

INTEGRASI PSIKOLOGI DALAM PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MEMBANGUN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN

Wasilatur Robihah ^{*1}
Irhason Nastolib ²
Sevina Atmala Sari ³
Mu'alimin ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*e-mail: wasilatur2703@gmail.com irhasontolib@gmail.com sevinaatmalasari@gmail.com
mualimin@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana integrasi psikologi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi literatur review. Penelitian ini memahami pengaruh praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi psikologi, seperti penilaian kebutuhan psikologis, pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi, serta sistem reward yang adil dan memotivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi psikologi dalam pengelolaan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, yang diukur melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesehatan mental. Selain itu, peningkatan kesejahteraan ini juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, yang tercermin dari produktivitas, kreativitas, dan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan harus mempertimbangkan aspek psikologis karyawan sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Kata kunci: integrasi psikologi, pengelolaan sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to explore how the integration of psychology in human resource management can contribute to improving employee welfare and performance. This research utilizes a literature review study to understand the influence of psychology-oriented human resource management practices, such as psychological needs assessment, competency-based training and development, and fair and motivating reward systems. The results show that the integration of psychology in human resource management has a positive impact on employee well-being, as measured by job satisfaction, organizational commitment, and mental health. In addition, this welfare improvement also has an impact on improving employee performance, which is reflected in higher productivity, creativity, and work efficiency. This research implies that companies should consider the psychological aspects of employees as an integral part of their human resource management strategy to create a supportive and productive work environment.

Keywords: psychology integration, human resource management, employee well-being, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan bagi setiap organisasi. Karyawan bukan hanya sekadar faktor produksi, tetapi juga aset berharga yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan perusahaan. Oleh karena itu, integrasi psikologi dalam pengelolaan SDM menjadi semakin relevan.

Di era industri modern yang bergerak dengan cepat dan kompleks ini, lingkungan kerja menjadi semakin dinamis. Organisasi harus tetap beradaptasi dengan perkembangan industri yang cepat dengan memiliki karyawan yang berkualitas tinggi. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menghargai kontribusi karyawan dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan yang

memadai. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan, semangat, serta produktivitas kerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Pengintegrasian psikologi dalam pengelolaan SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami motivasi, kepemimpinan, dan hubungan antarmanusia, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan memastikan keberhasilan organisasi.

Dalam jurnal ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana pengintegrasian psikologi dapat membantu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kami akan membahas prinsip-prinsip psikologi industri yang dapat diterapkan dalam praktik pengelolaan SDM. Semoga jurnal ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi para praktisi, peneliti, dan pengambil keputusan di bidang SDM.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, integrasi psikologi memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan kesejahteraan karyawan.

Dalam dunia yang dinamis dan kompetitif, perusahaan harus memahami bahwa karyawan adalah individu dengan pikiran, perasaan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap organisasi bergerak menuju tujuannya, dan karyawan adalah aset utama dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, pengintegrasian antara keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan menjadi kunci untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

Menurut Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, pengintegrasian adalah kegiatan menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan. Tujuan pengintegrasian adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan. Prinsip pengintegrasian melibatkan menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

Dalam praktiknya, manajer harus memahami sifat dan motif yang mendorong karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Pengintegrasian melibatkan aspek-aspek seperti hubungan antar manusia, motivasi, kepemimpinan, dan kesepakatan kerja bersama. Dengan pendekatan yang manusiawi, perusahaan dapat meningkatkan moral, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur review. Studi literatur atau literatur review adalah proses penelitian yang melibatkan peninjauan serta evaluasi kritis terhadap sumber-sumber literatur yang telah ada. Tujuan utama dari literatur review adalah untuk memahami dan menggambarkan keadaan penelitian terkini di bidang yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Dalam dunia penelitian, literature review memainkan peran penting sebagai referensi bagi para peneliti dalam menyusun karya ilmiah. Melalui literature review, penulis dapat mengetahui data penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, memahami metode atau teknik dalam membuat karya ilmiah, dan menentukan topik pembahasan serta permasalahan yang akan diteliti. Dengan melakukan literatur review, peneliti dapat menemukan pengetahuan terkini, mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada, serta menyusun dasar teoretis yang kuat untuk penelitian yang akan dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi dimana karyawan merasa puas secara fisik, mental, emosional, dan sosial di tempat kerja. Ini melibatkan aspek seperti upah yang adil, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesempatan untuk berkembang, keseimbangan kerja – hidup yang baik, dukungan sosial, akses terhadap layanan kesehatan dan keamanan, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Dengan kesejahteraan yang baik, karyawan cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan loyal terhadap Perusahaan.

Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat bermanfaat dan berarti sebagai

memenuhkan kebutuhan hidup baik fisik maupun mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian fasilitas kesejahteraan akan menciptakan ketengan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab I, Pasal 1 ayat 31 bahwa, "Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat." Yoshua Nathaniel (2019:198)

Menurut Hasibuan (2003:185) "kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan" menurut matis dan jackson (2002:203) "kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi"

Berdasarkan definisi diatas kesejahteraan karyawan adalah imbalan yang diberikan kepada mereka selain dari gaji atau upah, yang tidak langsung terkait dengan kinerja mereka. Kesejahteraan tersebut seharusnya memberikan manfaat dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan, serta tidak melanggar regulasi pemerintah

Jenis Jenis Kesejahteraan karyawan

Berbagai bentuk kesejahteraan diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial yang memiliki nilai ekonomis, serta melalui penyediaan fasilitas dan layanan. Penting untuk merancang program kesejahteraan dengan baik agar dapat memberikan manfaat yang optimal dalam mendukung tujuan baik bagi organisasi maupun karyawan. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kalayakan, berpedoman peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan organisasi untuk membayar. Menurut Handoko (2004:185), program kesejahteraan karyawan meliputi:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja. Periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja, tetapi tetap dibayar adalah hasil *time off benefits*. Berbagai bentuk waktu tidak bekerja di mana karyawan tetap menerima pembayaran upah mencakup:
 - a) Istirahat *on the job*. Waktu istirahat saat bekerja adalah salah satu manfaat umum yang diberikan di tempat kerja. Ini mencakup jeda untuk istirahat, makan, dan waktu untuk membersihkan diri atau mengganti pakaian. Dengan memberikan kesempatan untuk beristirahat selama jam kerja, ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.
 - b) Absensi dari pekerjaan karena sakit adalah hal yang tak terhindarkan. Umumnya, hampir semua perusahaan memberikan pembayaran kepada karyawan yang absen karena alasan kesehatan, dengan batasan tertentu untuk jumlah hari sakit per tahun. Untuk mencegah penyalahgunaan izin sakit, banyak perusahaan mengharuskan karyawan untuk memberikan bukti medis dari dokter.
 - c) Perusahaan biasanya mengikuti jadwal libur resmi dalam memberikan waktu libur kepada karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan kecenderungan karyawan untuk memperpanjang liburan dengan menambahkan hari sebelum atau sesudah libur, terutama untuk hari kerja yang berada di antara dua hari libur. Selain itu, kebijakan HR sering kali memberikan cuti pada periode waktu yang ditetapkan.
2. Perlindungan ekonomi dari risiko merupakan perhatian utama bagi banyak organisasi, dengan asuransi menjadi salah satu bentuk perlindungan yang umum digunakan. Asuransi dapat meliputi berbagai jenis, seperti asuransi jiwa, kesehatan, dan kecelakaan. Selain asuransi, terdapat juga beberapa manfaat non-asuransi yang dapat meningkatkan keamanan finansial. Manfaat ini dirancang untuk memberikan jaminan pendapatan bagi karyawan sebelum dan setelah masa pensiun. Contoh bentuk manfaat ini termasuk: (1) pembayaran upah dalam jumlah tetap selama periode tertentu, (2) program pensiun, (3) tunjangan hari tua, (4) tunjangan kesehatan, dan (5) pendirian koperasi yang memberikan layanan kredit kepada karyawan..

3. Program pelayanan untuk karyawan merupakan upaya untuk menyediakan fasilitas atau bantuan dalam kehidupan sehari-hari yang biasanya diurus oleh karyawan sendiri. Sebagian besar organisasi menyediakan berbagai jenis dukungan atau layanan dalam aspek kehidupan harian karyawan.

