
***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WELFARE POLICY ON
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARISCO MANDIRI***

**PENGARUH KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISCO MANDIRI**

¹ Abdul Rohman

abdulrohman.ikhshan24@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

² Fakhruddin Kurnia M

fahruddinkurnia20@gmail.com

Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of human resource management (HRM) policies and employee welfare on improving employee performance at PT. Arisco Mandiri. Effective HRM policies and adequate welfare are important factors in enhancing productivity and work efficiency. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data analysis is conducted using multiple linear regression to determine the relationship between these variables. The results show that HRM policies have a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, employee welfare also contributes significantly to performance improvement. A combination of well-planned HRM policies and adequate welfare levels can create a conducive work environment, motivating employees to achieve company targets. The conclusion of this research is that HRM policies and employee welfare collectively have a significant influence on improving employee performance. Therefore, the company needs to increase its focus on these aspects to support organizational sustainability and growth.

Keywords : HR Management Policy, Welfare, Employee Performance, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Arisco Mandiri. Kebijakan pengelolaan SDM yang efektif dan kesejahteraan yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi kebijakan pengelolaan SDM yang terencana dengan baik dan tingkat kesejahteraan yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap aspek-aspek ini untuk mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

Kata Kunci: Kebijakan Pengelolaan SDM, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Dalam era global yang kompetitif, perusahaan harus beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Tingkat persaingan yang semakin tinggi mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan mereka agar tetap bersaing dan bertahan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga



merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang berkontribusi sebagai tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan. Mereka memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi dan dianggap sebagai aset berharga yang perlu diberdayakan melalui pelatihan dan pengembangan. Secara umum, SDM dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu SDM makro dan SDM mikro. SDM makro mengacu pada jumlah penduduk usia produktif dalam suatu wilayah, sementara SDM mikro mengacu pada individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019).

Ketika membahas tentang sumber daya manusia, tidak dapat diabaikan bahwa manajemen yang baik dan tepat sangat penting. Perusahaan perlu menciptakan sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dari manajemen umum yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam konteks sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mencapai kesesuaian optimal antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan. Hal ini bertujuan agar para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang diinginkan, sementara organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran, serta memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang ada melalui kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja para pegawai dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya peran administrasi manajemen sumber daya manusia, peran operasional manajemen sumber daya manusia, dan peran strategis manajemen sumber daya manusia (Akilah, 2018).

Selain adanya kebijakan pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan merupakan hal yang penting, karena keberadaan atau tidaknya program kesejahteraan dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus menyadari hal ini. Dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan, diharapkan dapat mendorong semangat kerja mereka. Kesejahteraan karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Zuhara, 2019).



Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa kesejahteraan bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

PT. Arisco Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk makanan dan minuman dengan jangkauan pemasaran yang luas, baik di tingkat nasional maupun regional. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1995 dan berkantor pusat di Jakarta. Sebagai salah satu pemain utama dalam industri makanan dan minuman, PT. Arisco Mandiri dikenal dengan komitmennya terhadap kualitas produk dan pelayanan kepada konsumen. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Arisco Mandiri telah mengimplementasikan berbagai kebijakan terkait pengelolaan SDM, seperti program pelatihan dan pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja berbasis meritokrasi, serta pemberian insentif untuk karyawan berprestasi. Selain itu, perusahaan juga memberikan perhatian besar pada kesejahteraan karyawan melalui penyediaan fasilitas kesehatan, program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), serta tunjangan finansial yang kompetitif. Langkah-langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Kebijakan pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prestasi karyawan adalah salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan operasional perusahaan. Tingkat produktivitas perusahaan tercermin dari prestasi karyawan. Evaluasi kinerja sebenarnya merupakan penilaian terhadap perilaku individu dalam menjalankan peran mereka dalam organisasi, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia. Setiap perusahaan berharap agar karyawan mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, karena hal ini tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas. Di sisi lain, karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi dan pengalaman mereka perlu dijaga dan dipertahankan karena kontribusi mereka yang tak ternilai dalam menjaga kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki harapan untuk mendapatkan penghargaan atas kerja keras mereka. Mereka berhak mendapatkan kesejahteraan, karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam memotivasi semangat kerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga keluar masuk karyawan (*labour turn over*) relatif rendah (Azhari, 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Arisco Mandiri”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden, yang merupakan karyawan di PT. Arisco Mandiri. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap efektivitas kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan yang mereka terima, serta dampaknya terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan perusahaan mengenai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan SDM dan kesejahteraan yang optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah item-item dalam kuesioner dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden, nilai derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n-2$, yaitu $30-2 = 38$, yang menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,1666. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r-hitung yang diperoleh lebih tinggi dari r-tabel, yang berarti seluruh pernyataan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Sebuah indikator dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha untuk setiap instrumen lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dianggap andal serta layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang mendukung validitas penggunaan model regresi dalam analisis lebih lanjut.



