

---

## **Kesejahteraan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sugih Wangi Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka**

**Pupung Pamungkas<sup>1</sup>, Nining Kurniasih<sup>2</sup>, dan Deni Istiono<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halim Sanusi

<sup>2</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang,

<sup>3</sup>Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka,

---

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan di lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sugih Wangi Kabupaten Majalengka. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang, yang juga dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut, yaitu kesejahteraan di tempat kerja dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi guna mendorong kinerja yang optimal.*

---

**Kata Kunci :** Kesejahteraan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan.

---

### **ABSTRACT**

*This research was conducted to analyze the effect of workplace well-being and motivation on employee performance at CV Sugih Wangi in Majalengka Regency. The study employed a quantitative approach with a descriptive-verify method. The population consisted of all 53 employees, who were also used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results indicate that workplace well-being has a positive and significant impact on employee performance. Motivation also shows a positive and significant effect on performance. Simultaneously, both variables—workplace well-being and motivation—significantly influence employee performance. These findings emphasize the importance for companies to create a conducive work environment and enhance employee motivation to achieve optimal performance.*

---

**Keywords :** Workplace Well-Being; Motivation; Employee Performance.

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing serta menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran yang sangat strategis karena mereka menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mendukung efektivitas dan produktivitas, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hapsah & Rinaldy, 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya tingkat kinerja tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting adalah kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*), yang mencakup rasa aman, nyaman, dan kepuasan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Karyawan yang merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja cenderung memiliki motivasi tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas (Asmara et al., 2024).

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan menghambat tercapainya target perusahaan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Oleh karena itu, kesejahteraan kerja dan motivasi menjadi dua faktor krusial yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja optimal.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya kendala dalam pengelolaan SDM, seperti ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja, kurangnya penghargaan, dan rendahnya motivasi pada sebagian karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya perbedaan antara harapan perusahaan dan realitas yang terjadi. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan di tempat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sugih Wangi Kabupaten Majalengka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen SDM, khususnya dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan kesejahteraan kerja dan motivasi karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan kajian mengenai bagaimana individu maupun kelompok bertindak dalam sebuah organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. Pemahaman mengenai perilaku organisasi dapat membantu manajemen menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, serta membangun motivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Agustina et al., 2023).

### **Kesejahteraan di Tempat Kerja**

Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) menggambarkan kondisi di mana karyawan merasa nyaman, aman, dan puas saat menjalankan tugas di lingkup kerja. Aspek ini meliputi dimensi *11upervise* seperti rasa tanggung jawab, makna pekerjaan, dan otonomi, serta dimensi ekstrinsik seperti kondisi kerja, *11upervise*, peluang karier, dan kompensasi (Page dalam Nadia, 2024). Kesejahteraan yang baik berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

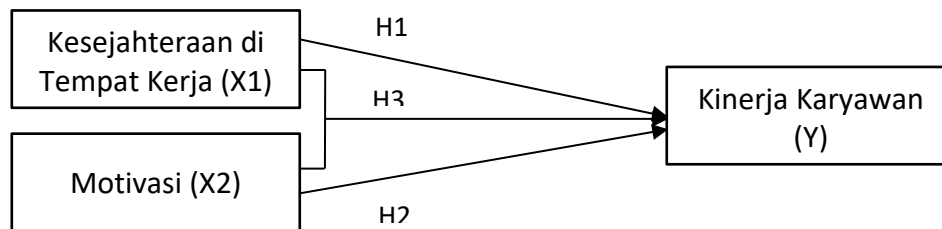
## Motivasi

Motivasi merupakan dorongan baik internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi menjadi faktor penggerak utama bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal, berorientasi pada pencapaian hasil, dan berupaya keras demi prestasi (Mangkunegara, 2017). Indikator motivasi meliputi kesungguhan bekerja, orientasi masa depan, ketekunan, pemanfaatan waktu, serta keinginan untuk maju.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas pemanfaatan sumber daya, kemandirian, dan komitmen (Robbins, 2006). Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Hipotesis :

H1 : Kesejahteraan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif untuk mengkaji pengaruh kesejahteraan di tempat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV Sugih Wangi Kabupaten Majalengka yang berjumlah 53 orang. Oleh karena itu, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan tiga variabel, yaitu kesejahteraan di tempat kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Penyusunan kuesioner didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi alat ukur.

