

Building Well-Being Amid Economic Transition: The Role of Work Environment in Shaping Employee Well-Being

Membangun Kesejahteraan di Tengah Perubahan: Peran Lingkungan Kerja terhadap Employee Well-Being

Dheyah Maharani¹, Talitha Lintang Pertiwi²

^{1,2}Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: dheyahmaharani@students.unnes.ac.id, ² talithalintangpertiwi@mail.unnes.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 06/01/2026

Revisi 26/03/2026

Diterima 04/05/2026

Keywords:

work environment, employee well-being

ABSTRACT

A supportive work environment is considered an important factor in enhancing employee well-being; however, empirical studies within economically transitional regions remain limited. This study aims to examine the effect of the work environment on employee well-being among workers in the Bangka Belitung Islands, a region undergoing economic transition from the mining sector to formal employment sectors. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed involving 154 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through an online questionnaire consisting of the Supportive Work Environment Scale and Employee Well-Being Scale. Data were analyzed using simple linear regression to examine the primary effect of Supportive Work Environment on Employee Well-Being, followed by multiple linear regression analysis to identify the contribution of each dimensional construct using SPSS version 27. The results indicated a significance value of < 0.001 with an F value of 153.135. The coefficient of determination ($R^2 = 0.502$) showed that the work environment contributed 50.2% to the variance in employee well-being. Partially, Perceived Climate and Perceived Organizational Support emerged as dominant dimensions, while Peer Group Interaction and Supervisory Support showed no significant effects. These findings highlight the importance of a collaborative work climate in improving employee well-being in economically transitional regions.

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang suportif dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan employee well-being, namun kajian empiris pada konteks daerah transisi ekonomi masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap employee well-being pada pekerja di Kepulauan Bangka Belitung yang tengah mengalami transisi ekonomi dari sektor pertambangan ke sektor formal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional melibatkan 154 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring yang terdiri dari Supportive Work Environment Scale dan Employee Well-Being Scale. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh utama Supportive Work Environment terhadap Employee Well-Being, yang dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing dimensi variabel menggunakan SPSS versi 27. Hasil menunjukkan signifikansi $< 0,001$ dengan nilai F sebesar 153,135. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 menunjukkan kontribusi lingkungan kerja sebesar 50,2% terhadap variasi employee well-being. Secara parsial, Perceived Climate dan Perceived Organizational Support menjadi dimensi paling dominan, sementara Peer Group Interaction dan Supervisory Support tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya iklim kerja kolaboratif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pada wilayah ekonomi transisional.

Kata Kunci:

lingkungan kerja, kesejahteraan pekerja

Copyright (c) 2026 Dheyah Maharani & Talitha Lintang Pertiwi

Korespondensi:

Dheyah Maharani

Universitas Negeri Semarang

Email: dheyahmaharani@students.unnes.ac.id

LATAR BELAKANG

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menempatkan organisasi di seluruh dunia pada posisi menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks nasional, dinamika dunia kerja di Indonesia juga mengalami transformasi besar, di mana perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk mengejar profitabilitas, tetapi juga menjamin aspek kemanusiaan para pekerjanya. Fenomena ini terlihat jelas di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang saat ini sedang berada dalam masa transisi ekonomi signifikan. Sejak tahun 2014, ketergantungan pada sektor pertambangan timah mulai bergeser akibat menipisnya cadangan sumber daya alam (Badan Pusat Statistik, 2022). Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021, struktur lapangan kerja masyarakat telah beralih menjadi buruh, pegawai pemerintah, dan karyawan swasta dengan persentase mencapai 45,56%, diikuti sektor UMKM sebesar 22,40%. Pergeseran ini menciptakan dinamika baru yang menuntut adaptasi besar, namun belum sepenuhnya dibarengi dengan regulasi yang kuat terkait kesejahteraan pekerja. Berdasarkan data Ombudsman Bangka Belitung tahun 2023, laporan mengenai isu ketenagakerjaan masih terus bermunculan, terutama karena minimnya payung hukum di tingkat kabupaten/kota yang secara spesifik mengatur hak-hak kesejahteraan tersebut (Nita, 2023).

