

The Influence Of Job Satisfaction And Welfare On Employee Performance Pt. Sumber Adiluhung Kahuripan

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Adiluhung Kahuripan

Muhammad Daffa Alfaiz¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.muhammadalfaiz@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,

nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study analyzes the influence of job satisfaction and employee welfare on employee performance at PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. The aim of this study is to determine both the partial and simultaneous effects of these two variables on employee performance. Primary data were obtained through questionnaires distributed to 34 employees of PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Data analysis was conducted using multiple linear regression with a 5% significance level, supported by SPSS 26. The results show that job satisfaction has a significant partial effect on employee performance, with a t value of 3.536, exceeding the t table value of 2.040. Welfare also has a significant partial effect on employee performance, with a t value of 3.347, which is higher than the t table value of 2.040. Simultaneously, job satisfaction and welfare have a significant effect on performance, as indicated by the F value of 18.070, which is greater than the F table value of 2.040. The combined influence of job satisfaction and welfare on employee performance reaches 43.5%, while the remaining 56.5% is influenced by other variables not examined in this study. Based on these findings, the study recommends that PT. Sumber Adiluhung Kahuripan improve job satisfaction and employee welfare to enhance performance and achieve the company's strategic goals. In this regard, improvements in compensation, facilities, and evaluation systems contribute to better performance and employee well-being.

Keywords: Job Satisfaction, Well-being, Employee Performance

ABSTRAK

Kajian ini melakukan analisis terhadap pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Kajian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui pengaruh parsial serta simultan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Kajian ini memakai data primer yang didapat dari kuesioner yang disebar kepada 34 karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Analisis data dilaksanakan dengan menerapkan model regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5% dengan dukungan SPSS 26. Hasil studi memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebanyak 3,536 yang melebihi nilai t tabel sebanyak 2,040. Kesejahteraan juga berpengaruh signifikan dengan cara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebanyak 3,347 yang lebih besar dari nilai t tabel sebanyak 2,040. Secara simultan, kepuasan kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diperlihatkan oleh nilai F hitung sebanyak 18,070 yang lebih besar dari nilai F tabel sebanyak 2,040. Pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan mencapai 43,5%, sementara sisa lainnya sebanyak 56,5% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dikaji. Berdasarkan temuan tersebut, kajian ini memberikan rekomendasi bagi PT. Sumber Adiluhung Kahuripan untuk memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan supaya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan perusahaan menggapai tujuan strategisnya. Dalam hal ini, perbaikan kompensasi, fasilitas, dan sistem evaluasi berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan dan rekrutmen hingga pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan. Tujuan utama MSDM adalah agar dapat memastikan bahwasanya organisasi mempunyai orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai agar dapat menggapai tujuan strategisnya. Selain itu, MSDM juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Proses ini termasuk dalam perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. MSDM yang efektif mampu memengaruhi keseluruhan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan (Kristanti et al. 2023). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang digapai karyawan terkait kerjanya dibandingkan dengan standar ataupun ketetapan yang ditetapkan. Mutu serta kuantitas pekerjaan yang mampu digapai individu karyawan dalam penyelenggaraan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya mampu menimbulkan dampak baik maupun buruk bagi suatu perusahaan dari hasil kerja karyawan (Suryani 2021)

PT Sumber Adiluhung Kahuripan berdiri sejak tahun 2020 dan beroperasi di bidang perdagangan umum dan distribusi, terutama sebagai distributor amoniak, cakupannya cukup luas. Berlokasi di Karawang Jawa Barat, perusahaan ini memiliki sekitar 34 pekerja. PT. Sumber Adiluhung Kahuripan telah menggenggam komitmen dalam menyediakan produk bermutu tinggi dan layanan paling baik kepada pelanggan dengan tetap memprioritaskan kepuasan serta kesejahteraan karyawan sejak awal berdirinya. Perusahaan ini menerapkan berbagai strategi manajerial yang kompleks untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan berfokus pada peningkatan kinerja. PT Sumber Adiluhung Kahuripan memainkan peran multifaset lebih dari sekadar penyediaan produk, tetapi juga mendorong pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan berperan sebagai sebuah elemen krusial yang menjadi penentu kesuksesan sebuah perusahaan. PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, yang beroperasi di bidang Distribusi, menyadari bahwa untuk tetap bersaing di pasar, peningkatan kinerja karyawan adalah suatu keharusan. Salah satu strategi efektif untuk mencapai hal ini adalah dengan memberikan perhatian pada kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kualitas *output* kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang belum maksimal. Perihal tersebut mampu ditinjau dari hasil Penilaian mengenai kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Tahun 2021-2023