4. Setiap perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko yang dapat mengancam keamanan mereka.

A. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Gamal Thabroni, 2022) Kinerja karyawan juga diartikan sebagai ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. (GreatNusa, 2023).

Dalam mengukur dan menganalisis kinerja karyawan, ada beberapa jenis yang perlu diperhatikan:

a) Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif terukur dengan data dan angka, seperti produksi produk, penjualan, atau pencapaian target.

Ini membantu menilai sejauh mana karyawan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Contoh: Seorang karyawan berhasil memproduksi 1200 unit produk dalam satu bulan, melebihi target 190 unit.

b) Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif diukur dari kualitas hasil kerja, termasuk kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi.

Ini menilai nilai tambah yang diberikan karyawan pada produk atau layanan.

Contoh: Seorang karyawan meningkatkan kualitas produk dan mendapatkan pujian serta pesanan baru dari pelanggan.

c) Kinerja Individu

Kinerja individu dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Menunjukkan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

Contoh: Seorang karyawan memenuhi target penjualan atau menyelesaikan proyek dan inisiatif dalam OKR tepat waktu.

d) Kinerja Tim

Kinerja tim dinilai dari kerja sama dan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Contoh: Seorang karyawan bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan proyek bersama dengan efektif.

e) Kinerja Potensial

Kinerja potensial mengukur kemampuan karyawan untuk berkembang dan memberikan nilai tambah di masa depan. Contoh: Seorang karyawan menunjukkan minat dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru. (Popy Amelia Sevina, 2023)

Hubungan kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan

Mashudi (2017:39) faktor kesejahteraan karyawan menjadi pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karena semakin karyawan tersebut sejahtera semakin meningkat kinerjanya sebaliknya semakin tidak sejahtera karyawan maka akan berpotensi untuk memberontak.

Mulyasa menegaskan bahwa jika berbagai macam kebutuhan terpenuhi maka akan menimbulkan rasa puas untuk melakukan segala tugas-tugasnya. Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja meskipun pada tingkat yang rendah. Ukuran kesejahteraan ini bentuknya relatif dan tidak cukup hanya diukur dengan materi saja oleh karena itu perlu memperhatikan aspek-aspek lainnya seperti kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja. Isjoni mengemukakan bahwa kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: penghasilan

setiap bulan yang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, kebutuhan pendidikan keluarga yang terpenuhi, memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara profesional dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri menggunakan teknologi dan konvensional.

Dengan adanya kesejahteraan material untuk karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Bilang karyawan sejahtera akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dalam peningkatan kualitas kinerja guru, seperti menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) melakukan evaluasi pembelajaran, meningkatkan skill ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tugas lainnya. Oleh karena itu memberikan kesejahteraan bagi karyawan bukan hanya menguntungkan bagi dirinya sendiri tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasanah, Zainuddin (2024:906)

NO	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
1	Shofia Aula, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi	JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 11, No. 1 (2022)	Studi literatur	Hasil penelitian mengenai resiliensi organisasi dan MSDM serta dapat menjadi acuan bagi organisasi agar dapat tetap bertahan di tengah krisis dan ketidakpastian.
2	Yulianti dan Amri	pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Komitmen Afektif Dimana Ketidakamanan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Jurnal Manajemen, Inovasi Bisnis dan Strategi Vol. 1, No. 1, Mei 2023	kuantitatif	mengindikasikan bahwa Kesejahteraan Psikologis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja, Kesejahteraan Psikologis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Komitmen Afektif tidak mampu memediasi hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Prestasi Kerja dan Ketidakamanan Kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Afektif.
3	Dewi Kania dan Mudayat	Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan	Jurnal Integrasi Sumber Daya	Metode Penelitian ini adalah jenis penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif budaya organisasi