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan merupakan isu sentral yang muncul di tengah perubahan struktur kerja tersebut. Konsep ini didefinisikan sebagai kondisi menyeluruh yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan emosional individu di lingkungan kerja (Pilo, 2023; Rizky & Sadida, 2019). Menurut (Zheng et al., 2015), *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi utama: *life well-being* (perawatan diri dan keluarga), *psychological well-being* (pencapaian kerja dan aktualisasi diri), serta *workplace well-being* (kompensasi dan gaya manajemen). Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang optimal ditandai dengan antusiasme kerja dan ketahanan terhadap stres, sementara kesejahteraan yang rendah seringkali tercermin dari penurunan performa kerja, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya angka *turnover* (Purba, 2019; Ramadhany et al., 2013). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa memperhatikan aspek ini sangat krusial untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif (Sabil, 2021; Santoso et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*), (Inceoglu et al., 2018; Normillah et al., 2024). Selain itu, terciptanya iklim tempat kerja psikologis yang sehat terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh (Hermawan, 2016).

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, mulai dari dukungan kepemimpinan hingga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Salah satu faktor eksternal yang paling fundamental adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada tempat dan suasana di mana pekerja menjalankan aktivitasnya, yang mencakup kombinasi elemen fisik dan non-fisik (Nasihin,

2022). Secara fisik, hal ini melibatkan fasilitas seperti pencahayaan, suhu, dan kualitas udara (Utami, 2018). Secara non-fisik, lingkungan kerja mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan kelancaran komunikasi (Sitepu et al., 2020). Lingkungan kerja yang suportif (*supportive work environment*) didefinisikan sebagai kondisi yang memprioritaskan kesejahteraan emosional dan mental pekerja, yang dibentuk oleh empat aspek utama: *perceived climate*, *peer group interaction*, *supervisory support*, dan *perceived organizational support* (Bakker & Demerouti, 2017; Kundu & Lata, 2017). Dalam ekosistem yang mendukung ini, kemampuan karyawan untuk melakukan koping yang berfokus pada penyelesaian masalah ditempat kerja menjadi lebih efektif yang pada akhirnya akan berkontribusi positif dalam menjaga kesejahteraan mereka (Albrecht et al., 2015; Kurniawan & Fajar, 2021).

Secara empiris, kualitas lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kondisi psikologis para pekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres serta menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif (Lebang & Ardiyanti, 2021; Marwan, 2019). Temuan terbaru memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara simultan merupakan prediktor kuat bagi kesejahteraan karyawan (Layarda et al., 2025). Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas dan merusak stabilitas emosional karyawan. Di Bangka Belitung, transisi dari sektor pertambangan ke sektor formal membawa tantangan lingkungan kerja baru yang lebih kompleks (Harter et al., 2023). Adaptasi terhadap pola kerja kantor atau industri memerlukan lingkungan yang mampu menjaga kesehatan mental pekerja agar tetap kompetitif di era globalisasi. Oleh karena itu, memperbaiki lingkungan kerja dipandang sebagai strategi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi sekaligus kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan (Al-omari & Okasheh, 2017; Zulvikri, 2024). Urgensi ini semakin dipertegas oleh temuan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif dengan tingkat kebahagiaan karyawan; di mana individu yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan fungsi kerja yang lebih efektif (Agustiani et al., 2024; Kurtessis et al., 2017).

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan para pekerja di Indonesia, khususnya di Kepulauan Bangka Belitung. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja (Andriani & Agustina, 2022), tingkat *turnover* (Gani et al., 2022), atau produktivitas (Parashakti & Noviyanti, 2021), tanpa menggali dampaknya secara mendalam terhadap *employee well-being* (Eisenberger et al., 2016). Studi ini mengisi celah literatur tersebut dengan memberikan perhatian khusus pada bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pekerja di tengah perubahan ekonomi daerah. Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee well-being* di Kepulauan Bangka Belitung. Secara konseptual penelitian ini mengisi

celah literatur nasional yang selama ini lebih banyak menempatkan lingkungan kerja sebagai prediktor kinerja, produktivitas, atau turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee well-being* di Kepulauan Bangka Belitung. Populasi penelitian mencakup seluruh pekerja di wilayah tersebut (Arnold, 2020). Penentuan jumlah sampel minimal dilakukan menggunakan aplikasi GPower* versi 3.1.9.7 dengan parameter *statistical power* 0.95, taraf signifikansi (α) 0.05, dan effect size 0.15, yang menghasilkan kebutuhan sampel minimal sebanyak 89 orang. Sampel akhirnya berhasil dikumpulkan sebanyak 154 responden dari berbagai latar pekerjaan dengan usia yang beragam, dan dipilih secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data penelitian ini berlangsung mulai dari 16 September 2025 hingga 20 Oktober 2025. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner online (G-form) dengan dua skala terukur sebagai berikut:

