

## **Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo**

**Akhmad Mitakhul Hudin**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. [Akhmad.17010664180@mhs.unesa.ac.id](mailto:Akhmad.17010664180@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT X di Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan departemen produksi unit 2 pada PT X di Sidoarjo, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 141 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berasal dari skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818, yang memiliki hubungan yang searah.

**Kata Kunci:** *workplace well-being*, kinerja, karyawan

### **Abstract**

*Human resources are an important asset for the company in achieving the company's goals and success. To get employees with good performance, companies need to pay attention to welfare employees. This study aims to determine the relationship between workplace well-being and employee performance at PT X in Sidoarjo. The method used in this research is quantitative research. The population in this study were employees of the production department unit 2 at PT X in Sidoarjo, sampling using purposive sampling technique with a total of 141 employees. This study uses a data collection technique in the form of a questionnaire derived from ascale Likert. The data analysis technique used in this research is using the software IBM SPSS 24.0. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between workplace well-being and employee performance at PT. X in Sidoarjo proved a significance value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.818, which has a unidirectional relationship.*

**Keywords:** *workplace well-being, performance, employees*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara berkembang dengan tenaga kerja yang banyak dengan didominasi pada umur yang terbilang produktif. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa total penduduk Indonesia yang sedang bekerja terutama di bidang industri mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tercatat dalam data sensus statistik yang tercatat di tahun 2018 penduduk dengan umur 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan utama di sektor industri sebanyak 17,924,002 orang. Berdasarkan dari jumlah tersebut terjadi kenaikan pada tahun 2019 naik menjadi 18,228,162 orang. Tidak hanya pada bidang industri saja, banyak para pekerja Indonesia menekuni bidang lainnya antara lain pada bidang perkebunan, perdagangan, pertanian, pendidikan, serta pada bidang jasa.

Karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Apabila terdapat kurang aktifnya karyawan maka tidak ada gunanya alat-alat canggih yang terdapat di perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik, apabila karyawan mempunyai antusiasme kerja yang tinggi (Hasibuan, 2011). Perusahaan yang mampu mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya dengan bijak, maka akan menghasilkan kesuksesan dan keberhasilan untuk perusahaan, hal itulah yang membuat para pengusaha sadar akan berharganya karyawan sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan nilai investasi perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan melebihi target perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diperoleh karyawan, hasil tersebut berdasarkan dengan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan (Wartono, 2017). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini, apabila ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tidak hanya menuntut pekerjaan karyawan saja, melainkan juga dengan memberikan motivasi dan dukungan dari pemimpin. Untuk itu perusahaan diharapkan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan terutama di tempat kerja. *Workplace Well-Being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu rancangan yang sangat inovatif pada bidang keilmuan manajemen dan organisasi sehingga rancangan serta deskripsinya berbeda-beda (Brunette, 2013).

Studi pendahuluan juga sudah dilaksanakan oleh peneliti dengan melakukan metode wawancara kepada sepuluh subjek dari dua ratus tiga puluh tiga karyawan di perusahaan PT. X di Sidoarjo pada Departemen produksi unit 2. Dengan model pertanyaan yang diajukan ke subyek diantaranya yaitu identitas karyawan, lama bekerja, pendapat karyawan tentang pekerjaannya, hubungan karyawan dengan pemimpin dan rekan kerja, serta lingkungan kerja. Hasil dari proses wawancara menunjukkan bahwa, karyawan yang bekerja pada perusahaan X rata-rata sudah bekerja selama kurang lebih satu tahun. Beberapa karyawan merasa bahwa upah para karyawan dan dukungan serta motivasi dari pemimpin sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Kepala bagian produksi unit 2 menuturkan bahwa pimpinan yang keras terhadap bawahannya membuat karyawan *down*, tidak adanya motivasi karyawan mengakibatkan kinerjanya terus menurun, persaingan antar karyawan yang tinggi dimulai sebelum memasuki gerbang pintu masuk hingga saat bekerja. Berdasarkan data wawancara yang telah didapat aspek yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor uang para karyawan akan susah fokus, malas, berbeda dengan kesehariannya apabila sudah memasuki akhir bulan. Sedangkan menurut HRD di perusahaan tersebut menyebutkan bahwa HRD tersebut sering mendapatkan keluhan dari para *leader* di bagian masing masing bahwa terdapat beberapa karyawan izin ke toilet dengan durasi waktu yang cukup lama, menurutnya hal ini dapat menghambat kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Namun Prawirosentono dan Primasari (2015) berpendapat bahwa aspek dari kinerja karyawan antara lain (1) Efektivitas yaitu tujuan kelompok yang mampu dicapai sesuai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan, (2) Tanggung jawab yaitu sesuatu yang sudah dipercayakan kepadanya mengenai wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. (3) Disiplin yaitu ketaat dengan aturan dan hukum yang sudah berlaku. Disiplin karyawan merupakan karyawan yang ketaatan pada aturan dan perjanjian yang di