		bintang 5 di Bandung Raya	Manusia,2022 Vol. 1 (1), 1-20	Kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatory survey dengan kategori crossectional	berada pada kategori cukup baik menuju baik, sedangkan untuk komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik menuju baik, selanjutnya kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik menuju baik, serta keterikatan karyawan dan kinerja karyawan juga berada pada kategori cukup baik menuju baik dan keseluruhan hipotesis diterima
4	septi Nuzulia Rahmawati, Emi Zulaifah, Lift hya Ahadiati Akmala	Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi Metaanalisis terhadap Penelitian di Indonesia	PSIKOLOGIK A Volume 27 Nomor 2 Juli 2022	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metaanalisis	Tujuan dari studi metaanalisis ini adalah untuk mengetahui/ mengkonfirmasi konsistensi korelasi antar variabel yang diteliti, dalam hal ini persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan, dengan cara melakukan koreksi kesalahan sampel. Untuk tujuan tersebut, mencermati karakteristik sampel dalam penelitian-penelitian yang diamati menjadi penting bagi penelitian ini
5	Pratista Arya Satwika dan Fathul Himam	Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya organisasi	JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 41, NO. 2, DESEMBER 2014	Metode yang digunakan kuantitatif dengan studi lapangan	Keterbukaan terhadap pengalaman, OCB dan budaya organisasi berorientasi karyawan merupakan prediktor dari variabel kinerja karyawan dan secara bersama sama memberikan kontribusi sebesar 49,5%. Artinya

					semakin tinggi nilai keterbukaan terhadap pengalaman, OCB dan budaya organisasi berorientasi karyawan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Variabel OCB merupakan variabel yang paling kuat memprediksi kinerja karyawan kemudian variabel keterbukaan terhadap pengalaman menempati urutan selanjutnya dalam memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan
6	Aribat Sanjaya	Analisis kesejahteraan karyawan	Jurnal Manajemen vol 13 no 4 2021	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama bekerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan klaster kerja dan tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
7	Komang ary pratiwi, Ni Luh W.Sayang Telaga Wathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum, Made Putri Ariasih	Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali	Jurnal Prospek Vol. 1 No.2 Desember 2019	Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar. Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Peningkatan produktivitas kerja

					adalah Variabel Disiplin Kerja.
8	Sintiya Purnama Sari, Arini Marlianarizky Azzahra, Freday Tabarudin, Intan Ratnawati, Fu'ad Mas'ud	Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja	<i>Jurnal Manajemen Business inovation conference-MBIC</i>	<i>Literatur riview</i>	Hasil dari tinjauan tersebut adalah bahwa kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari ukuran yang material, namun juga dapat diukur atas hal yang non-material, misalnya kesejahteraan mental. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, manajer berperan penting dalam membuat kebijakan yang meminimalisir konflik dan tanda-tanda gangguan mental. Namun, hal yang paling penting sebenarnya adalah menghilangkan stigma negative terhadap isu mengenai kesehatan mental yang harus dipahami oleh para pekerja itu sendiri
9	Yoshua Natahaniel Suyono	Program kesejahteraan karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi Karyawan	Jurnal Manajemen Vol 2 no.2 september 2019	Kuantitatif	Dampaknya adalah karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dalam suatu perusahaan, serta menjaga karyawan tersebut bekerja dalam jangka waktu yang lama
10	Topik Hidayat, Sungkono	Pengaruh Kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan PT karya Asri Mandiri	Jurnal penelitian ekonomi manajemen dan bisnis (jekombis) vol 2 no.3 Agustus 2023	Kualitatif deskriptif	PT Karya Asri Mandiri memberikan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus,

					tunjangan hari raya, pakaian kantor, fasilitas dan pelayanan. Untuk mencapai tujuan bersama dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh kesejahteraan kerja dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri
11	Ari Agustiana, Khoirul Saleh, Soderin.	Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy di Bandar Lampung.	Jurnal Mandiri Saburai Vol 2 no 2	Analisi kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan yaitu: hubungan kesejahteraan karyawan dengan kinerja pada hotel lusy di bandar lampung dapat di terima.
12	Salama Nur Hasanah, Almuntaqo Zainuddin	Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah PK Kotta Barat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes	Jurnal karya ilmiah guru vol 9 no.2 mei 2024	kuantitatif	kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan kesejahteraan bagi guru itu penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Antara SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes bahwa semuanya berpengaruh, namun keduanya memiliki perbedaan. SD Muhammadiyah PK Kottabarat dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat sedang terhadap kinerja guru. Sedangkan SD

					Muhammadiyah 10 Tipen dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat rendah terhadap kinerja guru.
13	Mawar Ratih Kusumawar di, Brahwa Wahyu Kurniawan	Pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Simpang lima Gumul	Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya vol 20 (4) 2022	kuantitatif	Penelitian terhadap pegawai di Rumah Ssakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul ini dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan pegawai yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit memiliki peran utama dalam membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas hidup. Kualitas hidup mereka meningkat secara finansial yang membuat pegawai mampu memenuhi kebutuhan sehari- hari dengan baik.
14	Prihatina Jati, meina Milisani, Shinta Eria Vina	Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada diktora kepolisian udara Pondok Cabe	Jurnal Manajemen dan Bisnis	Kuantitatif	Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota, terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja anggota.