Tahun	Penilaian Kinerja					Jumlah Karyawan yang Dinilai
	A	B	C	D	E	
2021	3	6	10	7	8	34
2022	3	7	12	9	3	34
2023	3	5	11	8	7	34

Sumber: Administrasi PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, 2024

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Tahun 2021 – 2023 Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada sejumlah karyawan dengan nilai kinerja karyawan kurang dari D, sementara hanya empat karyawan yang berhasil mencapai nilai kerja di atas A. Hal ini mencerminkan adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja karyawan.

Selain data hasil penilaian kinerja karyawan, penulis juga melakukan pra-penelitian kinerja karyawan dengan melibatkan 30 karyawan di PT. Sumber Adiluhung kahuripan. Berikut ini merupakan hasil pra penelitian terkait kinerja karyawan :

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Kinerja di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana Karyawan selalu memastikan pekerjaan yang saya selesaikan memenuhi standar kualitas yang diharapkan?	20	10
2	Bagaimana Karyawan dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan dalam batas waktu yang telah ditentukan?	17	13
3	Bagaimana Karyawan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	19	11
4	Bagaimana Karyawan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk mencapai hasil maksimal?	16	14
5	Bagaimana Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung terlalu banyak pada bantuan orang lain?	18	12

Sumber : Hasil Survei Pra penelitian, 2024

Berlandaskan Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja PT. Sumber Adiluhung Kahuripan di atas, ada faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang di ukur dengan indikator Kualitas Kerja masih terdapat 10 karyawan yang memberikan jawaban tidak baik, indikator Kuantitas Kerja yang ditetapkan oleh atasan terdapat 13 karyawan menjawab tidak baik, indikator Ketepatan Waktu terdapat 11 karyawan menjawab tidak baik, indikator Efektivitas 14 karyawan menjawab tidak baik, sedangkan indikator Kemandirian 12 Karyawan menjawab tidak baik.

Kesejahteraan karyawan ialah sebuah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. kesejahteraan dipahami sebagai balasan jasa lengkap (materi ataupun non materi) yang perusahaan berikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, memahami dampak kesejahteraan pegawai terhadap kinerja di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. menjadi suatu keharusan. Kesejahteraan pegawai mencakup aspek fisik, mental, dan emosional pegawai. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang aman, dukungan sosial, imbalan yang adil, dan kesempatan pengembangan berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai berdampak positif terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, dan retensi pegawai (Fitriah, Rahman dan Rachim 2024).

Dalam konteks normatif, PT. Sumber Adiluhung Kahuripan telah mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 terkait Pengupahan dan UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan dalam menyusun kebijakan kesejahteraan karyawan. Namun, meskipun kebijakan ini sudah diterapkan, masih terdapat celah antara regulasi yang ada dan implementasinya di lapangan, sehingga beberapa karyawan merasa belum mendapatkan hak kesejahteraan yang memadai. Selain itu penulis juga melakukan pra-penelitian kesejahteraan kerja karyawan dengan melibatkan 30 karyawan PT. Sumber Adiluhung kahuripan. Berikut ini merupakan hasil pra penelitian terkait kesejahteraan Karyawan:

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian Kesejahteraan Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana Karyawan Sumber Adiluhung Kahuripan menilai sistem penghargaan finansial yang diterapkan di tempat kerja?	23	7
2	Bagaimana Karwayan Sumber Adiluhung Kahuripan memastikan fasilitas kerja yang disediakan mendukung kenyamanan Anda dalam bekerja?	16	14
3	Bagaimana perusahaan Sumber Adiluhung Kahuripan	21	9

	memberikan perlindungan kesehatan melalui asuransi atau program kesehatan lainnya?		
4	Bagaimana Karyawan Sumber Adiluhung dapat mengakses layanan kesehatan yang disediakan oleh tempat kerja?	20	10
5	Bagaimana kebijakan lembaga Anda dalam memberikan tunjangan atau bonus kepada karyawan Sumber Adiluhung Kahuripan?	17	13