sepakati oleh karyawan dengan perusahaannya, dan (4) Inisiatif yaitu kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam bentuk daya pikir yang dituangkan melalui suatu ide untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sifat inisiatif tersebut seharusnya mendapatkan perhatian yang lebih untuk mendorong kemajuan karyawan kemajuan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Bangun (2012) kinerja merupakan hasil yang pekerjaan yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan dari pekerjaannya. Pendapat lain menurut Mondy (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang berorientasi pada tujuan yang terarah untuk memastikan agar cara-cara dari pengorganisasian ada pada tempatnya yang berguna untuk memaksimalkan produktivitas dari setiap karyawan, tim, dan organisasi. Pendapat lain menurut Prawirosentono dan Primasari, (2015) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan atau tim dari suatu kelompok organisasi yang telah dicapai sesuai dengan kebijakan-kebijakan perusahaan maupun tanggung jawab dari semua kegiatan yang berfungsi untuk mencapai tujuan secara legal, sesuai dengan norma yang berlaku maupun hukum yang didasari oleh moral, etika dan tanggung jawab. Dari para pendapat para pakar diatas peneliti memberi kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menurut Liwanto dan Kurniawan (2014) karyawan yang jarang melakukan kesalahan saat bekerja, jarang mendapatkan komplain, memahami tugas serta tanggung jawabnya saat bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Temuan dari studi pendahuluan mengenai kinerja karyawan sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Suprihati (2014) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan motivasi, insentif, lingkungan kerja dan diklat. Apabila faktor tersebut terpenuhi, maka kinerja dari karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya apabila dari beberapa faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan kurang optimal maka tidak akan ada gunanya mesin-mesin canggih.

Simamora (2015) berpendapat bahwa kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) Faktor individu yang merupakan faktor yang berasal dari keahlian serta kemampuan, latar belakang dan demografi, (2) Faktor psikologis yang merupakan sesuatu yang berasal dari persepsi *attitude*, pembelajaran, *personality* dan motivasi. Dan (3) Faktor organisasi adalah sesuatu sumber daya, penghargaan, kepemimpinan, *job design* dan struktur.

Menurut pendapat lain Moehersono (2012), faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu (1) harapan terhadap balas jasa, (2) kemampuan, (3) dorongan, (4) kebutuhan, (5) persepsi terhadap tugas yang telah diterima, (6) imbalan baik itu internal maupun eksternal, dan (7) persepsi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian lain yang menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dilakukan oleh Wahdati

(2019), dia menyebutkan bahwa terdapat faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan faktor tersebut yaitu kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well being*.

Terdapat penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Herwanto dan Ummi (2017) yang membahas tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD. Dari hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD hubunga yang didapatkan menunjukkan korelasi yang negatif.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2015) untuk mengukur kinerja dari karyawan bisa dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu (1) Efektivitas yaitu tujuan kelompok yang mampu dicapai sesuai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan, (2) Tanggung jawab yaitu sesuatu yang sudah dipercayakan kepadanya mengenai wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. (3) Disiplin yaitu ketaat dengan aturan dan hukum yang sudah berlaku. Disiplin karyawan merupakan karyawan yang ketaatan pada aturan dan perjanjian yang di sepakati oleh karyawan dengan perusahaannya, dan (4) Inisiatif yaitu kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam bentuk daya pikir yang dituangkan melalui suatu ide untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sifat inisiatif tersebut seharusnya mendapatkan perhatian yang lebih untuk mendorong kemajuan karyawan kemajuan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat lain yang mampu mengukur kinerja karyawan diungkapkan oleh Bangun (2012) kinerja karyawan bisa diketahui dengan (1) Jumlah pekerjaan adalah suatu hasil kerja yang sudah di targetkan kepada karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan secara langsung mengenai pentingnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, (2) Kualitas pekerjaan merupakan kemampuan untuk dapat memenuhi standar yang dihasilkan oleh karyawan sesuai yang ditentukan, (3) Ketepatan waktu merupakan ketepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan agar tidak menghambat proses lainnya sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan, (4) Kehadiran merupakan suatu absensi rutin yang harus dilakukan untuk mengetahui tingkat keaktifan dan kedisiplinan karyawan sesuai jam kerja yang telah diberlakukan, dan (5) Kemampuan kerja sama adalah hubungan simbiosis mutualisme yang berfungsi untuk saling suport dan mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan temuan fenomena dari hasil wawancara didapatkan hasil mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang didasarkan pada teori dari Page (2005) yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Dimensi intrinsik yang ada di lapangan menunjukkan para karyawan merasa kurang nyaman karena persaingan di antara rekan kerjanya sangatlah tinggi dan para karyawan merasa bahwa untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan sangatlah susah. Sedangkan dimensi ekstrinsik yang ada di lapangan menunjukkan bahwa karyawan

memiliki tuntutan pekerjaan untuk dapat mengerjakan pekerjaan di segala bagian di perusahaan dengan pemahaman dan *training* yang singkat sehingga karyawan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan tersebut tidak mendapatkan apresiasi, motivasi dan dukungan dari perusahaan.

