pabrik gula masih kurang diteliti (Afrianto & Rahayu, 2022).

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja mereka pada divisi S & U di PT. R I (Unit K B). Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik, studi ini menguji hipotesis bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang program kesejahteraan yang lebih efektif, serta memperkaya literatur manajemen SDM khususnya di sektor industri manufaktur. Selain itu, studi ini diharapkan dapat mendukung penyusunan kebijakan berbasis data dalam menghadapi tantangan operasional dan dinamika tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei untuk menguji keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka di PT. R I (Unit K B), khususnya pada Divisi S & U. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan pengukuran objektif terhadap variabel melalui data numerik. Survei dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, yang dibagikan kepada seluruh

responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, termasuk uji korelasi Spearman untuk melihat arah dan kekuatan hubungan variabel. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang relevan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial terkait peningkatan kesejahteraan dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan divisi S & U di PT. R I (Unit K B) yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto (2013), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruh anggota populasi dijadikan responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik **sensus**, di mana semua anggota populasi terlibat tanpa proses pengambilan sampel acak. Metode ini dipilih untuk memastikan data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya secara komprehensif dan mengurangi risiko bias generalisasi akibat jumlah sampel yang kecil.

Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dimulai dengan kuesioner. Selanjutnya, peneliti melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai tujuan penelitian dan pentingnya partisipasi mereka. Kuesioner kemudian disebarkan secara langsung kepada karyawan secara acak. Karyawan diberikan waktu satu minggu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner kepada peneliti. Selama proses pengumpulan data, peneliti memastikan bahwa prinsip-prinsip etika penelitian, seperti *informed consent*, kerahasiaan data, dan anonimitas responden, dijaga dengan ketat.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama, yaitu kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

Indikator kesejahteraan karyawan ini mencakup (Wijayanti dkk., 2025):

1. Fisik: kesehatan jasmani, lingkungan kerja yang aman.
2. Mental: stres kerja, keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis.
3. Finansial: gaji layak, tunjangan, jaminan hari tua.
4. Sosial: hubungan antar rekan kerja, budaya kerja inklusif, dukungan sosial.

Sedangkan indikator kinerja karyawan mencakup (Silaen dkk., 2021):

1. Kualitas kerja: hasil kerja sesuai standar atau tidak.
2. Kuantitas kerja: jumlah tugas yang diselesaikan.
3. Efisiensi: penggunaan waktu dan sumber daya secara optimal.
4. Sikap kerja: kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, dan loyalitas.

Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sampai 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis inferensial, khususnya korelasi Spearman, digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Uji Spearman dipilih karena data yang digunakan bersifat ordinal dan tidak berdistribusi normal, sehingga metode non-parametrik lebih sesuai. Nilai koefisien korelasi Spearman berkisar antara -1 hingga +1, dengan nilai positif mendekati +1 menunjukkan hubungan yang kuat dan searah. Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,695 dengan signifikansi (p-value) 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan dan kinerja karyawan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan divisi S & U di PT. R I (Unit K B). Instrumen yang digunakan berupa kuesioner skala Likert 1–5 dengan indikator kesejahteraan (fisik, mental, finansial, sosial) serta kinerja (kualitas, kuantitas, efisiensi, sikap kerja). Secara deskriptif, rata-rata skor menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan berada pada kategori baik. Kesejahteraan fisik memperoleh skor rata-rata 4,1; aspek mental 3,8–3,9, aspek finansial 3,7–4,0, dan aspek sosial 4,0–4,2. Sementara itu, rata-rata skor kinerja karyawan juga tinggi: kualitas kerja 4,0, kuantitas kerja 3,9, efisiensi 3,8, dan sikap kerja 4,1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kuesioner Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan

Dimenasi Kesejahteraan	**Indikator Utama**	**Rata-rata Skor (1-5)**
Fisik	Kesehatan jasmani, lingkungan kerja aman	4,1
Mental	Stress kerja rendah, keseimbangan kerja hidup, dukungan psikologis	38, - 3,9
Finansial	Gaji layak, tunjangan, jaminan hari tua	3,7 – 4,0
Sosial	Hubungan antar rekan, budaya kerja inklusif, dukungan sosial	4,0 – 4,2
Dimensi Kinerja	**Indikator Utama**	**Rata-rata Skor (1-5)**
Kualitas kerja	Hasil kerja sesuai standar	4,0
Kuantitas kerja	Jumlah tugas yang diselesaikan	3,9
Efisiensi	Penggunaan waktu dan sumber daya optimal	3,8
Sikap kerja	Disiplin, tanggung jawab, inisiatif, loyalitas	4,1

Keterangan: Data diolah dari kuesioner karyawan PT. R I (Unit K B), 2025

Analisis inferensial menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien 0,695 dengan signifikansi p = 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Kolerasi Spearman Antara Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Kolerasi (r)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Kesejahteraan kinerja	0,695	0,000	Kolerasi positif kuat, signifikan pada α = 0,01

Keterangan: Hasil uji spearman menggunakan SPSS v25, N = 30

Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Namun, karena jumlah item kuesioner cukup banyak, idealnya instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan keandalan hasil. Hal ini menjadi salah satu keterbatasan penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,695 dengan p = 0,000. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor kebersihan (hygiene factors), seperti kondisi kerja yang aman, kompensasi memadai, dan hubungan sosial yang sehat, memengaruhi kepuasan dan performa kerja (Hamzah & Pratama, 2023). Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan baik secara fisik, mental, finansial, maupun sosial dapat mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

