

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA *FRESH GRADUATE* DI MASA ENDEMI COVID-19

Rizka Dinanti¹, Pamela Hendra Heng²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: rizka.705180186@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: pamelah@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 27-09-2023, revisi: 04-12-2023, diterima untuk diterbitkan : 15-01-2024

ABSTRAK

Bidang industri menjadi salah satu sektor yang terkena dampak dari COVID-19. Hal ini membuat perusahaan harus mengubah peraturan baru dengan mempekerjakan pegawainya untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH), sehingga terjadinya penurunan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu lingkungan kerja yang terdiri dari tuntutan pekerjaan, beban kerja dan tugas yang kompleks serta sumber daya pekerjaan yang merupakan potensi motivasi. Untuk mencapai sebuah kesejahteraan dalam bekerja maka karyawan harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang berkaitan dengan usaha yang diusahakan oleh seseorang dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan terhadap 409 partisipan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan teknik sampling *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah Skala Motivasi Kerja Multidimensi disusun oleh Putri (2011) dan Skala kesejahteraan karyawan yang disusun oleh Zheng et al., (2015) dan diadaptasi oleh Sari (2018). Berdasarkan hasil hipotesis pada korelasi ini dengan kedua variabel, terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0.425 dengan nilai signifikansi (p) $0.000 < 0.05$ maka kedua variabel motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif yang signifikansi yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan pada seseorang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Fresh Graduate

ABSTRACT

The industrial sector is one of the sectors affected by COVID-19. This makes companies have to change new regulations by hiring employees to work from home or *Work From Home* (WFH), resulting in a decrease in employee welfare. Employee well-being is a work environment consisting of job demands, workload and complex tasks and work resources that are potential motivations. To achieve well-being at work, employees must have work motivation. Work motivation is something related to the effort that a person puts into work. This study uses a quantitative approach conducted on 409 participants of male and female gender, with *purposive sampling* technique. The measuring instrument used in the work motivation variable is the Multidimensional Work Motivation Scale compiled by Putri (2011) and the Employee Welfare Scale compiled by Zheng et al., (2015) and adapted by Sari (2018). Based on the results of the hypothesis on this correlation with the two variables, there is a correlation coefficient (r) of 0.425 with a significance value (p) of $0.000 < 0.05$, so the two variables of work motivation with employee welfare have a significant positive relationship, which means that the higher a person's work motivation, the higher the employee welfare in a person.

Keywords: Work Motivation, Employee Well-Being, Fresh Graduate

Virus COVID-19 yang pertama kali muncul di negara China secara cepat menyebar ke seluruh dunia dan salah satunya negara Indonesia. Penyebaran COVID-19 berdampak pada berbagai bidang, salah satunya di bidang industri. Dengan adanya wabah virus ini maka pemerintah Indonesia segera memberitahukan rakyatnya untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 yang bertujuan untuk memutus penyebaran wabah virus COVID-19.

Perusahaan harus membuat peraturan baru dan memperkerjakan para karyawannya untuk bekerja dari rumah atau *Work Form Home* (WFH). Perusahaan juga harus mengambil tindakan yang tepat dan cepat untuk melakukan hal tersebut. Ada beberapa tindakan yang dipilih perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan merumahkan para pegawai tetapi tidak digaji (Randi, 2020). Melakukan PHK dapat mengakibatkan meningkatnya jumlah (Gunawan & Sugiyanto, 2017). Dilansir dari CNN (2020) per-tanggal 20 April 2020 terdapat sekitar 2.08 juta pekerja yang terdampak PHK. Ditambah dengan kasus berita dari Marison (2020) sebanyak 5.410 korban PHK dan yang dirumahkan 25.112 orang di daerah Jakarta Selatan.

Hasil survei yang dilakukan oleh Paryono dan Harjanah (2020) pada perusahaan Nutrifood pada PSBB pertama dilaksanakan di Jakarta menunjukkan bahwa 45.6% dari 125 karyawan merasa bisa bekerja dari rumah, dekat dengan keluarga dan juga hemat energi sebagai dampak positifnya, meskipun 36.8% masyarakat dapat menjalankan aktivitas dengan baik dan terbiasa dengan WFH, mereka masih merasa khawatir dan bosan, dan sisanya sebesar 17.6% merasakan dampak negatif dari berbagai kendala operasional dan ketidakmampuan untuk bertemu dengan orang lain. Ini adalah bukti fakta bahwa tidak semua orang merasa nyaman di tempat kerja. Menurut hasil penelitian Anwarsyah et al., (2012) Lingkungan kerja yang buruk seringkali membuat karyawan merasa kehilangan kesejahteraan ditempat kerja.