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian Kesejahteraan Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Pada indikator Kesejahteraan ekonomi terdapat 7 karyawan menyatakan tidak baik, indikator fasilitas terdapat 14 karyawan menyatakan tidak baik, indikator Pelayanan Kesehatan terdapat 9 karyawan, indikator Pelayanan Kesehatan terdapat 10 karyawan menyatakan tidak baik, indikator fasilitas terdapat 13 Karyawan Menyatakan tidak baik.

Kepuasan kerja dipahami menjadi faktor yang dimiliki oleh karyawan sebagai aspek individual, yang merasakan kepuasan ataupun ketidakpuasan mereka dalam merampungkan pekerjaan. Karyawan akan melakukan kinerjanya secara baik, apabila karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang juga berlaku kebalikannya. Berarti karyawan yang merasakan kepuasan secara individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan merasakan kebahagiaan dalam bekerja, perihal tersebut dapat memengaruhi kinerjanya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ringkasnya, kepuasan kerja merepresentasikan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya yang berdampak pada hasil kerja mereka (Setyawati et al. 2022).

Selain itu penulis juga melakukan pra-penelitian kesejahteraan kerja karyawan dengan melibatkan 30 karyawan PT. Sumber Adiluhung kahuripan. Berikut ini merupakan hasil pra penelitian terkait Kepuasan Kerja Karyawan :

Tabel 4. Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana Karyawan merasa gaji Karyawan sudah sesuai dengan beban kerja Karyawan?	18	12
2	Bagaimana Karyawan merasa nyaman berbicara atau berdiskusi dengan atasan terkait kendala atau tantangan dalam pekerjaan?	19	11
3	Bagaimana Keterbukaan rekan kerja dalam berbagi informasi atau pengalaman membantu Karyawan dalam pekerjaan?	17	13
4	Bagaimana Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru di tempat kerja?	22	8
5	Bagaimana Karyawan merasa memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi dibandingkan dengan rekan kerja lainnya?	18	12
6	Bagaimana Karyawan merasa atasan mendukung dan membantu ketika saya membutuhkan?	20	10

Sumber : Hasil Survei Pra Penelitian, 2024

Berlandaskan Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja PT. Sumber Adiluhung Kahuripan di atas, ada faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang di ukur dengan indikator Gaji masih terdapat 12 karyawan yang memberikan jawaban tidak baik, indikator Pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan terdapat 11 karyawan menjawab tidak baik, indikator Rekan Kerja terdapat 13 karyawan menjawab tidak baik, indikator kesempatan kerja 8 karyawan menjawab tidak baik, indikator Promosi 12 Kerja menjawab tidak baik, sedangkan

indikator Pengawasan 10 Karyawan menjawab tidak baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suardi 2020) mengungkapkan terdapatnya pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebanyak 56%. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian penelitian (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi 2023), yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja hanya memengaruhi sebanyak 40,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, studi yang diselenggarakan oleh (Riko Suari, Siagian, dan Wijaya 2023) menemukan pengaruh parsial kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebanyak 62,1%. Hasil ini berbanding terbalik dengan temuan (Komala 2020), yang mencatat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan hanya sebanyak 22,8%. Selain itu, penelitian (Sabil 2021) menunjukkan terdapatnya pengaruh simultan antara kepuasan kerja serta kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Kajian ini bertujuan agar dapat menganalisis dan melakukan pengujian terhadap pengaruh parsial dan simultan kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Tujuan ini membawa harapan agar mampu menyumbangkan pemahaman lebih mendalam tentang sampai manakah teraf kepuasan kerja dan kesejahteraan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kajian ini dapat membantu memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam upaya memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan perantara peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan. Oleh karna itu kajian ini bertajuk “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan”