b. Uji Multikolinearitas

Hubungan antar variabel bebas ditentukan melalui uji multikolinearitas. Pengujian ini dapat menerapkan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketika *nilai tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, bisa diinterpretasikan tidak ada indikasi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian, variabel independen memperoleh nilai *tolerance* diatas 0,10 dan mendapatkan nilai VIF diatas10. Artinya, keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ada indikasi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Penerapan heteroskedastisitas berguna dalam memastikan apakah terdapat kesamaan atau perbedaan sebuah model regresi antar pengamatan. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan grafik *scatterplot* yang menggambarkan bahwa data tersebar dan merepresentasikan pola tertentu. Artinya, ada indikasi heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.730		3.361	.002
	X1	.113	.102	.533	.598
	X2	.182	.165	.860	.398

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024
Sesuai dengan perolehan hasil persamaan regresi didapat model regresi linear sederhana yang dijabarkan seperti berikut:

Y = 4.730 + 0,113X₁ + 0,182X₂

Persamaan regresi diatas memberikan konstanta bernilai 4.730, memiliki arti bahwa ketika variabel independen bernilai 0, variabel dependen memiliki nilai 4.730, serta seandainya dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 4.730 dan berlaku sebaliknya seandainya di turunkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 4.730.

4. Uji Ketepatan Model

a. Uji T

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
Kebijakan	.533	0.000
Pengelolaan SDM		
Kesejahteraan	.860	0.000

a. *Dependen Variabel: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Sesuai hasil pengujian parsial pada Tabel 2, diberikan kesimpulan bahwa:

- a. Variabel Kebijakan Pengelolaan SDM (X1) memiliki nilai statistik t-hitung 0.533 dengan dan perolehan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan Kebijakan Pengelolaan SDM menjadi salah satu dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.
- b. Variabel Kesejahteraan (X2) memiliki nilai statistik t-hitung 0.860 dengan dan perolehan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan Kesejahteraan menjadi salah satu dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.853 ^a	.728	.756	2.177

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Sesuai hasil pengujian, terlihat jumlah nilai *Adjusted R-Square* mendapat 0,756 yang berarti hubungan antara X1 X2 dan Y adalah positif dan kuat, dilihat dari R Square mengindikasikan bahwa sejumlah 72,8% perilaku kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen dan sisanya yaitu 27,2%, dipengaruhi oleh adanya aspek lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Arisco Mandiri

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arisco Mandiri. Kebijakan ini meliputi aspek pelatihan kerja, evaluasi kinerja, insentif, dan pengembangan karier, yang dirancang untuk mendukung produktivitas dan motivasi karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018), pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Hasil uji menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Salah satu kebijakan yang memberikan dampak positif adalah pelatihan kerja berkala. Pelatihan ini membantu karyawan mengembangkan kompetensi teknis yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan Dessler (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Selain pelatihan, sistem evaluasi kinerja di PT. Arisco Mandiri terbukti efektif dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Evaluasi ini membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sekaligus



memberikan motivasi untuk memperbaiki diri. Hasil uji juga menunjukkan bahwa sistem evaluasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan karena memberikan dasar objektif dalam penentuan promosi dan penghargaan.

Sistem insentif dan penghargaan yang diterapkan oleh PT. Arisco Mandiri juga memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Insentif berupa bonus dan penghargaan bagi karyawan berprestasi menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kebijakan pengembangan karier di perusahaan, seperti promosi internal dan pelatihan kepemimpinan, memberikan peluang kepada karyawan untuk tumbuh secara profesional. Menurut Robbins dan Judge (2018), pengembangan karier yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang secara langsung berdampak pada produktivitas mereka. Hasil uji menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah ambang batas.