Pada tahun 2022 pemerintahan mengambil keputusan bahwa Indonesia telah bersiap bertransisi dari status pandemi menjadi endemi. Proses itu juga sejalan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran peraturan tentang protokol kesehatan (Kamila & Sumiyati, 2023).

Adanya peraturan baru, perusahaan menerapkan kembali untuk karyawannya bekerja dari kantor di masa transisi pandemi COVID-19 ke masa endemi COVID-19. Para karyawan mengeluhkan karena mendapatkan tekanan yang lebih besar dari perusahaan setelah merasakan diterapkannya WFH, hal itu juga membuat para karyawan menjadi stress kerja sehingga menurunnya kinerja para karyawan. Adanya penerapan bekerja dari kantor kembali karyawan mengeluhkan hal itu dikarenakan sudah merasa nyaman bekerja dari rumah, dengan adanya protokol kesehatan yang harus diterapkan juga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja, kompensasi yang didapatkan juga tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga menurunnya tingkat motivasi kerja (Prakoso, 2020).

Menurut Prakoso (2020) Kesejahteraan karyawan juga dapat menurun dikarenakan adanya pandemi COVID-19 ini. Rusilowati (2020), menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan yang berada pada suatu lingkungan kerja terdapat tuntutan pekerjaan, beban kerja serta memiliki tugas yang sulit untuk mencapai motivasi individu tersebut. Kesejahteraan karyawan adalah balasan dari perusahaan yang diberikan secara tidak langsung (Purba, 2018). Kesejahteraan karyawan dapat dilihat melalui faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal dapat meliputi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, jika pemimpinnya adil pada semua karyawan maka karyawan akan merasakan kesejahteraan dalam bekerja, keahlian dan keterampilan dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, dan motivasi untuk bekerja. Faktor eksternal meliputi lingkungan dan situasi dalam bekerja. Lingkungan yang nyaman juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja (Rustaman, 2020).

Subariyanti (2017) mengatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya, beberapa hal tentang faktor yang dapat memotivasi karyawan sebagai pendukungnya, seperti (a) prestasi; (b) apresiasi; (c) rintangan; (d) tanggung jawab; (e) pengembangan; (f) keterlibatan; dan (g) kesempatan. Motivasi kerja adalah kelebihan pada karyawan untuk mendorong dalam berperilaku untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan dengan menyertakan diri pada

pekerjaanya. Motivasi adalah hal terpenting dalam mencapai kinerja seseorang. Prinsip seseorang dalam mencapai motivasi kerja menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (Suseno, 2019).

Menurut Iskandik (dalam Irna, 2021) *fresh graduate* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tidak lama lulus dari sebuah perguruan tinggi baik dalam gelar sarjana ataupun diploma. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh penelitian Rahmawani dan Syahrial (2021), hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sangat berpengaruh artinya ada hubungan positif diantara keduanya secara keseluruhan. Hal ini juga diperkuat oleh Yanuari (2019), bahwa motivasi kerja dengan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih dalam tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan pada *Fresh Graduate* di masa Endemi COVID-19”.

Penelitian ini mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan maka dari itu penelitian ini dapat menyumbangkan informasi terhadap pengembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi serta untuk para dosen, mahasiswa, karyawan, perusahaan dan juga pembaca serta peneliti selanjutnya. Serta menjadi masukan bagi para karyawan ataupun perusahaan untuk memberikan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan pada *fresh graduate* di masa endemi COVID-19.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan pada *Fresh Graduate* di Masa Endemi COVID-19

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif secara signifikan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan pada *fresh graduate* di masa endemi COVID-19. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seseorang untuk bekerja maka akan semakin tinggi juga tingkat kesejahteraan seseorang yang akan didapatkan di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Rahmawani et al., (2021) bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh positif diantara keduanya.

H₁: Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Pada penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* karena menentukan sampel dengan evaluasi tertentu, sesuai untuk digunakan pada penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini melakukan penyebaran serta pengisian kuesioner secara *online* melalui *Google Form*.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini terdapat 409 partisipan *fresh graduate* dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berusia 21 tahun sampai 25 tahun berdomisili di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dengan status lajang, menikah, cerai hidup, cerai mati, pernah terkena COVID-19 atau tidak pernah terkena COVID-19, yang sudah lama lulus dari perguruan tinggi sekitar 1 bulan hingga > 1 tahun, dengan lamanya bekerja selama < 1 tahun hingga > 2 tahun. Penelitian ini tidak memiliki batasan agama, suku, budaya dan penghasilan.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah Skala Motivasi Kerja Herzberg yang disusun oleh Putri (2011). Alat ukur ini digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja pada suatu perusahaan, motivasi kerja adalah kelebihan pada karyawan untuk mendorong dalam berperilaku untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan dengan menyertakan diri pada pekerjaannya (Suseno, 2019).