Employee Well-Being Scale: Instrumen ini dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2021). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang mengukur tiga dimensi utama, yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Pengukuran menggunakan Skala Likert 7 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Skala ini telah teruji memiliki nilai Cronbach's Alpha yang reliabel serta nilai validitas di atas 0,5.

Supportive Work Environment Scale: Skala kedua ini dikembangkan oleh (Naz et al., 2020) dan diadaptasi oleh (Komalasari et al., 2023). Instrumen ini didasarkan pada empat dimensi, yaitu *perceived climate*, *peer group interaction*, *supervisory support*, dan *perceived organizational support*. Skala ini terdiri dari 19 aitem dengan menggunakan rentang Skala Likert 4 poin (Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai).

Secara umum, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji dan terbukti reliabel. Hasil uji Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua konstruk berada di atas nilai 0,8, sehingga memenuhi persyaratan uji keandalan instrumen. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Supportive Work Environment* sebesar 0,925 dan nilai Cronbach's Alpha variabel *Employee Wellbeing* sebesar 0,946.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk menguji pengaruh konstruk *Supportive Work Environment* terhadap *Employee Well-Being* sebagai hipotesis utama penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda dilakukan sebagai analisis lanjutan untuk mengeksplorasi kontribusi relatif masing-masing dimensi penyusun *Supportive Work Environment* terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil menyajikan temuan empiris yang bertujuan menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung (*Supportive Work Environment*) terhadap kesejahteraan pekerja (*Employee Wellbeing*) di Kepulauan Bangka Belitung. Presentasi hasil diawali dengan data subjek dan verifikasi model melalui uji asumsi klasik, diikuti dengan paparan analisis regresi linear sederhana, dan diakhiri dengan interpretasi temuan utama.

1. Data Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 154 responden yang merupakan pekerja di berbagai sektor di Kepulauan Bangka Belitung. Sampel diperoleh melalui teknik *simple random sampling* selama periode 16 September 2025 hingga 20 Oktober 2025. Responden memiliki jenis kelamin, usia, instansi bekerja, serta masa kerja yang beragam, yang menunjukkan representasi yang memadai terhadap populasi pekerja di wilayah tersebut.

Tabel 1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	84	54,5%
Perempuan	70	45,5%

Data menunjukkan distribusi gender yang cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan selisih yang tidak terlalu signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa responden penelitian memiliki keterwakilan gender yang baik dari populasi pekerja di Bangka Belitung.

Tabel 2. Profil Responden berdasarkan Usia

Rentang usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<30 Tahun	34	22,1%
30-50 Tahun	98	63,6%
>50 Tahun	22	14,3%

Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif (30-50 tahun) sebesar 63,6%.

Tabel 3. Profil Responden berdasarkan Instansi pekerjaan

Kategori Instansi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pemerintah (ASN/Guru/Instansi daerah)	105	68,2%
Swasta (PT/Wiraswasta/Buruh)	49	31,8%

Responden didominasi oleh pekerja di sektor pemerintahan.

Tabel 4. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baru (<5 Tahun)	29	18,8%
Menengah (5-15 tahun)	89	57,8%
Senior (>15 Tahun)	36	23,4%

Sebagian besar responden (57,8%) telah bekerja selama 5 hingga 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki pengalaman kerja yang cukup mendalam dalam memahami dinamika lingkungan kerja mereka,

sehingga jawaban yang diberikan cenderung berbasis pada pengalaman jangka panjang.

2. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supportive Work Environment	37,237	73,433	57,632	7,42
Employee Wellbeing	51,402	122,10	89,471	14,18

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap 154 responden yang terlibat dalam penelitian ini, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja di Kepulauan Bangka Belitung. Variabel Supportive Work Environment mencatatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 57,63 dengan standar deviasi 7,42. Mengingat rentang skor teoritis instrumen ini berada pada angka 19 hingga 76, perolehan nilai tersebut mengindikasikan bahwa responden secara umum mempersepsikan lingkungan kerja mereka berada pada kategori yang suportif. Sementara itu, variabel Employee Well-Being menunjukkan nilai rata-rata sebesar 89,47 dengan standar deviasi 14,18. Dengan batas skor maksimal teoritis sebesar 126, hasil ini memperlihatkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di wilayah tersebut saat ini berada pada tingkat yang cukup baik. Nilai standar deviasi yang cukup dinamis pada kedua variabel ini menunjukkan adanya variasi persepsi dan tingkat kesejahteraan antarpekerja, yang mengisyaratkan bahwa kondisi lingkungan kerja serta kesejahteraan di lapangan tidak bersifat homogen.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis regresi dilakukan, uji asumsi klasik dilaksanakan untuk memastikan model regresi yang digunakan adalah valid.

Tabel 6. Uji Normalitas

P			
	Statistic	Asymptotic	Monte Carlo
Kolmogorov-Smirnov	0.069	0.006	0.067

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, nilai Signifikansi Monte Carlo sebesar 0.067 yang berada di atas batas signifikansi 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa residual model terdistribusi secara normal.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
	Sig.	Interpretasi
Lingkungan kerja (x)	0.273	Nilai Sig.>0.05

Analisis melalui uji glejser menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0.273 lebih besar dari 0.05 maka hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model dan varians residual bersifat konstan.

Tabel 8. Uji Linearitas

	df	F	Sig. (p-value)
Linearity	1	159.179	<0.001

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. < 0.05. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja yang Mendukung dan *Employee well-being* adalah linear. Secara keseluruhan, semua asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi linear sederhana layak dan valid untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dan kekuatan hubungan antar variabel:

Tabel 9. Signifikansi dan Kekuatan Pengaruh (Uji F dan Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	F	Sig.
Lingkungan kerja	0.708	0.502	153.135	<0.001

Pengujian signifikansi model secara keseluruhan (Uji F/ANOVA) menunjukkan nilai F sebesar 153.135 dengan nilai Signifikansi < 0.001. Karena nilai signifikansi ini jauh di bawah 0.05, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee well-being*. Kekuatan hubungan diukur melalui Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan nilai 0.708. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Lingkungan Kerja dan *Employee well-being*. Selanjutnya, Koefisien Determinasi (R²) adalah 0.502 (atau 50,2%). Ini berarti variasi dalam *Employee well-being* dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisa 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Persamaan Regresi

Model	R	R Square	B	T	Sig.
(constant)			36.308	6.451	<0.001
Lingkungan kerja	0.708	0.502	1.188	12.375	<0.001

Hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai Signifikansi < 0.001 untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan *employee well-being* diterima. Nilai t sebesar 12.375 juga menegaskan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan *Unstandardized Coefficients* (B), persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Employee Wellbeing} = 36,308 + 1,188 \text{ Supportive Work Environment}$$

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif (1.188). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh yang terjadi bersifat positif dan searah. Setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan *Employee well-being* sebesar 1.188 satuan.

5. Kekuatan dan Arah Hubungan

Kekuatan hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.708, mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat. Arah pengaruhnya dikonfirmasi oleh Koefisien Regresi (*Unstandardized Coefficients*) B sebesar 1.188. Koefisien positif ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Lingkungan Kerja, akan memicu peningkatan *Employee well-being* sebesar 1.188 satuan. Selanjutnya, hasil Koefisien Determinasi R^2 adalah 0.502 (atau 50,2%). Angka ini menjelaskan bahwa lebih dari separuh variasi *Employee well-being* di Kepulauan Bangka Belitung dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja. Sisa 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain di luar lingkup penelitian.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Supportive Work Environment merupakan konstruksi multidimensional yang merepresentasikan persepsi individu terhadap kualitas dukungan sosial dan struktural dalam organisasi. Secara konseptual, konstruk ini dapat diuraikan ke dalam empat aspek utama. Pertama, *perceived climate*, yaitu persepsi karyawan terhadap iklim kerja yang kondusif, aman, dan mendorong partisipasi serta kolaborasi. Kedua, *peer group interaction*, yang merefleksikan kualitas hubungan horizontal antar rekan kerja, termasuk kerja sama, komunikasi, dan solidaritas tim. Ketiga, *supervisory support*, yakni sejauh mana atasan memberikan arahan, umpan balik, pengakuan, serta dukungan emosional maupun instrumental kepada bawahan. Keempat, *perceived organizational support*, yang mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi secara keseluruhan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Keempat aspek ini diasumsikan berkontribusi secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yang diteliti, sehingga pengujiannya dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh relatif masing-masing dimensi serta kekuatan kontribusi kolektifnya dalam menjelaskan variasi outcome penelitian.