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen berdasarkan pemaparan Marwansyah (Samsuni 2023) yakni pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilaksanakan dengan perantara berbagai fungsi antara lain perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi, keselamatan serta kesehatan kerja, relasi industrial, pemberian kompensasi serta kesejahteraan, pengembangan SDM, dan perencanaan serta pengembangan karir. Sedangkan menurut Handoko dalam (As'ad, Jamaludin, dan Nandang 2024) manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap usaha anggota organisasi maupun pemakaian sumber daya organisasi yang lain supaya dapat menggapai target organisasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara ringkas definisi sumber daya manusia yang dijabarkan oleh (Hidayat dan Anwar 2024) (Darmadi, 2022) yaitu seseorang yang bekerja menjadi penggerak sebuah organisasi, yang terdiri dari perusahaan hingga institusi serta bertujuan menjadi aset yang harus ditingkatkan serta dilatih keterampilannya. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam (Setiawan 2022) Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni dalam menyusun relasi serta peran dari tenaga kerja supaya menjadi efisien serta efektif dalam menunjang tergapainya tujuan masyarakat, karyawan, serta perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Putri dan Nawatmi 2024) , kepuasan kerja berperan sebagai instrumen pengembangan prestasi, kedisiplinan, serta moral kerja karyawan dalam menunjang tergapainya sasaran perusahaan. Di sisi lain, Menurut Luthans dalam (Paparang, Areros, dan Tatimu 2021) kepuasan kerja ialah kondisi emosi yang bahagia ataupun emosi positif yang bersumber dari pengalaman kerja ataupun penilaian pekerjaan suatu individu. Di mana kepuasan kerja dipahami sebagai hasil perspektif karyawan mengenai bagaimana pekerjaan yang dilakunya memberi nilai esensial. Menurut Luthans beberapa indikator yang

memengaruhi kepuasan kerja yakni (1) Kesempatan, (2) Pekerjaan, (3) Pengawasan, (4) Rekan Kerja, (5) Gaji, dan (6) Promosi.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Boxal dalam (Pratama dan Yulianti 2023) Kesejahteraan karyawan dan mutu dari seluruh pengalaman seseorang serta efektivitas di tempat kerja yang diketahui dari aktivitas, kapasitas serta mutu hidup. Hasibuan dalam (Pratama dan Giovanni 2021) kesejahteraan karyawan ialah penambahan kompensasi material maupun non material, yang diberikan berlandaskan kebijaksanaan maupun dimaksudkan agar dapat memberikan peningkatan maupun menjaga kesejahteraan fisik serta mental karyawan sebagai upaya memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Indikator kesejahteraan karyawan dalam kajian ini menurut Hasibuan dalam (Sabil 2021) menjabarkan, kesejahteraan sebagai balasan jasa lengkap materi maupun non materi yang perusahaan berikan berlandaskan kebijaksanaan. yang menyatakan (1). Kesejahteraan Ekonomi, (2). Kesejahteraan Fasilitas dan (3) Kesejahteraan Pelayanan Kesehatan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan Bernardin dan Russel dalam (Istiqamah 2022) kinerja ialah catatan mengenai hasil yang didapat melalui fungsi pekerjaan dengan spesifik ataupun aktivitas tertentu dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Sedangkan Menurut Robbins dalam (Sabil 2021) menjelaskan mengenai kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang karyawan gapai dari pekerjaan yang dilakukannya berlandaskan kriteria khusus yang berlaku dalam sebuah pekerjaan. Menurut Robbins indikator kinerja ialah instrumen dalam melakukan pengukuran sejauh mana capaian kinerja karyawan. Adapula sejumlah indikator dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan antara lain: (1) Kuantitas; (2) Kemandirian; (3) Ketepatan Waktu; (4) Kualitas Kerja; (5) Efektifitas.