Selain itu, jika ditinjau dari teori hierarki kebutuhan Maslow, kesejahteraan yang meliputi aspek fisik, finansial, sosial, dan mental merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sebelum karyawan mampu mencapai tingkat aktualisasi diri melalui prestasi kerja (Munthe et al., 2023). Dengan demikian, perusahaan yang gagal memperhatikan aspek kesejahteraan berpotensi mengalami penurunan motivasi dan menurunnya kinerja karyawan secara kolektif.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Erwin (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan, serta penelitian Karen et al. (2022) yang menunjukkan bahwa profesionalisme, kreativitas, dan kesejahteraan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Herlambang et al. (2021) yang menemukan pengaruh tidak signifikan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan hotel, dan Mahesa (2024) yang mendapati bahwa faktor lingkungan kerja dan pelatihan lebih dominan dibanding kesejahteraan. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui konteks sektor kerja: industri jasa lebih menekankan fleksibilitas layanan, sementara industri manufaktur, seperti pabrik gula, sangat bergantung pada kesehatan fisik dan efisiensi kerja karyawan.

Dari sisi praktis, temuan ini memberikan arahan bagi manajemen SDM untuk menyusun strategi kesejahteraan yang lebih menyeluruh. Program kesehatan kerja, konseling psikologis, peningkatan sistem kompensasi, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dapat dijadikan prioritas agar kesejahteraan karyawan tidak hanya bersifat material tetapi juga menyentuh aspek mental dan sosial (Wardani et al., 2024). Perusahaan dengan kebijakan kesejahteraan yang holistik akan lebih mudah menjaga retensi tenaga kerja serta mengurangi tingkat stres yang dapat menurunkan produktivitas.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini juga mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya poin 8 mengenai pekerjaan layak dan

pertumbuhan ekonomi. Kesejahteraan karyawan terbukti menjadi faktor yang mampu meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan melalui produktivitas tenaga kerja (Nasution & Wijaya, 2024). Implikasi jangka panjang dari penelitian ini ialah bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja sesaat, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja inovatif. Karyawan yang merasa aman dan dihargai lebih termotivasi untuk berkontribusi pada ide-ide kreatif dan perbaikan proses produksi (Pratama & Yulianti, 2023). Oleh karena itu, investasi pada kesejahteraan karyawan merupakan strategi jangka panjang yang dapat memperkuat daya saing organisasi di tengah persaingan global.

Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil (30 responden) dan belum adanya uji validitas serta reliabilitas instrumen meskipun jumlah item kuesioner cukup banyak. Penelitian lanjutan dengan responden lebih besar, metode analisis multivariat, serta instrumen yang telah teruji reliabilitasnya sangat disarankan agar temuan ini dapat digeneralisasi lebih kuat dan komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menelaah hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja mereka di divisi S & U di PT. R I (Unit K B). Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 30 responden, penelitian mengukur kesejahteraan dari aspek fisik, mental, finansial, dan sosial, serta kinerja dari segi kualitas, kuantitas, efisiensi, dan sikap kerja. Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien 0,695 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memprioritaskan program peningkatan kesejahteraan, baik melalui dukungan fisik dan mental, insentif finansial yang memadai, maupun penguatan hubungan sosial di tempat kerja. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, studi lanjutan dengan cakupan responden yang lebih besar dan metode analisis yang lebih beragam disarankan untuk memperkuat temuan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam perumusan kebijakan manajemen SDM, khususnya pada industri manufaktur.

REFERENSI

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (S. Nanda, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Afrianto, H., & Rahayu, S. (2022). Studi kesejahteraan karyawan di industri manufaktur. Jurnal Bisnis dan SDM, 8(2), 100–112.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitan, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Erwin. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi. *Jurnal Hunatech*, *1*.

Hamzah, A., & Pratama, W. (2023). *Psikologi Kinerja dan Motivasi Kerja*. Bandung: Andi Offset.

Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, *7*. https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725

Juarudin, U., & Perkasa, D. H. (2024). Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Multinasional di Indonesia Antara Harapan dan Realitas. *Journal Of Social Science Research*, *4*.

Karen, S. G., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Kreativitas, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). *Jurnal EMBA*, *10*.

Kurniawati. (2014). Peranan Strategis Pengembangan SDM dalam Manajemen SDM. Dalam *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Leuhery Ferdy. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN PRAKTIK*.

Mahesa, A. D. (2024). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*.

Munthe, A. mentri, Harahap, N. J., & Sirega, M. R. (2023). *Keterlibatan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan*. *1*.

Nasution, A., & Wijaya, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0*. Jakarta: Pustaka Global.

Parisudha, R. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan pada Karyawan di Surabaya. *Artikel Ilmiah*.

Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MODERASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MEDIASI KREATIVITAS KARYAWAN BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL JAWA TIMUR –BALI. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, *5*.

Ryandhana, P. (2023). PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KREATIVITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN DI SURABAYA. *Artikel Ilmiah*.

Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, Sari, Mahriani, Tanjung, Triwardhani, Haerany, Masyruroh, Satriawan, Lestari, Arifudin, Rialmi, & Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada.

Tita, K. (2020). *PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO.

Wardani, F. P., Silalahi, V. A. J. M., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., Syahid, N. H., & Tangkudung, A. G. D. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Journal Of Social Science Research*, *4*.

Wijayanti, Wolor, & Utari. (2025). Analisis Kesejahteraan Karyawan pada PT P. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Keirausahaan*, *3*, 43–51.