Tabel 11. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Persamaan Regresi Variabel Dimensi

Model	B	T	Sig.
(constant)	22.969	3.828	<0.001
Perceived Climate	6.137	6.634	<0.001
Peer Group Interaction	-0.124	-1.175	0.861
Supervisory Support	-0.025	-0.053	0.958
Perceived Organizational Support	0.895	2.164	0.032

Secara statistik, model menghasilkan konstanta sebesar 22,969 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, skor variabel dependen diprediksi sebesar 22,969 dan model memiliki intercept yang signifikan secara statistik. Berikut adalah persamaan regresinya:

$$\text{Employee well-being} = 22,969 + 6,137 \text{ Perceived Climate} - 0,124 \text{ Peer Group Interaction} - 0,025 \text{ Supervisory Support} + 0,895 \text{ Perceived Organizational Support}$$

Secara parsial, dimensi *Perceived Climate* memiliki koefisien regresi (B) sebesar 6,137 dengan nilai $t = 6,634$ dan signifikansi < 0,001. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap iklim kerja yang kondusif, semakin tinggi pula skor variabel dependen. Secara statistik, dimensi ini merupakan prediktor paling kuat dalam model, ditunjukkan oleh nilai t terbesar.

Sebaliknya, *Peer Group Interaction* memiliki koefisien $B = -0,124$ dengan $t = -1,175$ dan signifikansi 0,861 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, namun karena tidak signifikan, hubungan tersebut tidak dapat diinterpretasikan secara inferensial.

Dimensi *Supervisory Support* menunjukkan koefisien $B = -0,025$ dengan $t = -0,053$ dan signifikansi 0,958 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Secara statistik, kontribusi variabel ini sangat lemah dalam menjelaskan variasi outcome.

Sementara itu, *Perceived Organizational Support* memiliki koefisien $B = 0,895$ dengan $t = 2,164$ dan signifikansi 0,032 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin meningkat variabel dependen, meskipun kekuatan pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *Perceived Climate*.

Dengan demikian, dari keempat dimensi yang diuji, hanya *Perceived Climate* dan *Perceived Organizational Support* yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan *Peer Group Interaction* dan *Supervisory Support* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model regresi ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan struktural dan persepsi terhadap sistem organisasi lebih menentukan dibandingkan dukungan interpersonal horizontal maupun langsung dari atasan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 12. Signifikansi dan Kekuatan Pengaruh Variabel Dimensi (Uji F dan Koefisien Determinasi)

R	R Square	F	Sig.
0.712	0.506	45.368	<0.001

Nilai R Square sebesar 0,506 mengindikasikan bahwa 50,6% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh keempat dimensi yang diuji dalam model. Sisanya, sebesar 49,4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara konseptual, nilai determinasi di atas 0,50 dalam penelitian sosial menunjukkan kemampuan prediktif model yang relatif baik.

Hasil uji F sebesar 45,368 dengan signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, secara bersama-sama keempat dimensi *Supportive Work Environment* berpengaruh terhadap variabel dependen, meskipun secara parsial sebelumnya hanya *Perceived Climate* dan *Perceived Organizational Support* yang terbukti signifikan. Dengan kata lain, model layak digunakan karena kombinasi variabel independen secara

kolektif memiliki daya jelas yang bermakna terhadap outcome.

PEMBAHASAN

Temuan yang menunjukkan pengaruh kuat ($R^2=50,2\%$) dari Lingkungan Kerja terhadap *Employee well-being* ini sangat konsisten dengan landasan teoretis yang didasarkan pada lingkungan kerja non-fisik dan dimensi dukungan yang integral di dalamnya. Secara deskriptif, kedua variabel menunjukkan variasi yang cukup lebar, yang berarti pengalaman pekerja terhadap dukungan organisasi tidak homogen. Variabilitas ini justru memperkuat temuan utama, karena perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja diikuti oleh perbedaan tingkat kesejahteraan. Dengan kata lain, ketika responden merasakan lingkungan kerja lebih suportif, tingkat kesejahteraan mereka juga cenderung lebih tinggi. Hasil penelitian ini semakin diperkuat dengan relevansi dimensi-dimensi kunci yang membentuk lingkungan kerja yang mendukung (Kundu & Lata, 2017; Sitepu et al., 2020).