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Sedangkan menurut (Ramadhany 2021) memaparkan bahwasanya kepuasan kerja serta motivasi kerja dengan cara simultan memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, kajian lain memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

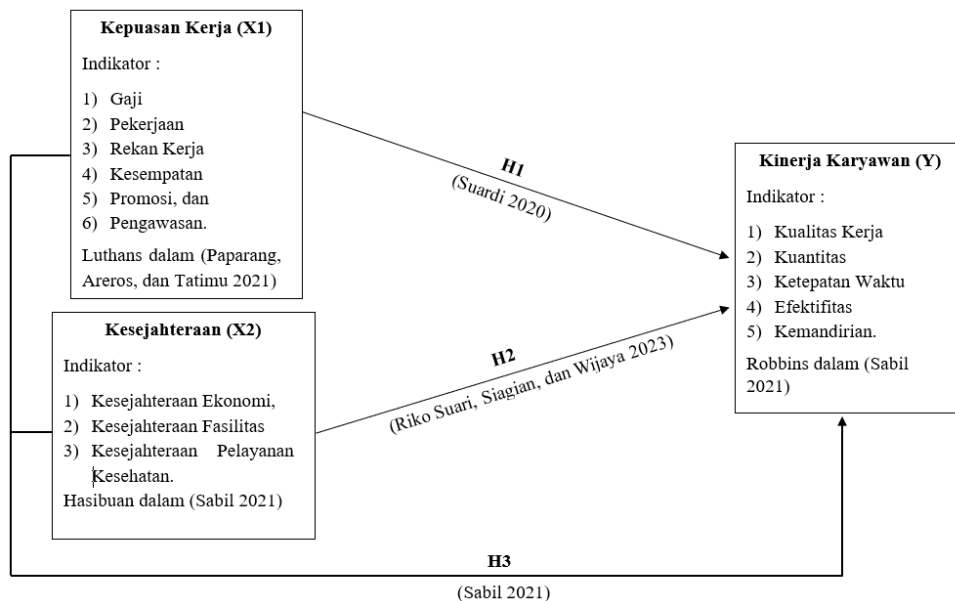
2. Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja. Menurut (Erwin 2022) kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek pelayanan, fasilitas, serta ekonomi, memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian memperlihatkan bahwasanya kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Menurut Ramesh et al. (2019), karyawan dengan kesejahteraan yang baik mempunyai kecenderungan bertaraf motivasi yang lebih tinggi dan lebih mampu menangani tekanan kerja. Selain itu, Van de Voorde et al. (2020) menegaskan bahwa kesejahteraan fisik dan mental karyawan secara langsung berkontribusi pada kualitas dan efisiensi kerja mereka. Studi oleh Huang et al. (2021) memperlihatkan bahwasanya kesejahteraan karyawan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan upaya peningkatan motivasi dan pengurangan stres.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan memadukan kombinasi dari kepuasan kerja dan kesejahteraan menciptakan sinergi positif yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi dengan cara menyeluruh. Studi yang diselenggarakan oleh (Suardi

2020) mengungkapkan adanya pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebanyak 56%. Temuan ini tidak sama dengan hasil studi (Damayanti et al. 2023), yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja hanya memberikan pengaruh sebanyak 40,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, studi yang diselenggarakan oleh (Riko Suari et al. 2023) menemukan pengaruh parsial kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,1%. Hasil ini berbanding terbalik dengan temuan (Komala 2020), yang mencatat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan hanya sebanyak 22,8%. Selain itu, penelitian (Sabil 2021) menunjukkan terdapatnya pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1. Adanya pengaruh parsial kepuasan kerja kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.
2. Adanya pengaruh parsial kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.
3. Adanya pengaruh simultan kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.

3. Metode Penelitian

Tujuan kajian ini ialah guna mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Locus* Kajian ini di laksanakan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Kajian ini menerapkan metode analisis *verifikatif* pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Kajian ini berpopulasi 34 dan seluruhnya jadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Sumber data primer yang dihimpun dengan pelaksanaan studi lapangan, wawancara, observasi dan kuesioner. Adapula studi literatur dan dokumentasi berperans ebagai data sekunder.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dapat ditinjau melalui uji validitas, dalam kajian ini item instrument variable penelitian dinyatakan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel yakni dalam signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) serta $n - 34$. Memanfaatkan rumus $df = n - 2$, yang mana n yaitu jumlah sampel. Sehingga $df = 34 - 2 = 32$ jadi didapatkan r tabel = 0.3388.