Tahapan analisis data mencakup pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disertai dengan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Proses pengolahan data dibantu dengan program SPSS.

## Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis serta menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses analisis diawali dengan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda guna mengidentifikasi hubungan serta pengaruh antarvariabel, disertai pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh secara simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan layak digunakan.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,666	0,60	Reliabel
2	Kesejahteraan di Tempat Kerja (X <sub>1</sub> )	0,779	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,603	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2025 Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel, yaitu Kesejahteraan di Tempat Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Temuan ini menegaskan bahwa alat ukur pada penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti..

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan memenuhi kriteria kelayakan. Pada penelitian ini, pengujian mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data**

<b>N</b>		<b>53</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	<b>.0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>	<b>3.88512384</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	<b>.100</b>
	<b>Positive</b>	<b>.100</b>
	<b>Negative</b>	<b>-.051</b>
<b>Test Statistic</b>		<b>.100</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		<b>.200<sup>d</sup></b>

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa besar nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

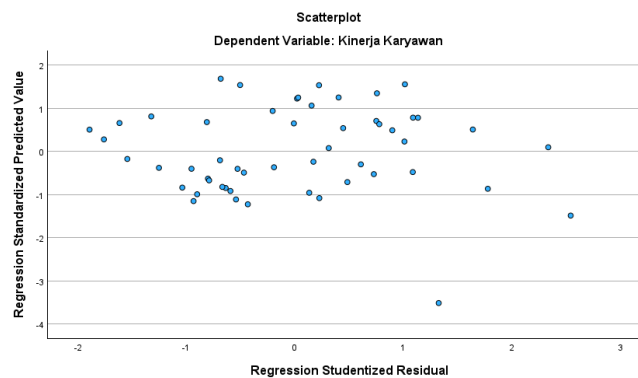
Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesejahteraan di Tempat Kerja	.974	1.027
	Motivasi	.974	1.027

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan bahwa Kesejahteraan di Tempat Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.027 dimana nilai tersebut < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,974 dimana nilai tersebut > 0,10. Motivasi memiliki nilai VIF 1.027 dimana nilai tersebut < 10 dan Tolerance 0,974 dimana nilai tersebut > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 26, 2025

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan pada CV Sugih Wangi dengan variabel Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.253	3.96206	2.034

**a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kesejahteraan di Tempat Kerja**

**b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26 pada tabel diatas, didapat nilai d (Durbin-Watson) 2.034. Nilai dl dan du yang tertera di dalam tabel Durbin Watson untuk n = 53

dan  $k = 2$  (jumlah variabel) adalah  $dl = 1,4797$  dan  $du = 1,6359$ . Maka persamaan dalam penelitian ini yang sesuai dengan tabel adalah  $du < dw < 4 - du$  dimana  $1,6359 < 2,034 < 2,3641$  ( $4 - 1,6359$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dasar keputusan no *decision* artinya tidak terdapat autokorelasi negatif maupun positif.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.010	5.046		2.380	.021
	Kesejahteraan di Tempat Kerja	.242	.098	.301	2.481	.016
	Motivasi	.500	.156	.390	3.211	.002

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,010 + 0,242 X_1 + 0,500 X_2 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa nilai konstanta regresi adalah 12,010 dengan arah positif. Artinya, ketika variabel kesejahteraan di tempat kerja dan motivasi bernilai nol, kinerja karyawan masih berada pada angka 12,010. Koefisien regresi untuk kesejahteraan di tempat kerja sebesar 0,242 dengan tanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi sebesar 0,500 juga positif, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sedangkan nilai residual ( $e$ ) mencerminkan adanya kesalahan prediksi dalam model yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas..

### Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Kesejahteraan di Tempat Kerja	.365	.331	.297
	Motivasi	.439	.414	.385

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sugih Wangi diperoleh  $KD \times 100\%$ , maka  $(0,365)^2 \times 100\% = 13,32\%$  dengan demikian kontribusi Kesejahteraan di Tempat Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV Sugih Wangi adalah sebesar 13,32%. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sugih Wangi, diperoleh  $KD = r^2 \times 100\%$ , maka  $(0,439)^2 \times 100\% = 19,27\%$  dengan demikian dapat diketahui kontribusi Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV Sugih Wangi adalah sebesar 19,27%.

**Uji Analisis Koefisien Determinasi Simultan ( $r^2$ )**

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.253	3.96206	2.034

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kesejahteraan di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Koefisien determinasi Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,530^2 \times 100\%$$

$$= 28,09\%$$

Besarnya pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 28,09% sisanya 71,91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.010	5.046		2.380	.021
	Kesejahteraan di Tempat Kerja	.242	.098	.301	2.481	.016
	Motivasi	.500	.156	.390	3.211	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan di tempat kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,481 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti semakin baik kesejahteraan di tempat kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,211 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,007, dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.223	2	153.611	9.785	.000 <sup>b</sup>
	Residual	784.898	50	15.698		
	Total	1092.120	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kesejahteraan di Tempat Kerja

Sumber : Output SPSS 26, data diolah sendiri, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,785 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai profitabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $df = 2$  adalah  $df_1 = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,18$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Tingkat signifikansi 5%  $F_{hitung} 9,785 > F_{tabel} 3,18$ . Artinya  $H_0$  ditolak, Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga dapat dibuktikan kebenarannya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,481 yang lebih besar dibandingkan t-tabel yaitu 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, semakin baik tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2006) yang menegaskan bahwa kenyamanan dan dukungan di lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Asmara et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada aspek kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kerja, keamanan, dan komunikasi yang efektif, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendukung produktivitas.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,211 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,007, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menekankan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi Rulianti dan Nurpribadi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam keberhasilan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian insentif, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karir agar karyawan terdorong memberikan kinerja maksimal.

### **Pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 9,785 yang lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,18, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti kedua variabel independen secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Temuan ini mendukung teori Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kondisi kerja dan faktor psikologis seperti motivasi. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian Rezki Wahyuni et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan kerja dan motivasi secara bersamaan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan strategi peningkatan kesejahteraan kerja

dan motivasi, misalnya melalui penyediaan fasilitas yang memadai serta pemberian program insentif, agar karyawan mampu memberikan kinerja terbaik.

## **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada karyawan CV Sugih Wangi terkait pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang mereka berikan dalam pekerjaan.
3. Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika kedua faktor ini meningkat, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

### **Implikasi**

Kesimpulan tersebut memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Kesejahteraan di Tempat Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, misalnya dengan meningkatkan fasilitas kerja serta menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna mendukung peningkatan kinerja.
2. Motivasi terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan yang sesuai, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memperhatikan kesejahteraan finansial agar motivasi karyawan tetap terjaga.
3. Kesejahteraan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kedua faktor ini perlu ditingkatkan secara bersamaan melalui kombinasi program kesejahteraan dan motivasi agar karyawan lebih produktif dan mampu mendukung pencapaian target perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya Trisna & Eddy Guridno (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia : Jurnal Manajemen Volume 17, Nomor 2, Bulan Juli,, Tahun 2021*, 127-140.
- Agusnita, Husaini Abdullah, Nyak Umar, (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Mafebis Volume 1, Nomor 1, Bulan Juni, Tahun 2023*, 109-121.
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Nannes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, M. Isa Anshori, (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 24-40 Vol.1, No.4 Desember 2023*, 1, 24-40.
- Annisa Ika Deswanti, Yunita, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Agus Purwanto, (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems and Management e-ISSN: 2829-6591 Vol. 02 No. 03 June 2023*, 2, 34-40.