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan konteks penting, di mana mayoritas berada pada usia produktif (30–50 tahun) dengan masa kerja menengah (5–15 tahun). Berdasarkan teori, masa kerja menengah ini menunjukkan responden telah melalui proses adaptasi yang cukup lama sehingga mencapai rasa nyaman dalam bekerja (Jayanti & Dewi, 2021). Selain itu, masa kerja 5–15 tahun ini merupakan indikator bahwa responden telah memiliki pengalaman yang matang untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan baik (Saputra & Kamarzaman, 2024). Kondisi ini memungkinkan partisipan memberikan evaluasi yang lebih reflektif dan objektif terhadap kualitas lingkungan kerjanya.

Kematangan ini juga menjelaskan mengapa dukungan sosial tidak menjadi faktor utama. Menurut Khairuddin (2021) berbeda dengan pekerja bermasa kerja pendek yang keterlibatan sosialnya masih "rapuh", pekerja dengan masa kerja lebih lama memiliki investasi pribadi dan komitmen yang lebih stabil pada organisasi. Hal ini selaras dengan temuan dalam penelitian ini, di mana responden lebih menekankan pada sistem dukungan organisasi secara formal (*perceived organizational support*). Dukungan formal birokrasi dianggap lebih krusial bagi kesejahteraan mereka dibandingkan dukungan langsung atasan (*supervisory support*) atau interaksi teman sejawat (*peer group interaction*) yang secara parsial ditemukan tidak berpengaruh signifikan.

Salah satu dimensi kunci lingkungan kerja suportif adalah *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi), yang berkaitan dengan kepercayaan pekerja bahwa organisasi menghargai dan peduli pada kesejahteraan mereka. Penelitian terdahulu juga menemukan adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Wellbeing* (Anantha & Pratiwi, 2022; Robeta & Wijono, 2025). Penelitian (Robeta & Wijono, 2025) bahkan menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu menjelaskan variasi *workplace well-being* hingga 55,5% ($R^2=0,555$) pada pekerja generasi

milenial. Kekuatan hasil penelitian ini ($R^2=50,2\%$) berada dalam rentang yang serupa, menegaskan peran sentral dukungan organisasi sebagai pilar utama *Employee Wellbeing*.

Komponen krusial lain dari Lingkungan Kerja yang Mendukung adalah Dukungan Sosial (*Social Support*), yang mencakup dukungan dari rekan kerja dan atasan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arindawanti, 2021) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap *Employee Well-Being*, di mana dukungan sosial memberikan kontribusi efektif sebesar 23,9%. Demikian pula, penelitian lain menunjukkan bahwa Dukungan Sosial di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* di berbagai konteks. Hal ini dikonfirmasi oleh temuan (Mutiah et al., 2025; Sulaiman, 2023). Dukungan sosial, baik yang berupa emosional (empati dan kepedulian) maupun instrumental (bantuan dan saran), dari rekan kerja maupun *supervisor*. Lingkungan yang menyediakan dukungan emosional, terutama dari atasan, dapat mengurangi stres, meningkatkan *work-life balance*, dan menciptakan rasa puas dalam pekerjaan (Gusjana & Ardianti, 2023; Nurhabiba, 2020).

Secara lebih luas, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi tentang komponen-komponen lingkungan kerja. Lingkungan kerja non-fisik secara konsisten menunjukkan korelasi positif dengan Kepuasan Kerja (Batubara et al., 2025; Pangarso & Ramadhyanti, 2015) dan Loyalitas Pekerja (Manafe et al., 2022). Karena Kepuasan Kerja sering kali menjadi faktor pemicu *Employee well-being*, temuan ini memperkuat bahwa lingkungan non-fisik yang suportif adalah prasyarat dasar bagi peningkatan *Employee Wellbeing*. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa *Supportive Work Environment* juga mencakup faktor fisik. Lingkungan fisik, seperti ergonomi dan kualitas udara, telah terbukti memengaruhi kenyamanan dan kondisi emosional pekerja (Asichul et al., 2022). Kombinasi dukungan non-fisik yang kuat dan fasilitas fisik yang memadai akan secara optimal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ($p < 0,001$) dengan koefisien determinasi sebesar 0,506. Hal ini mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 50,6% variasi variabel dependen, yang memperkuat proposisi Eisenberger et al., (1986) bahwa lingkungan yang suportif memicu respons positif individu melalui mekanisme timbal balik. Secara parsial, *Perceived Climate* terbukti menjadi prediktor paling dominan, yang menegaskan temuan Schneider et al., (2013) bahwa persepsi kolektif terhadap iklim kerja yang kondusif lebih menentukan perilaku dibandingkan interaksi individual semata.