Selain itu, upah yang didapatkan oleh karyawan masih di bawah UMK di wilayah Sidoarjo. Susahnya untuk meminta ijin cuti juga membuat karyawan sering membolos kerja. Perputaran shift yang didapatkan oleh beberapa karyawan dari shift malam langsung ke shift siang membuat karyawan tersebut memiliki waktu istirahat yang sangat minim. Lingkungan kerja yang panas juga membuat karyawan tersebut merasa kurang fokus dan sulit berkonsentrasi saat bekerja. Karena kurangnya kesejahteraan di tempat kerja dapat mengakibatkan kinerja dari karyawan menurun. Menurut Wijayanto, Wahyudi, dan Suseno (2017) kesejahteraan karyawan di tempat kerja mempunyai dampak positif terhadap hasil kinerja karyawan. Dalam penelitiannya juga disebutkan bahwasannya salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di perusahaan dengan kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena tujuan diberikannya kesejahteraan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, meningkatkan tanggung jawab karyawan pada perusahaan, meminimalisir perputaran kerja, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Slem, Kern, dan Brodrick (2015) *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Page (2005) menjelaskan *workplace well-being* yang merupakan suatu kemakmuran yang dapat dirasakan oleh para karyawan yang berhubungan tentang perasaan secara umum serta nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya. Menurut Cooper dan Quick (2017) kesejahteraan di tempat kerja merupakan proses individu bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya sebagai cara untuk mencapai hasil dari suatu tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini individu bisa dikatakan memiliki tingkat kesejahteraan yang baik apabila dalam kerjanya terdapat kerjasama tim yang saling membantu dan mampu memberikan dukungan satu sama lain.

Pendapat lain dari Kardinah (2019) *workplace well-being* merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan mengenai kesejahteraan yang diterimanya yang muncul dari beberapa aspek tertentu yang memiliki kaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga muncul beberapa faktor seperti halnya keamanan, kenyamanan serta kepuasan karyawan pada lingkungan kerjanya. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *Workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya agar dapat memaksimalkan

kemampuan yang dimilikinya dan saling memberikan dukungan sesama rekan kerjanya.

Page (2005) menuturkan bahwa *workplace well-being* memiliki dua dimensi yang terdiri dari perasaan secara umum baik dari dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik, dari kedua dimensi tersebut masing-masing memiliki beberapa indikator antara lain sebagai berikut: yang pertama yaitu dimensi intrinsik merupakan dimensi ini berkaitan tentang perasaan karyawan mengenai tugas-tugas yang dia terima di tempat kerjanya. Dimensi ini lebih mempunyai pengaruh dalam meningkatkan *workplace well-being* pada individu. Dimensi intrinsik terdiri dari lima indikator, yaitu : (a) Tanggung jawab dalam bekerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan yang telah diamanahkan olehnya dan kepercayaan untuk melakukannya secara baik, (b) Makna pekerjaan merupakan perasaan karyawan mengenai makna dan tujuan bisa itu secara personal, maupun tentang hal yang lebih luas dalam pekerjaannya, (c) Kemandirian dalam bekerja merupakan sebuah perasaan karyawan mengenai kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya sendiri tanpa ada intervensi dari manajemen secara terus-menerus, (d) Penggunaan pengetahuan dan kemampuan disaat bekerja merupakan perasaan tentang pekerjaan yang telah diberikan membuat karyawan dapat menggunakan secara maksimal pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki saat bekerja, dan (e) Perasaan berprestasi dalam bekerja merupakan pencapaian tertentu yang mereka rasakan yang berkaitan dengan pekerjaan, disaat karyawan merasa senang dengan apa yang dia lakukan memberikan perasaan berprestasi karena sudah dapat berhasil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam pekerjaannya.

Kedua terdapat Dimensi ekstrinsik merupakan dimensi yang mengacu mengenai suatu hal yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja, dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan indikator antara lain: (a) Penggunaan waktu sebaik-baiknya merupakan perasaan karyawan untuk dapat mengetahui waktu kerjanya karena hal tersebut dapat memungkinkan para karyawan untuk dapat membentuk keseimbangan di hidupnya antara jam kerja dengan kehidupan pribadi mereka (*work-life balance*), (c) Kondisi kerja adalah keadaan yang dapat menggambarkan kepuasan dari karyawan tentang keadaan dari tempat kerja mereka seperti ruangan kerja serta budaya organisasi yang ada di lapangan, (d) Supervisi merupakan perlakuan dari atasan yang diterima karyawan di tempat kerja seperti pemberian dukungan, perlakuan yang baik, memberi bantuan ketika dibutuhkan serta pemberian penghargaan dari atasan, (e) Peluang promosi merupakan pemberian kesempatan bagi para karyawan untuk dapat berkembang secara profesional di tempat kerjanya tersebut, (f) Pengakuan terhadap kinerja yang baik merupakan sebuah perasaan karyawan mengenai perlakuan yang berbeda karena sudah melakukan pekerjaannya dengan baik daripada karyawan lain yang kinerjanya kurang baik saat di tempat kerjanya, (g) Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dilokasi kerja merupakan *reward* yang bertujuan untuk

memberikan pujian atau semangat lebih agar individu mampu meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi (h) Upah merupakan kepuasan karyawan yang diperoleh karena kompensasi yang telah di berikan oleh perusahaan bisa berupa uang dari apa yang dikerjakan maupun dari lingkungan kerjanya, dan (i) Keamanan pekerjaan merupakan sebuah perasaan puas yang berasal dari karyawan karena dia merasa aman saat bekerja di tempat kerjanya.