Dengan demikian, kebijakan pengelolaan SDM yang diterapkan PT. Arisco Mandiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan yang mencakup pelatihan, evaluasi, insentif, dan pengembangan karier secara keseluruhan memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Perusahaan perlu terus mengoptimalkan kebijakan ini untuk mencapai keberlanjutan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Arisco Mandiri

Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja di PT. Arisco Mandiri. Kesejahteraan meliputi aspek finansial, seperti gaji yang layak dan tunjangan, serta non-finansial, seperti jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Mathis dan Jackson (2017), kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Hasil uji menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kesejahteraan finansial menjadi salah satu faktor utama. Karyawan yang menerima gaji sesuai dengan kontribusi mereka merasa lebih dihargai, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu, adanya tunjangan seperti uang makan, transportasi, dan bonus kinerja memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target pekerjaan.

Kesejahteraan non-finansial, seperti jaminan kesehatan, juga memiliki pengaruh signifikan. PT. Arisco Mandiri menyediakan fasilitas kesehatan yang mencakup asuransi dan layanan medis. Hal ini memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang tanpa khawatir terhadap risiko kesehatan. Menurut Dessler (2020), jaminan kesehatan yang memadai

merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat absensi.

PT. Arisco Mandiri menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menyediakan fasilitas, seperti ruang istirahat yang nyaman dan area kerja yang bersih. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut menjadi perhatian perusahaan. PT. Arisco Mandiri memberikan kebijakan fleksibilitas waktu kerja bagi karyawan tertentu, sehingga mereka dapat mengatur waktu lebih baik antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kebijakan ini menciptakan karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Hasil uji menunjukkan bahwa aspek ini memiliki nilai signifikansi yang kuat terhadap kinerja.

Selain itu, program kesejahteraan sosial seperti kegiatan rekreasi dan pelatihan pengembangan diri juga memberikan dampak positif. Kegiatan ini memperkuat hubungan antar-karyawan dan menciptakan semangat kerja tim yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2018), kesejahteraan sosial yang baik dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kebijakan kesejahteraan yang menyeluruh, mencakup aspek finansial dan non-finansial, memberikan dampak positif pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu terus meningkatkan program kesejahteraan ini untuk mempertahankan kinerja yang optimal di masa depan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Arisco Mandiri. Kebijakan pengelolaan SDM, seperti pelatihan kerja, pemberian insentif, dan pengembangan karier, berhasil meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, kesejahteraan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dampak nyata terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kebijakan SDM dan kesejahteraan karyawan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Arisco Mandiri disarankan untuk terus memperkuat implementasi kebijakan SDM dan kesejahteraan karyawan. Dalam aspek pengelolaan SDM, perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan karier, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, dan pemberian insentif yang kompetitif. Selain itu, di bidang kesejahteraan, perusahaan perlu mempertahankan tunjangan dan fasilitas yang ada, serta memperluas cakupan program keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan kegiatan rekreasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M. (2011). The Role Of Religiosity As A Coping Strategy In Coping With Work-Family Conflict: The Case Of Malaysian Women In Academia. *International Journal Of Social Science And Humanity Vol.1(1)*, 80-85.
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *IAIN Bone*, 518-534.
- Ashary, L. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Vol. 17(2)*, 32-51.
- Azhari. (2022). Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Suselbar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 1-106.
- Erviyana, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. *Universitas Pasundan Bandung*, 1-77.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *el-Tarbawj : Jurnal Pendidikan Islam Vol. 1(1)*, 55-69.
- Nuzleha. (2019). Hubungan Kesejahteraan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 3(2)*, 9-16.
- Panggabean, R. (2017). *Ayo Berubah 7 Kiat Jitu Mengelola Perubahan*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia.
- Pitasari, N. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Dipnegoro Journal of Management Vol. 7(4)*, 1-11.

-
- Pratama, A. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang. *iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 3(4)*, 21-27.
- Putri, E. Y. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 12(2)*, 343-356.
- Putri, R. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. *UIN Sultan Syarif Kasim*, 1-87.
- Raharja, B. N. (2018). Kebijaksanaan dan Kepuasan Hidup Pada Remaja. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GAMAJOP) Vol. 4(2)*, 96-104.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9(2)*, 952-962.
- Utama, T. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains*, 96-98.
- Zuhara, M. (2019). Peran Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam. *IAIN Bengkulu*, 1-115.