Di sisi lain, tidak signifikannya pengaruh *Peer Group Interaction* dan *Supervisory Support* mengisyaratkan adanya fenomena substitusi kepemimpinan sebagaimana dijelaskan oleh Kerr & Jermier (1978) dalam konteks di mana sistem organisasi sudah ajek, dukungan interpersonal cenderung dianggap sebagai rutinitas yang tidak lagi memberikan nilai tambah strategis. Sementara itu, pengaruh positif dari

Perceived Organizational Support (POS) memperkuat model *Job Demands-Resources* dari Bakker & Demerouti (2007) yang menempatkan dukungan institusional sebagai sumber daya yang lebih stabil dalam memengaruhi outcome. Secara konseptual, temuan ini menegaskan bahwa dukungan yang bersifat sistemik dan terinstitusionalisasi lebih berdaya guna dibandingkan dukungan interpersonal, sehingga penguatan kebijakan dan budaya organisasi menjadi implikasi strategis yang lebih relevan dibandingkan intervensi yang hanya berfokus pada relasi antarindividu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee well-being* pekerja di Bangka Belitung. Namun, temuan ini secara khusus menunjukkan bahwa kesejahteraan tersebut utamanya dibangun oleh iklim kerja yang kondusif dan dukungan organisasi secara sistemik, sementara dukungan langsung dari atasan dan rekan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial dalam penelitian ini. Kontribusi praktisnya, data ini menegaskan kepada organisasi di Bangka Belitung bahwa penguatan kebijakan organisasi dan penciptaan budaya kerja kolektif (iklim kerja) harus dipandang sebagai investasi strategis; ia adalah pendorong utama, melebihi sekadar upaya retensi, yang menjamin kesejahteraan dan produktivitas karyawan jangka panjang. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan memperluas model dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menguji mengapa faktor interpersonal (atasan dan rekan kerja) tidak berpengaruh signifikan dalam konteks pekerja di wilayah ini, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

- Agustiani, T., Mora, L., & Ibad, C. (2024). Increasing Employee Engagement Through Workplace Happiness: A Quality of Work Life Mediation Study Meningkatkan Employee Engagement Melalui Workplace Happiness: Studi Mediasi Quality of Work Life. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(3), 378–384. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3>
- Al-omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24), 15544–15550.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Anantha, W. D. Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Employee Wellbeing Pada Karyawan Di PT. X Majalaya. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 93–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64738>
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 7–9.
- Arindawanti, R. A. D. (2021). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI Ratih Ayu Dwi Arindawanti Umi Anugerah Izzati Abstrak. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41139>
- Arnold, K. A. (2020). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 394–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000202>
- Asichul, O. ; Am, I. ', Fadhillah, A. N., Rosyidah, A., Eka, A., & Kartini, P. (2022). Lingkungan Fisik Dan Sarana Prasarana Kantor Pendidikan Islam. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 10–14. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>
- Badan Pusat Statistik, B. B. (2022). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Bangka Tengah 2022*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Batubara, M. S., Baktiar, & Fahmi, N. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Di CV. Fawas Jaya. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 1438–1448.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management (SHRM) Foundation*.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>