- Arka Bandi Saputra & Reny Yuniasanti, (2022). Job Demands dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Hotel X di Yogyakarta. *Psikosains, Vol. 17, No.2, Agustus 2022, hal. 92-105, 17, 92-105.*
- Akhmad Miftahul Hudin & Meita Santi Budiani, (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Volume 8 Nomor 4 Tahun 2021, 8, 1-11.*
- Abdu Dharim, (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 1, Issue. 1, 2020, pp. 22-40, 22-40.*
- Dea Faustine & Zamralita, (2024). Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan. *Psyche 165 Journal Vol. 17 No. 1 (2024), 17, 1-6.*
- Erina Rulianti, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 / P-ISSN : 2614-3259, 6, 849-858.*
- Gilang Pratama Hafidz & Mega Noviyanti, (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 4, Number 7, 2022, 2763-2773.*
- Imam Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kandung Joko Nugroho, (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021, 21, 156-163.*
- Lista Sefti Anggraeni, M Ridwan Basalamah, Eka Farida, (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan). *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN , 141-154.*
- L Suparto LM, Dadang Sudirno & Masduki, (2024). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Majalengka: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Mangkunegara, dalam Candra Pranata Manihuruk & Satria Tirtayasa, (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *ANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2 , September 2020, 3, 296-307.*
- Maura, dalam Siti Tarminah & Ari Apriani, (2024). Model Kinerja Karyawan : Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 4, Nomor 2 , Mei 2024, 166-185.*
- M. Mahrus Ali & Hapzi Ali, (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) Vol. 5, No. 2, November 2023, 70-79.*
- Marcellino Nickko Ronaldlo & Maulidyah Amalina Rizqi, (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Jurnal Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.19, No. 1, Januari 2024, 139-153.*
- Muh Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.4, No. 2, April 2021, 300-317.*
- Muhammad Rizky, (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya

- Manusia). *JIMT JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 Volume 3, Issue 3, Januari 2022, 3, 290-301.*
- Marinu Waruwu, (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023, 7, 2896-2910.*
- Nita Asmara, Eka Suhartini, Amir, (2024). Pengaruh Workplace Well-Being dan Mental Health Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bulog Jastasma Kanwil Sulselbar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM) Vol.5 No.4, (Desember) 2024: 47-57, 5, 47-57.*
- Nurmin Arianto & Ria Septiani (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. AJS. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Volume 1, Nomor 2, Agustus Tahun 2021, 302-315.*
- Nadia (2024). Peran *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang Januari Tahun 2024.*
- Parker dan Hyett, dalam Nusaiba Luthfiana, Muhamad Randiyanto Mantulu, Zamralita, (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Kesejahteraan: Meningkatkan Kebahagiaan dan Komitmen di Tempat Kerja. *DEDIKASI : Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol. 6, No. 2, Desember 2024, 128-132.*
- Putri Sabrina Rafifah, Azhar Maulana, Erwin Gunawan, (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora) e-ISSN 2829-2340| p-ISSN 2829-2359 Vol. 1 No. 4 (Desember 2022) 448-456, 1, 448-456.*
- Robbins, dalam Hardiman F Sanaba, Yoga Andriyan, Munzir, (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR : Financial & Accounting Indonesian Research e-ISSN: 2828-4690 Vol 2, Issue 2, (2022), 83 - 96, 2, 83-96.*
- Rafi Muhammad Farhan & Kis Indriyaningrum, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida, Volume 9 Nomor 1 Juni 2023 E-ISSN : 2550-0694, 9, 72-83.*
- Rezki Wahyuni, Achmad Gani, Muh. Haerdiansyah Syahnur, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023), 6, 142-150.*
- Rizki Rahmawati & Herry Syahrial, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Vol. 2 No. 1 2021, 2, 27-40.*
- Sugiyono., (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Shofia Aula, Syarifa Hanoum, Prahardika Prihananto, (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan *Resiliensi* Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol. 11 No. 1 2022, 2, 143-148.*
- Siti Hapsah & Rio Rinaldy (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Vol. 3 No. 3, Juli 2023, 810-817.*
- Toman Sony Tambunan, (2023). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *JBM Online Vol. 1 No. 1 April (2023) p. 42-53, 1, 42-53.*

- Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani, Odang Supriatna, (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2023, 4, 109-125.*
- Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022, 424-436.*