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel

Kepuasan Kerja X1				Kesejahteraan X2				Kinerja Karyawan Y			
Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,655	0,339	Valid	1	0,531	0,339	Valid	1	0,908	0,339	Valid
2	0,874	0,339	Valid	2	0,716	0,339	Valid	2	0,761	0,339	Valid
3	0,451	0,339	Valid	3	0,690	0,339	Valid	3	0,432	0,339	Valid
4	0,479	0,339	Valid	4	0,653	0,339	Valid	4	0,531	0,339	Valid
5	0,445	0,339	Valid	5	0,604	0,339	Valid	5	0,376	0,339	Valid
6	0,364	0,339	Valid	6	0,870	0,339	Valid	6	0,843	0,339	Valid
7	0,424	0,339	Valid	7	0,542	0,339	Valid	7	0,750	0,339	Valid
8	0,511	0,339	Valid	8	0,853	0,339	Valid	8	0,807	0,339	Valid
9	0,853	0,339	Valid	9	0,514	0,339	Valid	9	0,839	0,339	Valid
10	0,722	0,339	Valid	10	0,788	0,339	Valid	10	0,834	0,339	Valid
11	0,838	0,339	Valid	11	0,739	0,339	Valid	11	0,780	0,339	Valid
12	0,805	0,339	Valid	12	0,609	0,339	Valid	12	0,741	0,339	Valid
13	0,884	0,339	Valid	13	0,880	0,339	Valid	13	0,839	0,339	Valid
14	0,832	0,339	Valid	14	0,587	0,339	Valid	14	0,863	0,339	Valid
15	0,350	0,339	Valid	15	0,794	0,339	Valid	15	0,371	0,339	Valid

Sumber: Hasil Oleh Data SPSS 2024

Berlandaskan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa pada variable Kepuasan Kerja, Kesejahteraan, serta Kinerja Karyawan semua item instrument bernilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3388). Sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya item instrument pada keseluruhan variabel tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang tersebar berjumlah 34 responden yang meliputi 45 pertanyaan, 15 item diperuntukkan bagi pertanyaan Indikator Kepuasan Kerja (X1), 15 item pertanyaan diperuntukkan bagi indicator Kesejahteraan (X2), serta 15 item pertanyaan diperuntukkan bagi indicator kinerja karyawan (Y) dengan pengukuran skala likert.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabel Variabel

No	Variabel	r alpha	r tabel	Kriteria
1	Kepuasan Kerja	0,889	0,60	Reliabel
2	Kesejahteraan	0,762	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,763	0,60	Reliabel

Dapat ditinjau dari Nilai Alpha yang bernilai lebih besar dari nilai kritis maka mampu ditarik kesimpulan bahwasanya pertanyaan pada kuesioner Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan ialah reliabel serta mampu diterima.

1. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	4.99025187
Most Extreme Differences	Absolute
	.085
	Positive
	Negative
	-.075
Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Merujuk hasil uji normalitas dijumpai nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka mampu disimpulkan bahwasanya nilai residual mempunyai distribusi normal

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.990	8.511		.469	.641	
	Kepuasan Kerja	.478	.135	.413	3.536	.001	1.135
	Kesejahteraan	.409	.122	.391	3.347	.002	1.135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji multikolinearitas dijumpai nilai Tolerance sebanyak $0.881 > 0.10$ serta nilai VIF $1.135 < 10.00$. Sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya tidak ada Multikolinearitas Dasar pengambilan keputusan:

Tolerance $> 0,10$ = Tidak ada multikolinearitas

VIF $< 10,00$ = Tidak ada multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.171	5.115	1.402	.168
	Kepuasan Kerja	-.058	.081	-.711	.481
	Kesejahteraan	.001	.073	.018	.985

a. Dependent Variable: ABS_RES

Nilai Sig. Kepuasan Kerja (X1) sebanyak $0.481 > 0.05$ Nilai Sig. Kesejahteraan (X2) sebanyak $0.985 > 0.05$ sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi

2. Uji Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.990	8.511	.469	.641
	Kepuasan Kerja	.478	.135	3.536	.001
	Kesejahteraan	.409	.122	3.347	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan tabel diatas mampu dilihat nilai konstanta 3.990 sedangkan koeisien $b_1(X)$ dan $b_2(X_2)$ masing-masing adalah 0,478 dn 0,409. Sehingga mampu didapatkan persamaan regresi linear berganda, antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,990 + 0,479 X_1 + 0,409 X_2 + e$$