Menurut Page (2005) karyawan dengan *workplace well-being* yang tinggi karyawan yang juga memiliki emosi yang positif sehingga dapat membuat mereka merasa senang dan lebih produktif saat melakukan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang mempunyai *Workplace well-being* yang rendah karyawan tersebut akan memiliki emosi negatif yang diakibatkan karena ketidaknyamanan yang mereka rasakan saat bekerja di tempat kerjanya, sehingga akan membuat karyawan tersebut kurang produktif atau kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan,. Apabila karyawan tidak sejahtera, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Laksmi. K. K. dan Budiani, M. S. (2015) kesejahteraan karyawan mudah untuk mengetahui, ketika karyawan menemukan kesenangan dan ketertarikan dalam bekerja maka sudah dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut senang akan pekerjaannya dan dia akan menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas, maka oleh itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo sehingga dapat mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. X di Sidoarjo. Penelitian ini berfokus pada variabel *workplace well being* dengan kinerja karyawan karena pada perusahaan PT. X belum pernah meneliti mengenai hubungan antara *workplace well being* dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga membutuhkan hasil analisis mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga dapat menjadikan salah satu pembaharuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka oleh itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan memakai angka sebagai data penelitian yang nantinya akan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan menguji hipotesis penelitian yang akan dilakukan atau sudah ditetapkan (Jannah, 2018). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti

dari sumber pertama (Suryabrata, 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan survey dan wawancara serta dari hasil penilaian kinerja pegawai pada PT. X di Sidoarjo. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya, dalam hal ini biasanya sudah tersusun dalam bentuk dokumen buku ataupun sumber-sumber lainnya (Suryabrata, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian yaitu data karyawan pada PT X di Sidoarjo.

Populasi merupakan wilayah generalisasi dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada sekelompok individu yang mempunyai ciri yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi dari penelitian ini yang akan dijadikan subjek penelitian (Jannah, 2015). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT X di Sidoarjo pada departemen produksi unit 2 berjumlah 233.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Darmawan (2013) teknik *purposive sampling* ini digunakan untuk menentukan sampel dari kriteria khusus. Selain itu, Darmawan (2013) juga menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan responden yang terpilih menjadi subjek/partisipan dalam penelitian atas pertimbangan oleh peneliti tersebut. Pertimbangan tersebut didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut antara lain karyawan yang bekerja di PT X Sidoarjo pada bagian produksi unit 2, bekerja selama lebih dari satu tahun, bekerja *daytime* maupun *shift*. Berdasarkan perhitungan yang telah diketahui peneliti didapatkan jumlah subjek yang akan digunakan di dalam penelitian ini sebesar 181 karyawan, 40 orang karyawan digunakan untuk *tryout* dan sisanya sebanyak 141 karyawan yang akan digunakan sebagai data pada penelitian ini.

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan skala kuesioner atau angket. Menurut Azwar (2010) menyatakan bahwa kuesioner merupakan salah satu bentuk instrumen pengumpulan data yang *relative*, fleksibel dan mudah untuk digunakan. Pengumpulan ini menggunakan skala kuesioner yakni terdiri dari data demografis karyawan (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja), skala *Workplace Well-Being*, dan *Rating scale* yang dikembangkan oleh perusahaan untuk mengukur kinerja pada karyawan PT. X. Pengumpulan data dilakukan oleh atasan pada setiap divisi.

Definisi operasional dari kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Sedangkan definisi operasional *Workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya agar dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya dan saling memberikan dukungan sesama rekan kerjanya.

Menurut Azwar (2010) instrumen penelitian memiliki peran yang penting untuk memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya pada sebuah penelitian. Instrumen penelitian ini dibuat untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Setiap variabel memiliki masing-masing instrumen dan jumlah item yang berbeda-beda.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang mengukur variabel *Workplace Well-Being* menggunakan skala *likert*

untuk memberikan nilai pada setiap item yang diberikan. Menurut Azwar (2010) skala *likert* merupakan skala yang menunjukkan sikap responden pada pernyataan yang telah disajikan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lima pilihan jawaban hal ini dikarenakan skala *likert* dengan lima skala telah banyak digunakan dalam penelitian dan memiliki kelebihan dapat mengakomodir jawab dari responden yang bersifat netral, dimana hal tersebut tidak terdapat dalam skala likert dengan empat skala yang menghilangkan pilihan yang bersifat netral (Hertanto, 2017). Skala likert dengan lima pilihan jawaban yang digunakan antara lain Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan sikap terdiri dari dua macam yakni, pernyataan *favorable* yang mendukung variabel penelitian dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung variabel penelitian. Berikut ini skor pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yakni:

**Tabel 1. Skala Likert**

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala *Workplace Well-Being* dari teori Page (2005) yang terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik memiliki 5 indikator antara lain tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan, perasaan berprestasi. Sedangkan dimensi ekstrinsik memiliki 8 indikator yang terdiri dari penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, keamanan pekerjaan. Dari ketiga belas indikator dapat dikembangkan menjadi 39 butir item.

Penelitian ini memakai uji validitas yang menggunakan analisis item dengan mengkorelasi skor tiap butir pernyataan dengan skor total. Jika  $r$  hitung untuk setiap  $r$  butir pertanyaan memiliki nilai positif dan lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Apabila terdapat pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tidak dapat diteliti lebih lanjut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 *for windows*. Menurut Sugiyon (2013), terdapat syarat yang harus terpenuhi syarat tersebut yaitu jika data validitas  $> 0,3$  atau lebih besar dari 0,3 maka item-item pertanyaan dari kuesioner dapat dikatakan valid begitupula sebaliknya jika data validitas menunjukkan  $< 0,3$  atau kurang dari 0,3 maka item-item pertanyaan dari kuesioner.