15	Samuel kali Kulla	Pengaruh kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK di Kabupaten Sumba Barat	Jurnal Dinamika manajemen Pendidikan volume 1 no.2 (2017)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru secara parsial terhadap kinerja guru dan pengaruh secarasimultan antara kesejahteraan guru, motivasi kerja, kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. Upaya meningkatkan kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru perlu dilakukan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru
----	-------------------	---	---	-------------	---

KESIMPULAN

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah sebuah bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja. Kesejahteraan karyawan ini mencakup pemberian tunjangan dan fasilitas dalam bentuk tertentu seperti transportasi, lembur, cuti, dan lain sebagainya. Dengan adanya kesejahteraan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

2. Kinerja

kinerja karyawan dapat di artikan sebagai tolak ukur sejauh mana mereka berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang telah di berikan serta hasil yang di harapkan oleh tempat mereka bekerja. Dengan demikian kinerja merupakan indikator untuk menilai kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan

3. Hubungan kesejahteraan dan kinerja

Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan sangat penting bagi mereka karena dapat berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan seperti penghasilan, pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ari Agustiana, Khoirul Saleh, Soderin. (2018). Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy di Bandar Lampung. *Jurnal Mandiri Saburai* Vol 2 no 2

Dewi Kania dan Mudayat. (2020). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 (1).

GreatNusa. (2023). Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya. <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>. Di akses tanggal 1 Mei 2024

Komang ary pratiwi, Ni Luh W.Sayang Telaga Wathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum, Made Putri Ariasih. (2019). Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap

- peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek* Vol. 1 No.2
- Mawar Ratih Kusumawardi, Brahwa Wahyu Kurniawan. (2022). Pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Simpang lima Gumul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* vol 20 (4)
- Prihatina Jati, meina Milisani, Shinta Eria Vina. Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada diktorat kepolisian udara Pondok Cabe. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Pratista Arya Satwika dan Fathul Himam. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya organisasi. *JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 41, NO. 2*
- Poppy Amelia Sevina. (2023). Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>. Di akses tanggal 1 Mei 2024
- Shofia Aula, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS* Vol. 11, No. 1
- Septi Nuzulia Rahmawati, Emi Zulafah, Lifthya Ahadiati Akmal. 2022. Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi Metaanalisis terhadap Penelitian di Indonesia. *PSIKOLOGIKA* Volume 27 No. 2
- Sanjaya Aribat . (2021). Analisis kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 13 No. 4
- Sintiya Purnama Sari, Arini Marliantarizky Azzahra, Freday Tabarudin, Intan Ratnawati, Fu'ad Mas'ud. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja. *Jurnal Manajemen Business inovation conference-MBIC*
- Salama Nur Hasanah, Almuntaqo Zainuddin. (2024). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah PK Kotta Barat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes. *Jurnal karya ilmiah guru* vol 9 no.2
- Samuel kali Kulla. (2017). Pengaruh kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika manajemen Pendidikan* volume 1 no.2
- Topik Hidayat, Sungkono. (2023). Pengaruh Kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan PT karya Asri Mandiri. *Jurnal penelitian ekonomi manajemen dan bisnis (jekombis)* vol 2 no.3
- Thabroni Gamal. (2022). Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>. Di akses tanggal 30 Mei 2024
- Thabroni Gamal. (2022). Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>. Di akses tanggal 30 Mei 2024
- Yoshua Natahanriel Suyono. (2019). Program kesejahteraan karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 2 no.2
- Yulianti dan Amri. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Komitmen Afektif Dimana Ketidakamanan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen, Inovasi Bisnis dan Strategi* Vol. 1, No. 1