Nilai konstanta (α) sebanyak -3.990 memperlihatkan bahwasanya jika kepuasan kerja (X_1) serta kesejahteraan (X_2) tidak ada ataupun mempunyai nilai nol, maka kinerja karyawan

(Y) akan berada pada level -3.990. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya tanpa adanya kepuasan kerja dan kesejahteraan, kinerja karyawan akan sangat rendah atau bahkan negatif. **Koefisien β_1 (0.478)** menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebanyak 0.478, dengan asumsi faktor lainnya tetap. **Koefisien β_2 (0.409)** memperlihatkan bahwasanya setiap peningkatan kesejahteraan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebanyak 0.409.

Uji t

**Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.990	8.511		.469	.641
	Kepuasan Kerja	.478	.135	.413	3.536	.001
	Kesejahteraan	.409	.122	.391	3.347	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Df = n-k-1 atau 34-2-1= 31

T tabel = 2,040

Hipotesis 1

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh (parsial) X1 Terhadap Y ialah sebanyak $0,002 < 0,05$ serta nilai T hitung $3.536 > 2.040$ t tabel, oleh karenanya mampu ditarik kesimpulan bahwasanya ada pengaruh dengan cara parsial Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil kajian ini serupa dengan kajian Ramadhany (2020) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi dengan cara positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh (parsial) X2 Terhadap Y ialah sebanyak $0,002 < 0,05$ serta nilai t hitung $3.347 < 2.040$ t tabel, oleh karenanya mampu ditarik kesimpulan bahwasanya ada pengaruh dengan cara parsial Kesejahteraan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil kajian ini serupa dengan kajian (Erwin 2022) kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek pelayanan, fasilitas, serta ekonomi, memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan.

3. Uji F

**Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.272	2	469.136	18.070	.000 ^b
	Residual	1220.228	47	25.962		
	Total	2158.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepuasan Kerja

(k; n - k) = (2;34-2) = (df-2 ke 32) = 3.29

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y ialah sebanyak $0.00 < 0.05$ serta nilai F hitung $18.070 > 3.29$ F tabel. Oleh karenanya mampu

ditarik kesimpulan bahwasanya ada pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) dengan cara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kajian ini sejalan dengan penelitian (Sabil 2021) menunjukkan terdapat pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.411	5.095

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepuasan Kerja

Nilai Adjusted R Square 0,435 = 43,5% artinya variable bebas Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan dengan cara serempak memengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebanyak 43,5% serta sisa yang lain 56,5% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dikaji

Pembahasan

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kajian ini menunjukan hasil yakni variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukan oleh nilai t hitung 3.546 yang melampaui nilai tabel yakni 2040 dengan taraf signifikasi $0,001 < 0,5$. Bisa ditarik simpulan jika H1 diterima, yang menampilkan jika variabel Kepuasan Kerja memengaruhi secara signifikan positif dengan cara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Kajian ini serupa dengan kajian Ramadhany (2020) memaparkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang bisa ditarik kesimpulan jika karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kinerja yang optimal.

2. Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Kajian ini menunjukan hasil yakni variabel Kesejahteraan memengaruhi kinerja karyawan. Ditunjukan oleh nilai t hitung 3,347 yang melebihi nilai tabel yakni 2040 dengan taraf $0,002 < 0,05$. Bisa ditarik simpulan jika H2 diterima, yang menampilkan jika variabel Kesejahteraan berpengaruh signifikan dengan cara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Hasil kajian ini sejalan dengan kajian (Erwin 2022) kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek pelayanan, fasilitas, serta ekonomi, memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Studi memperlihatkan bahwasanya kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil studi, variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan dengan cara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dengan nilai F hitung sebanyak $18,070 > 3,29$ serta taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H3 yang menyebutkan jika kepuasan kerja dan kesejahteraan memengaruhi secara signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dapat diterima. Kajian ini sejalan dengan penelitian (Sabil 2021). Nilai R-squared sejumlah 0,435 memperlihatkan jika 43,5% kepuasan kerja dan kesejahteraan mempengaruhi kinerja guru, sedangkan 56,5% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dikaji. Mampu disimpulkan bahwasanya peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan dengan cara simultan dapat menaikkan kinerja karyawan dengan optimal.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Dengan nilai t-hitung sebanyak 3,536 yang lebih besar dari t-tabel 2,040 serta nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya makin tinggi taraf kepuasan kerja, makin baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan juga terbukti memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebanyak 3,347 yang lebih besar dari t-tabel 2,040 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya peningkatan kesejahteraan, baik dari aspek ekonomi, fasilitas, maupun pelayanan kesehatan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kepuasan kerja dan kesejahteraan memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebanyak 18,070 yang lebih besar dari F-tabel 3,29 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebanyak 43,5% memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja dan kesejahteraan secara serempak menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, di sisi lain 56,5% mendapat pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dikaji pada kajian ini.