Berdasarkan hasil uji coba pada skala yang telah dibuat kepada 40 responden menghasilkan nilai validitas dan nilai reliabilitas pada skala yang telah diujikan.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan menggunakan analisis pada setiap itemnya dengan cara mengkoreksi skor pada tiap butirnya dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butirnya. Jika terdapat item yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat maka item pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Jumlah item pada skala *workplace well-being* sebanyak 39 butir item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terdapat 4 butir item yang tidak memenuhi syarat atau dinyatakan gugur karena memiliki nilai  $< 0,3$ . Hingga menyisahkan 35 butir pertanyaan yang memenuhi syarat atau valid yang hasilnya lebih dari 0,3 atau  $> 0,3$  yang mampu dilanjutkan untuk diteliti. Item yang tidak valid dikarenakan mengerjakan secara asal-asalan atau mencontoh rekannya. Item yang dibuat untuk dilanjutkan penelitian sudah mewakili setiap indikator dari variabel *workplace well-being*.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows. Menurut Arikunto (2006) reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu instrument yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Syarat-syarat dalam mengukur reliabilitas yaitu ketika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  atau kurang dari 0,60 yang berarti susunan dari pernyataan atau pertanyaan yang diturunkan dari dimensi variabel yang berarti reliabel. Maka sebaliknya ketika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0,60$  atau kurang dari 0,60 yang berarti susunan dari pernyataan atau pertanyaan yang diturunkan dari dimensi variabelnya tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows. Didapatkan nilai reliabilitas dari skala *workplace well-being* dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,960 sehingga skala *workplace well-being* dapat dikatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,60 atau nilai  $(\alpha) > 0,60$ , sedangkan dari variabel kinerja didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,709 sehingga variabel kinerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,60 atau nilai  $(\alpha) > 0,60$ .

Teknik analisis data dalam penelitian difungsikan untuk mencari tahu penerimaan hipotesis atau penolakan hipotesis yang akan diteliti. Teknik analisis data ini digunakan sebagai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi *Pearson product moment*. Korelasi *Pearson product moment* ini digunakan untuk mengukur hubungan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Korelasi *Pearson product moment* adalah pengukuran yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis dilakukan dengan melakukan uji hipotesis dengan mengkorelasikan jawaban responden masing-masing item dengan skor totalnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji hipotesis, uji linieritas dan uji hipotesis. Uji normalitas digunakan

untuk melihat penyebaran dan distribusi data. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan analisis *kolmogorov smirnov* yang memiliki syarat bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) (Sugiyono, 2016). Tahapan selanjutnya yakni uji linieritas. Dimana dalam uji linieritas ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai korelasi antar variabel dengan menggunakan program IBM SPSS 24.0 for windows. Penyebaran data ini dikatakan linier apabila hasil uji linearitasnya memiliki nilai probabilitas  $> 0.05$  dan penyebaran data ini dikatakan tidak linier apabila hasil uji linearitasnya memiliki nilai probabilitas  $< 0.05$  (Santoso, 2014). Tahap terakhir yakni uji hipotesis yang merupakan suatu uji yang digunakan untuk memutuskan atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows. Tujuan menggunakan teknik korelasi ini yakni untuk mencairitahu apakah terdapat hubungan antara variabel *Workplace Well-Being* (X) dengan kinerja karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *workplace well-being* dengan Kinerja karyawan pada subjek yang telah diteliti. Metod penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah model penelitian yang menekankan pada suatu analisis data-data penelitian yang dimana dalam proses pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 141 karyawan produksi unit 2 pada perusahaan X di Sidoarjo, peneliti mendapatkan data yang sudah diolah menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 24.0 for windows* berupa statistik deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	N	Mean	SD	Min	Max
WWB	141	134,14	14,700	91	168
Kinerja	141	26,81	2,696	21	32

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai terendah dari variabel *workplace well-being* yaitu 91 dan nilai tertinggi sebesar 168. Serta didapatkan nilai rata-rata atau nilai *mean* hasil yang di dapat dari variabel *workplace well-being* sebesar 134,14, dapat diartikan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerjanya terbilang cukup tinggi. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel kinerja sebesar 32 dan nilai terendah sebesar 21, nilai rata-rata atau *mean* dari variabel kinerja karyawan sebesar 26,81, dapat diartikan bahwa kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut cukup tinggi. Nilai standar deviasi yang diperoleh dari variabel Variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan adalah 14,7 dan 2,696 dimana nilai standar deviasi baik dari variabel Variabel *workplace well-being* dan variabel kinerja karyawan jauh lebih kecil daripada nilai *mean* hal tersebut menunjukkan bahwa data rata-rata penelitian ini bervariasi.

*Uji Normalitas*

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mencari tahu hubungan penyebaran data dan distribusi normal atau tidaknya suatu data (Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan uji normalitas analisis *kolmogorov smirnov test* yang data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) begitu juga sebaliknya bila ( $p < 0,05$ ) lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi (Sugiyono, 2016).