Alat ukur ini terdiri dari 30 butir dan 5 indikator, yaitu: a) bertanggung jawab terhadap pekerjaan terdiri dari 7 butir pertanyaan terdiri dari 3 butir positif dan 4 butir negatif, salah satu contoh butir pertanyaan adalah “Saya selalu berusaha berkonsentrasi dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan”; b) merasa senang dalam bekerja terdiri dari 5 butir pertanyaan terdiri dari 3 butir positif dan 2 butir negatif, salah satu contoh butir adalah “Saya merasa senang bila di pimpinan orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya”; c) mendapatkan kepuasan dalam bekerja terdiri dari 6 butir pertanyaan terdiri dari 3 butir positif dan 3 butir negatif, salah satu contoh butir adalah “saya merasa aman bekerja di instansi ini”; d) berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi terdiri dari 7 butir pertanyaan terdiri dari 4 butir positif dan 3 butir negatif, salah satu contoh butir adalah “saya selalu memeriksa pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan teliti”; e) berusaha mengembangkan tugas dan diri terdiri dari 5 butir pertanyaan terdiri dari 4 butir positif dan 1 butir negatif, salah satu contoh butir adalah “saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya”.

Untuk variabel kesejahteraan karyawan, Skala kesejahteraan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Zheng et al., (2015) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Sari (2018) dengan 10 butir positif dan 3 dimensi, yaitu: a) *Life Well-Being* terdiri dari 3 butir pertanyaan positif salah satu contoh butir pertanyaan positif adalah “saya berada dalam situasi atau keadaan kehidupan yang baik”; b) *Workplace Well-Being* terdiri dari 6 butir positif salah satu contoh butir pertanyaan positif adalah “saaya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya”; c) *Psychological Well-Being* terdiri dari 1 butir pertanyaan positif dengan contoh butir “saya sangat baik dalam mengatur jadwal yang fleksibel dalam pekerjaan”.

Prosedur

Tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari salah satu variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu motivasi kerja. Selanjutnya, peneliti membaca jurnal-jurnal mengenai motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan dari penelitian sebelumnya dan menemukan variabel lainnya untuk diteliti. Tahap berikutnya, peneliti mencari teori-teori dan penelitian-penelitian yang sesuai pada rumusan masalah dalam penelitian ini. Kemudian, peneliti menentukan kriteria partisipan dan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Peneliti juga menentukan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian ini berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel penelitian yang sesuai dengan penelitian ini. Kemudian, melakukan perizinan alat ukur pada peneliti sebelumnya melalui e-mail. Membuat G-form kuesioner untuk diajukan kepada narasumber. Peneliti akan membuat *informed consent* untuk diberikan kepada narasumber dan disetujui sebagai persetujuan untuk mengisi kuesioner.

Pada tahap selanjutnya, peneliti mempersiapkan proses penyebaran kuesioner yang akan dilaksanakan menggunakan google form. Persiapan penyebaran kuesioner yang dilakukan, antara lain: (a) menuliskan kata pengantar, (b) membuat pertanyaan mengenai kesediaan partisipan (*informed consent*) untuk ketersediaannya dalam mengisi kuesioner ini.

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kedua variabel ini terdistribusi secara normal atau tidak normal. Ujnormalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One sample Kolmogorov Smirnov* dengan jika nilai *asympt. Sig* < 0.05 maka data dikatakan terdistribusi normal dan jika nilai *asympt. sig* > 0.05 maka data dikatakan terdistribusi secara tidak normal.

Tabel 1

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test Statistic	<i>p</i>	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan	0.425	0.000	Data Tidak Terdistribusi Normal

Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan uji *One Sample-Kolmogrov* yang memiliki hasil tes statistik dengan nilai 0.425 dengan nilai signifikan (*p*) $0.000 < 0.05$, yang dinyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Uji Korelasi

Uji hipotesis ini menggunakan uji korelasi spearman. Berdasarkan hasil hipotesis pada korelasi ini dengan kedua variabel, terdapat koefisien korelasi (*r*) sebesar 0.425 dengan nilai signifikansi (*p*) $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikansi antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraannya dan begitupun sebaliknya, jika memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraannya.

Tabel 2

Uji Korelasi Spearman's Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan	0.425	0.000	Signifikan

DISKUSI

Hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan pada *fresh graduate* di masa endemi COVID-19 berdasarkan pada penelitian sebelumnya Queena (2022), adanya hubungan positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja bahwa dapat disimpulkan jika tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tagela et al., (2023), bahwa hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja memiliki hasil yang positif hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja seseorang. Hal yang berbeda pada penelitian sebelumnya adalah kriteria partisipan, jumlah partisipan dan juga tempat pengambilan data. Hasil yang menunjukkan adalah konsisten bahwa motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat melalui penelitian Musparni (dalam Putri, 2020) bahwa motivasi kerja adalah sebuah faktor pendorong untuk alasan dan

kemauan yang muncul dalam diri seseorang untuk membuat individu bergerak melakukan sesuatu, seperti seorang pegawai yang menerima imbalan atau gaji dari perusahaan sesuai dengan kualifikasi bekerjanya, dengan demikian maka komitmen bekerjanya akan meningkat.