- Gusjana, M. A., & Ardianti, R. (2023). EMPLOYEE WELL-BEING , WORK-LIFE BALANCE , DAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT : STUDI KUALITATIF PADA SALES PERSON. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 230–241. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5976>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2023). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *American Psychologist*, 58(2), 127–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.2.127>
- Hermawan, G. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 277–284. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4013>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). DAMPAK MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kerr, S., & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 375–403. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90023-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90023-5)
- Khairuddin. (2021). Organizational Commitment Judging from the Term of Service. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023). Adapting the Supportive Work Environment Measurement Tool: Assessing Organizational Support in Generation Z. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 280–288. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.673>
- Kundu, S. c, & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Kurniawan, & Fajar, A. (2021). Koping Berfokus Pada Masalah dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Perawat PTT. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 12–28. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Layarda, R. G., Harahap, D. H., & Lekahena, F. (2025). Beyond Productivity : The Role of Organizational Support and Work Engagement in Employee Well-Being within the Automotive Industry Melampaui Produktivitas : Peran Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Otom. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(4), 706–715. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i4.21656>
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia. *Atlantis Press*, 187(Gcbme 2020), 638–648. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, H. . (2022). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(3), 190–205.
- Marwan, I. A. (2019). Employee Well-being dan Employee Engagement. In F. & M. W. L. Sari (Ed.), *Bunga Rampai Psikologi Dalam ...* (pp. 131–133). PT Swasthi Adi Cita. <https://rpm.psikologi.ui.ac.id/wp-content/uploads/sites/141/2019/03/19.pdf#page=143>
- Mutiah, D., Rahmah, N. A., Bintang, R. S., Negeri, I., Hidayatullah, S., Bosowa, U., Info, A., & History, A. (2025). Pengaruh Work Engagement dan Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being Karyawan Swasta pada Masa Pandemi Covid-19. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8(3), 2875–2881.
- Nasihin. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Repository STIE INDONESIA*. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9226>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Nita, nasya cici. (2023). Ombudsman babel terima laporan soal kesejahteraan pekerja, yozar : perlu optimalisasi pengawasan. *Ombudsman RI*. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkmedia--ombudsman-babel-terima-laporan-soal-kesejahteraan-pekerja-yozar--perlu-optimalisasi-pengawasan>
- Normillah, N., Dwi, D., & Rahmah, N. (2024). Millennials in the Workplace : How Well-Being Affects Work Morale Milenial di Tempat Kerja : Bagaimana Kesejahteraan Mempengaruhi Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(3), 300–305.

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3.11922>
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP STUDI PADA FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS UNIVERSITAS. *KINERJA*, 19(1), 172–191.
- Parashakti, R. dhyani, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap. *Jebma(Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1949, 127–136. <https://doi.org/doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pilo, R. (2023). Employee Wellbeing Adalah Wujud Lingkungan Kerja yang Sehat. 23 Maret. [https://effist.com/article/employee-wellbeing/#:~:text=Apa itu Employee Wellbeing%3F,%2C kebahagiaan%2C dan kepuasan karyawan.](https://effist.com/article/employee-wellbeing/#:~:text=Apa%20itu%20Employee%20Wellbeing%3F,%2C%20kebahagiaan%2C%20dan%20kepuasan%20karyawan.)
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan tetap kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–10.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 329–335. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>
- Robeta, H. G., & Wijono, S. (2025). Perceived Organizational Support and Employee Well-Being: A Quantitative Study of Employees at CV. X, a Dairy Processing Company in Indonesia. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(3), 1856–1864. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7739>
- Sabil, A. . (2021). Pengaruh Employee Well-being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348.
- Santoso, J. B., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2024). Program Kesejahteraan Karyawan : Menilai Dampaknya terhadap Keterlibatan ,. *ManagementStudiesandBusinessJournal(PRODUCTIVITY)*, 1(3), 472–484.
- Saputra, A., & Kamarzaman. (2024). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA AGUNG SAWIT SEJAHTERA 2 KABUPATEN ROKAN HILIR Ari Saputra Universitas Islam Riau Kamarzaman Universitas Islam Riau Abstrak bekerja merupakan salah satu bentuk penting untuk menentukan produktivitas , kelayakan ser. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 848–862. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3266>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., Karina, B., & Sembiring, F. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non- Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT . MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(May), 302–309.
- Sulaiman, J. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN OUTSOURCING BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG MEDAN TESIS Oleh JIHAN SULAIMAN PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCA SARJANA PENGARUH JOB INSECURITY DAN SOCIAL S. UNIVERSITAS MEDAN AREA.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.
- 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 Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zulvikri, M. (2024). The Study Of The Influence Of Physical Environment And Work Culture On The Psychological Well-Being Of Employees In Minimarkets In Bandung. *COMPETENTIE: Journal International Sustainable Research*, 1(4), 23–30.