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan analisis dari *kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows terhadap variabel *workplace well-being* dengan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Workplace Well-Being	Kinerja
<b>N</b>		141	141
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	134,14	26,81
	Std. Deviation	14,700	2,696
	<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,063
	Positive	,057	,075
	Negative	-,063	-,074
<b>Test Statistic</b>		,063	,075
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,200 <sup>c</sup>	,053 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel data uji normalitas diatas nilai signifikansi data variabel *workplace well-being* adalah 0,2. Sedangkan variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikansi 0,053, dari kedua data tersebut keduanya berdistribusi normal karena lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

*Uji Linieritas*

Uji linieritas juga merupakan tahapan dari analisis data untuk melihat korelasi atau hubungan terkait. Uji linieritas dimaksudkan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linearitas difungsikan untuk menganalisis korelasi antara dua variabel. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows. Penyebaran data ini dikatakan linier jika hasil uji linearitasnya memiliki nilai probabilitas  $> 0.05$  begitu juga sebaliknya penyebaran data dikatakan tidak linier apabila hasil uji linearitasnya memiliki nilai probabilitas  $< 0.05$  (Santoso, 2014). Menyebutkan apabila *workplace well-being* baik maka akan tercipta kinerja yang baik pada karyawan juga dan apabila *workplace well-being* buruk maka akan tercipta kinerja yang buruk pada karyawan pula.

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Nilai Signifikansi Deviation from Linierity	Keterangan
<i>Workplace Well-Being</i> *Kinerja	0,809	Linear

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan sebesar 0,809.

Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi data lebih dari 0,05. Sehingga hasil linieritas antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan menunjukkan data tersebut linier.

*Uji Hipotesis*

Uji hipotesis merupakan sebuah proses dalam penelitian guna mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *workplace well-being* sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ialah untuk mencari hubungan antara dua variabel yang diteliti. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo”. Pengujian hipotesis ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows. Signifikansi korelasi antar variabel dapat dilihat pada bagian Sig. (2-tailed).

Korelasi dapat dikatakan signifikan jika kedua variabel memiliki Sig. (2-tailed)  $< 0,05$  maka bisa dikatakan terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Dan jika nilai Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  bisa dikatakan tidak adanya hubungan antara dua variabel. H1 dapat diterima bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka sebaliknya bila nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 maka yang di terima H0.

Hasil uji hipotesis pada penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

		Workplace Well-Being	Kinerja
<i>Workplace Well-Being</i>	Pearson Correlation	1	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	141	141
Kinerja	Pearson Correlation	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	141	141

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05, maka hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan antara variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, sehingga hasil hipotesis dari penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo”.

Hubungan yang kuat di antara kedua variabel dapat dilihat pada besaran nilai korelasi (r) yang rentang

nilainya dari 0 sampai 1 (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan ketentuan dari interpretasi dalam koefisien korelasi:

**Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,818 yang berarti nilai koefisien termasuk ke dalam kategori yang sangat besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang cukup kuat antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan. Karena nilai koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut berada pada rentang angka 0,80 – 1,00.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows dengan menggunakan metode analisis *Pearson Product Moment Correlation*, penelitian ini menyatakan bahwa “*workplace well-being* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo”. Hal tersebut dapat di buktikan dengan hasil pengolahan data diatas yang menunjukkan korelasi antara variabel *workplace well-being* dan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan/keterikatan yang signifikan. Hal tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima sehingga “terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo”.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang dapat menunjukkan nilai sebesar 0,818 atau sebesar 81,8% untuk selebihnya terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak bisa diungkap oleh peneliti. Berdasarkan kategori tingkat hubungan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2016) nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis data tersebut di rentang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada uji hipotesis yang telah dilakukan akan menunjukkan tanda positif atau tanda negatif. Tanda positif maupun negatif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan antar variabel. Pada penelitian ini nilai  $r$  menunjukkan tidak ada tanda negatif yang berarti bersifat positif, sehingga antara variabel *workpalce well-being* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang searah. Hubungan yang searah tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace well-being* maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kinerja merupakan hasil yang pekerjaan yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan dari pekerjaannya (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Moeheriono, (2012) kinerja adalah suatu program

kegiatan dan kebijakan untuk mencapai visi, misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan-perencanaan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05. Dari variabel *workplace well-being* dan variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan mempunyai keterikatan yang signifikan. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan, yang disebabkan karena adanya keterikatan antar aspek yang dimiliki oleh kedua variabel.

Aspek-aspek yang dimiliki variabel kinerja karyawan terdapat delapan aspek antara lain absensi, loyalitas, kedisiplinan, skil, kebersihan dan kerapihan, budi pekerti, kerja sama, dan alat kerja. Absensi atau kehadiran merupakan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja (Bangun, 2012). Aspek loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad guna bisa melakukan suatu kewajiban yang penuh dengan tanggung jawab dan kesadaran diri. Kesanggupan dan tekad dalam hal ini harus bisa dibuktikan dengan attitude yang baik pada semua kegiatan yang dilakukan sehari-hari. (Mangkunegara, 2014). Aspek kedisiplinan merupakan kesediaan karyawan untuk taat dan menghormati peraturan perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja (Moeheriono, 2012). Aspek *skill* merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya sesuai dengan intruksi atau SOP dari perusahaan (Moeheriono, 2012). Aspek kebersihan dan kerapihan merupakan keikut sertaan dalam menjaga dan memelihara lingkungan kerja. Aspek budi pekerti atau sikap merupakan kemampuan atau tindakannya saat bekerja baik dengan perusahaan, karyawan lain dalam bekerja sama (Moeheriono, 2012). Aspek kerja sama merupakan kesediaan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. (Bangun, 2012). Aspek alat kerja merupakan tindakan inisiatif karyawan untuk menggunakan alat kerja supaya melindungi dirinya dari bahaya di tempat kerjanya.

Hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa aspek atau komponen dari variabel kinerja karyawan cukup tinggi. Aspek atau komponen dari kinerja yang memiliki rata-rata paling tinggi yaitu aspek absensi. Menurut Bangun, (2012) Absensi merupakan bukti kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan bersama. Data diatas menunjukkan bahwa pada aspek absensi memiliki nilai cukup tinggi, dapat kita lihat pada tabel statistik deskriptif bahwa absensi memiliki nilai *mean* yang paling tinggi. Absensi karyawan yang cukup tinggi dapat diketahui melalui presensi karyawan yang jarang membolos bekerja.

Sementara untuk komponen lainnya dari kinerja karyawan yaitu loyalitas, kedisiplinan, *skill*, kebersihan dan kerapihan, budi pekerti, kerja sama, dan alat kerja, komponen ini memiliki rata-rata lebih rendah dari komponen absensi. Meskipun memiliki rata-rata di bawah komponen absensi, komponen loyalitas, kedisiplinan, *skill*, kebersihan dan kerapihan, budi pekerti, kerja sama, dan alat kerja yang dimiliki

karyawan cukup tinggi pula. Penerapan komponen kinerja karyawan dapat dikonseptualkan sebagai perilaku karyawan yang jarang melakukan kesalahan saat bekerja, jarang mendapatkan komplain, memahami tugas serta tanggung jawabnya saat bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Liwarto dan Kurniawan, 2014).

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya harapan terhadap balas jasa, kemampuan, dorongan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas yang telah diterima, imbalan baik itu internal maupun eksternal, dan persepsi terhadap kepuasan kerja (Moehersono, 2012). Sedangkan Wahdati (2019), menyebutkan bahwa faktor lain yang juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini bisa dilihat pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Herwanto, & Umami, f. T. (2017) yang berjudul "Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Kinerja Guru SD". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *workplace well-being* dan kinerja pada guru SD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja guru SD sebesar 33,1%. Penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebanding dengan kinerja para guru.

Penelitian terdahulu lainnya yang juga berkaitan dengan variabel kinerja ialah penelitian yang dilakukan oleh Devi, R dan Nurlita (2015) tentang kesejahteraan psikologis dengan kinerja guru. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kesejahteraan psikologis dan kinerja guru dengan hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian tersebut ialah ( $r = 0,004$ ,  $p = 0,004$ ) yang berarti dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kinerja guru. Dalam hal ini bisa juga diartikan bahwa semakin meningkat suatu aspek yang ada pada kesejahteraan psikologis maka semakin baik juga aspek-aspek dari kinerja guru.

Penelitian terdahulu lainnya yang berkaitan dengan variabel kinerja ialah penelitian yang dilakukan oleh Febriana, Ulfa (2019) dengan judul "Hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo". Penelitian tersebut memperoleh hasil nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,792 dan nilai signifikansi  $p = 0,000$  yang berarti penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat diartikan juga bahwa semakin tinggi aspek-aspek yang ada pada motivasi kerja dan kesejahteraan maka akan semakin besar pula aspek-aspek yang dimiliki oleh kinerja guru.

Penelitian lain oleh Wijayanto, Wahyudi, dan Suseno (2017) yang memperoleh hasil bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwasannya salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di perusahaan dengan kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena

tujuan diberikannya kesejahteraan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, meningkatkan tanggung jawab karyawan pada perusahaan, meminimalisir perputaran kerja, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Teori utama yang digunakan dalam variabel *workplace well-being* menggunakan teori yang dikemukakan oleh Page (2005). *Workplace well-being* merupakan sebagai kemakmuran yang dirasakan oleh para karyawan yang berhubungan tentang perasaan secara umum serta nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi dia yang memiliki emosi yang positif sehingga dapat membuat mereka merasa senang dan lebih produktif saat melakukan pekerjaannya begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan (Page, 2005). Pendapat lain menurut Cooper dan Quick *workplace well-being* (2017) kesejahteraan di tempat kerja merupakan proses individu bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya sebagai cara untuk mencapai hasil dari suatu tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini individu bisa dikatakan memiliki tingkat kesejahteraan yang baik apabila dalam kerjanya terdapat kerjasama tim yang saling membantu dan mampu memberikan dukungan satu sama lain. Hasil data statistik deskriptif *workplace well-being* dari penelitian ini memiliki hasil rata-rata sebesar 134,14 dengan nilai tertinggi sebesar 168 dan nilai terendah sebesar 91.

Nilai *mean* dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada bagian produksi unit 2 terbilang cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan terpenuhinya aspek-aspek dari *workplace well-being* para karyawan di tempat kerja tersebut aspek yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu aspek ekstrinsik. Menurut Page (2005) aspek ekstrinsik merupakan dimensi yang mengacu mengenai suatu hal yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Bentuk kesejahteraan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tersebut diaplikasikan oleh perusahaan dengan memberikan gaji yang tidak pernah telat pada setiap bulannya. Sementara untuk aspek lainnya dari *workplace well-being* yaitu aspek intrinsik memiliki rata-rata lebih rendah dari aspek ekstrinsik.