Saran

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja

PT. Sumber Adiluhung Kahuripan perlu menyesuaikan gaji dan tunjangan agar lebih sesuai dengan beban kerja. Di sisi lain, perusahaan mampu menyediakan peluang bagi karyawan agar dapat melakukan pengembangan terhadap keterampilan dengan adanya pelatihan serta menciptakan sistem promosi yang adil dan transparan agar dapat memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja.

2. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan mampu menyediakan fasilitas kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu, perlu adanya peningkatan program asuransi kesehatan dan akses layanan medis yang lebih baik. Menyediakan skema insentif dan bonus yang lebih kompetitif juga akan membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan.

3. Strategi Untuk Kinerja Optimal

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan sistem evaluasi yang objektif dan berkelanjutan. Membentuk kebiasaan kerja yang semakin kolaboratif akan menunjang terciptanya lingkungan kerja yang positif. Selain itu, dukungan terhadap keselarasan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu memberikan peningkatan terhadap produktivitas serta kepuasan karyawan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Muhammad, Asep Jamaludin, dan Nandang. 2024. "Influence leadership style and work motivation on employee performance at office of the head of the northern rengasdengklok village." 7:1579–90.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2(3):181–90.
- Erwin. 2022. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi." *Hunatech* 1(1):37–50. doi:

10.59967/hunatech.v1i1.16.

- Fitriah, Rahman, N., dan E. Rachim. 2024. "Pengaruh Displin Kerja, Beban Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan" *Sparkling Journal Of Management* 2(1):28–40.
- Hidayat, Rian, dan Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2):387–96. doi: 10.62515/staf.v1i2.81.
- Istiqamah, Septia. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Rawas ULU Di Sumatra Selatan." 9:356–63.
- Komala, Tita. 2020. "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang."
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, dan Budi Harto. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Paparang, Natalia, William Areros, dan Ventje Tatimu. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado." *Productivity* 2(2):119–23.
- Pratama, Arfananda Dias, dan Axel Giovanni. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang." *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen* 3(4):21–27. doi: 10.32938/ie.v3i4.2072.
- Pratama, Yonan, dan Emma Yulianti. 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(4):638. doi: 10.32493/jee.v5i4.31439.
- Putri, Almira Amara, dan Sri Nawatmi. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1):1225–36. doi: 10.31955/mea.v8i1.3839.
- Ramadhany, Elfa Suci. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor." *Universitas Pakuan Bogot* 111.
- Riko Suari, Arifin Siagian, dan Roby Wijaya. 2023. "Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro." *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis* 9(2):13–25. doi: 10.54964/satyamandiri.v9i2.383.
- Sabil, Ariesto Patria. 2021. "Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(4):1341–48. doi: 10.26740/jim.v9n4.p1341-1348.
- Samsumi. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 1(3):187–93.
- Setiawan, Yudi. 2022. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 10(03):127. doi: 10.26418/ejme.v10i03.55179.
- Setyawati, Amelia, Siska Yustika, Aditya Rusli, Nyuherno Aris Wibowo, Eko Wahyudi, Soehartatiek, dan &. Others. 2022. *Pengantar Perilaku Organisasi: Pendekatan Teoritis dan Praktis. Media Sains Indonesia*. diedit oleh A. Sudirman.
- Suardi. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Menara Ekonomi* 6(1):96–102.
- Suryani. 2021. "Suryani (2020, 2) Kinerja karyawan." 1–8.