Selain itu, berdasarkan hasil motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan ditinjau dari usia bahwa tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Hurlock (1999) semakin cukup umur maka semakin matang tingkat kekuatan seseorang dan akan lebih matang dalam bekerja yang dapat berdampak pada kinerjanya. Dalam hasil motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan ditinjau dari jenis kelamin bahwa tidak ditemukannya perbedaan signifikan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Andarini et al., (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja antar pria ataupun wanita seimbang bahwa semangat serta dorongan yang dimiliki pria ataupun wanita seimbang meskipun memiliki kesenjangan responden antara pria dan wanita. Dalam hasil tambahan uji beda motivasi kerja ditinjau dari lamanya lulus bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Nurjanah (2018) bahwa *fresh graduate* memiliki kecemasan yang tinggi saat sedang menjalani proses melamar pekerjaan dari pada saat menganggur. Hal ini disebabkan karena kurangnya persiapan, informasi serta kepercayaan diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan terhadap 409 partisipan, bahwa dapat disimpulkan motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tagela et al., (2023), bahwa hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja memiliki hasil yang positif hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja seseorang. Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk perusahaan supaya menjaga kesejahteraan para karyawannya di tempat kerja sehingga terciptanya motivasi kerja.

REFERENSI

- Andarini, D. R. N., Wicaksono, A. S., & Sholichah, I. F. (2022). Perbedaan tingkat motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan pada PT. X. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(2), 115-121. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4584>
- Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40.
- CNN. (2020, Mei 01). Bukan 2 juta, Kadin sebut korban PHK akibat corona 15 juta. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>.
- Gunawan, G., & Sugiyanto, S. (2017). Kondisi sosial ekonomi keluarga pasca pemutusan hubungan kerja. *Sosio Konsepsia*, 16(1), 35–52.
- Hurlock, Elizabeth. (1999). Psikologi perkembangan. *Jakarta PT Gramedia*.
- Irna, N. (2021). Hubungan tingkat percaya diri dengan tingkat kecemasan pada mahasiswa fresh graduate profesi ners di Stikes Medistra Indonesia dalam menghadapi dunia kerja pada masa pandemi covid-19.
- Kamila, Z.P., & Sumiyati, Y. (2023). Penerapan prinsip responsibility perusahaan perhotelan provinsi bali dalam pemberian cuti tak berbayar (*unpaid leave*) pasca pandemi Covid-19. *Bandung conference series: Law studies*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4998>
- Marison, W. (2020, Mei 17). Dampak Covid-19, ribuan karyawan di Jakarta Selatan kena PHK. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/17/06501141/dampak-covid-19-ribuan-karyawan-di-jakarta-selatan-kena-phk>.

- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan mahasiswa fresh graduate dalam melamar pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35. <https://doi.org/10.24014/0.879160>
- Paryono, H.Y., & Harjanah, T.W. 2020. Employees psychological well-being, before and during covid-19 pandemic: A Case Study in Nutrifood Indonesia. *Simposium Nasional Ikatan Psikologi Sosial Himpunan Psikologi Indonesia*, 1.
- Prakoso, A. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Kinerja UMKM se-Eks Karesidenan Besuki. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(2), 151–161.
- Purba, B. (2018). Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 150-162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Putri, F.I. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3756>
- Putri, H. (2011). Hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai balai pengkajian teknologi pertanian (BPTP)-RIAU (Disertasi doctoral, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/1161>
- Queena, A.Y.K. (2022). Hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung). <https://repository.unissula.ac.id/27005/>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan terbatas sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Randi, Y. (2020). Pandemi corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2), 119–136.
- Rusilowati, U. (2020). Praktek manajemen sumber daya manusia selama pandemi COVID-19 pada karyawan yang bergerak di sektor formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 481-491. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.721>
- Rustaman, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dr Collection (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama). <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Sari, R. W. (2018). Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan (Skripsi, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/8215>
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batam. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224-232. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Suseno, M. N. M. (2019). Pengujian psikometris skala psikologis: motivasi kerja dan motivasi spiritual. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36622>
- Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2023). Korelasi pengalaman kerja, kesejahteraan dengan motivasi kerja guru-guru SMA swasta. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (2), 188-194. <https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p188-194>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Bussines and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational and Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>