*Workplace well-being* atau kesejahteraan yang dirasakan para pegawai dapat memunculkan kepuasan bagi para karyawan sehingga membuat para karyawan menjadi bahagia dan lebih produktif. *workplace well-being* atau kesejahteraan yang karyawan rasakan tergantung dari perusahaan memperlakukan dan memperhatikan kesejahteraan para karyawannya sebagai balas jasa akan apa yang telah dilakukan karyawannya. Hal tersebut bisa dilihat pada penelitian sebelumnya yang meneliti juga tentang variabel *workplace well-being* yakni penelitian yang berjudul "Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan Pt. X Yogyakarta", penelitian tersebut dilakukan oleh Utari (2019). Hasil nilai yang

diperoleh dari penelitian tersebut nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,567 dan nilai signifikansi  $p = 0,000$ , yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik aspek-aspek dari *perceived organizational support* maka akan semakin baik pula aspek-aspek dari *workplace well-being*.

Penelitian terdahulu lainnya yang berkaitan tentang variabel *workplace well-being* ialah penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2016) dengan judul “*Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai Prediktor bagi Employee Engagement*”. Penelitian tersebut memperoleh hasil *workplace well-being* memberikan pengaruh keterikatan kerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai *standardized* sebesar 0.62 dan nilai  $-t$  sebesar 4,52 yang lebih besar dari nilai persyaratan sebesar 1,96. Dengan demikian terbukti bahwa *workplace well-being* berperan dalam memprediksi keterikatan kerja karyawan. Dengan semakin tinggi *workplace well-being* maka akan semakin meningkat pula keterikatan kerja karyawannya.

Penelitian terdahulu lainnya yang sama-sama membahas mengenai variabel *workplace well-being* ialah penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah dan Salendu (2012) yang berjudul “*Hubungan antara Job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift*”, penelitian tersebut memperoleh hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar -0,221 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan ketika karyawan memiliki *job demands* rendah maka karyawan akan memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi, maka akan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sejalan dengan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwasannya salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di perusahaan dengan kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena tujuan diberikannya kesejahteraan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, meningkatkan tanggung jawab karyawan pada perusahaan, meminimalisir perputaran kerja, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, hasil uji korelasi dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 24.0 for windows dengan menggunakan metode analisis *Pearson Product Moment Correlation*,

untuk membuktikan hipotesis dari penelitian ini yaitu “*Terdapat hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo*” bisa diterima dan memiliki hubungan yang signifikan. Karena hasil pengolahan data diatas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta nilai hubungan sebesar 0,818, karena tidak adanya tanda negatif yang berarti bersifat positif, sehingga antara variabel *workpalce well-being* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang searah.

## Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya berupa pemberian dukungan dan motivasi serta membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi ditempat kerja dengan melakukan konseling untuk menjembatani hubungan antar karyawan. Karena karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Apabila terdapat kurang aktifnya karyawan maka tidak ada gunanya alat-alat canggih yang terdapat di perusahaan tersebut. Serta memperhatikan kenyamanan para karyawan dapat membuat karyawan semakin produktif karyawan tersebut dalam bekerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel ini bisa memperbanyak dan lebih menyempurnakan lagi supaya bias memperkaya referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Serta dapat menggali lebih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena variabel *workplace well-being* pada penelitian ini sangatlah minim referensi dan masih banyak kekurangan. Penelitian ini juga hanya terbatas pada variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya dapat juga mengembangkan dengan menambah variabel lain sebagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).
- Alwi, W. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor : IPDN PRESS.
- Angraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan antara psychological well-being dan kepribadian hardiness dengan stres pada petugas port security. *Jurnal character*, 1-5.
- Anwarsyah, W. I. & Selendu, A. (2012). Hubungan antara *Job demands* dengan *workplace well-being*

- pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32-44.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Brunette, M. a. (2013). Risk Management Behaviour of a Fourest. *Agricultural and Resources Economics Review*, 2, 349-364.
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The Handbook Of Stress And Health: A Guide To Research And Practice*. John Wiley & Sons.
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Devi, R & Nurlita (2015). Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kinerja Guru PAUD Se Kota Pekanbaru. *UDUCHILD*, 4(2), 145-153.
- Elisa, Kurniadewi. (2016). *Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai Prediktor bagi Employee Engagement*. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4 (2), 95-112.
- Febriana, Ulfa. (2019). Hubungan antara Motivasi kerja dan Kesejahteraan dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo. *SOSIALITAS (Jurnal Ilmiah Pend. Sos-Ant)*, 2(1), 1-12.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hertanto, Eko. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala. Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 01-04.
- Herwanto, h., & Ummi, f. T. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD. *JPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55-60.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Kardinah, N. (2019). Peran workplace well being terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Laksmi, K. K. & Budiani, M. S. (2015) *Psychological Well Being dan Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan*. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(1), 50-53.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan pscap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Neliwati, & Banurea, O. K. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif (kajian teori dan praktek)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Melbourne: Deakin University.
- Prawirosentono, Suyadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S, Primasari, D. (2011). *Kinerja & Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- S.P, M. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Santoso, singgih. (2014). *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi media.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 7.
- Statistik, B. P. (2020). *Penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986 - 2019*. Retrieved from bps.go.id: <https://www.bps.go.id/statistable/2009/04/16/970/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2019.html>
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93-112.
- Triccia Diamond, Alvira, & Satiningsih. (2020). Hubungan *Psychological Capital* dengan Kinerja pada Karyawan di Perusahaan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 1-12
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Utari, Indah Putri. (2019). Hubungann antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Pt. X Yogyakarta. *Psikologi UMBY*, 1-11.
- Wahdati, A. (2019) Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tesis*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Kreatif*, 4, 41-55.