

## **Pengaruh *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X Di Jakarta**

**Aurelia Adeline<sup>a\*</sup>, Debora Basaria<sup>b</sup>, Reza Fahlevi<sup>c</sup>**

*Universitas Tarumanagara*

*Jl. Letjen S. Parman No.1, Tomang, Grogol petamburan, Jakarta Barat, 11440*

*Corresponding Author:*

*<sup>a</sup>aurelia.705210079@stu.untar.ac.id*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap kinerja karyawan di PT. X, sebuah perusahaan di sektor industri kimia bangunan di Jakarta. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kesejahteraan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan bagaimana kesejahteraan subjektif dapat menjadi faktor penentu, sebagaimana didukung oleh beberapa studi yang menunjukkan pengaruh positif antara kesejahteraan subjektif dengan kinerja. Hasil observasi awal menunjukkan hasil kinerja karyawan yang tinggi dengan sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, serta suasana kerja yang penuh kebahagiaan dan emosi positif berdasarkan hasil survei awal terhadap 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebar ke 165 karyawan PT. X. Instrumen yang digunakan termasuk *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) dan *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) untuk mengukur kesejahteraan subjektif, serta *Individual Work Performance Questionnaire* (IWQP) untuk mengukur kinerja karyawan. Menggunakan uji regresi sederhana, didapatkan hasil analisis nilai R square sebesar 9.7% dan taraf signifikansi  $p < 0.05$ , menunjukkan bahwa *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

**Kata Kunci :** Kesejahteraan Subjektif, Kinerja Kerja, Karyawan

### **ABSTRACT**

This study explores subjective well-being's influence on employee performance at PT X, a company in the building chemical industry sector in Jakarta. This research is based on the importance of employee well-being in achieving optimal performance and how subjective well-being can be a determining factor, as supported by several studies that show a positive influence between subjective well-being and performance. Initial observations showed high employee performance results, with most employees able to complete work quickly and precisely, as well as a work atmosphere full of happiness and positive emotions based on the results of an initial survey of 30 employees. This study used a quantitative approach with data collected through an online questionnaire distributed to 165 employees of PT X. The instruments used included the Satisfaction With Life Scale (SWLS) and Scale of Positive and Negative Experience (SPANE) to measure subjective well-being, as well as the Individual Work Performance Questionnaire (IWQP) to measure employee performance. Using a simple

regression test, the analysis results obtained an R square value of 9.7% and a significance level of  $p < 0.05$ , indicating that subjective well-being significantly affects the employee performance of PT X in Jakarta.

**Keywords :** Subjective Well-Being, Work Performance, Employee

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah *subjective well-being* atau kebahagiaan subjektif (Azzam, 2021). Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan individu dan memberikan fleksibilitas dalam beban kerja. Bagi penulis hal tersebut penting agar karyawan merasa dihargai dan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada tahun 2020, banyak organisasi di seluruh dunia berfokus pada perspektif global dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Organisasi tidak hanya memperhatikan karyawan internal dan pasar lokal, tetapi juga harus membuat keputusan yang seringkali berdampak pada karyawan global dan bagaimana pasar global dapat mempengaruhi kinerja mereka (Ayoko, 2020). Di Indonesia, penelitian (Wiradendi, 2020) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan, terutama generasi milenial.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam mengevaluasi kontribusi dan hasil kerja karyawan. Hal ini tercermin dari kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, yang meliputi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. (Menurut Farisi, et al., 2020), kinerja karyawan adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karakter kinerja positif melibatkan sifat-sifat seperti jujur, disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik berdampak positif pada peningkatan dan pengembangan perusahaan (Farisi et al., 2020).

Sementara kebalikannya, ketika kinerja negatif terjadi dalam sebuah perusahaan, dampaknya bisa sangat merugikan, bahkan hingga penutupan perusahaan. Sebagai contoh, pada akhir tahun 2023, tercatat ada 7 BUMN di Indonesia yang ditutup karena memiliki kinerja yang buruk (Mubarok, 2023). Penutupan ini menunjukkan bahwa kinerja negatif dapat berdampak langsung pada kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang dirasakan oleh individu (Syarifi, 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan *subjective well-being* dimana ketiganya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mubyl & Dwinanda, 2019).

Penelitian yang akan dilakukan berfokus pada PT. X, perusahaan yang beroperasi di sektor industri kimia bangunan di Jakarta. Observasi pendahuluan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. X cukup tinggi berdasarkan survei kepada 30 responden karyawan. Hasil persentase dari survey 10 item menunjukkan bahwa:

1. 20 dari 30 (66.7%) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. 22 dari 30 (73.3%) karyawan cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.
3. 21 dari 30 (70%) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
4. 23 dari 30 (76.7%) karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. 20 dari 30 (66.7%) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. 21 dari 30 (70%) karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.
7. 20 dari 30 (66.7%) karyawan dapat bekerja dalam tim dengan baik.
8. 22 dari 30 (73.3%) karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.
9. 21 dari 30 (70%) karyawan mampu bekerja mencapai atau melebihi target.
10. 19 dari 30 (63.3%) karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu. Selain itu, peneliti juga mengamati suasana kerja di PT. X yang dipenuhi dengan kebahagiaan dan emosi positif yang meluas di kalangan karyawan.

Dengan demikian, peneliti juga tertarik untuk meneliti *subjective well-being*, untuk mengetahui apakah berpengaruh dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. *Subjective well-being* menurut Diener dalam Syaputra (2023) merupakan fenomena yang mencakup reaksi emosional individu, kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan, serta evaluasi menyeluruh terhadap kebahagiaan hidup seseorang. Sementara Veenhoven dalam (Tovan & Rauf, 2020) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif secara umum dapat diinterpretasikan sebagai ekspresi dari kebahagiaan hidup, kegembiraan, dan tingkat kesenangan seseorang. *Subjective well-being* yang tinggi berdampak pada kepuasan hidup, keyakinan diri yang tinggi, empati yang kuat terhadap orang lain, dan kemampuan kontrol diri yang baik, sedangkan ketika *subjective well-being* rendah, dampaknya adalah perasaan negatif terkait dengan kesedihan, kemarahan, kekecewaan, dan depresi Ronen dalam (Agustin & Nirwana, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi *Subjective well-being* yaitu rasa syukur, kemampuan untuk memaafkan, karakter atau kepribadian seseorang, tingkat harga diri, spiritualitas, dan dukungan sosial (Dewi & Nasywa, 2020).

Beberapa penelitian terkait menunjukkan hasil yang relevan dengan penelitian ini seperti studi oleh Mubyl & Dwinanda (2019) yang menemukan bahwa *subjective well-being* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa *subjective well-being* dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Tandiyono, 2020) yang menemukan bahwa *subjective well-being* memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Indonesia, menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif karyawan berkontribusi pada profesionalisme dan efektivitas kerja. Namun terdapat juga penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan pada PT TA Witel Jember dengan nilai koefisien signifikansi  $0,139 > 0,051$  yang dilakukan oleh Arief dan Puspita (2018). Hal ini menimbulkan adanya gap penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini

adalah apakah terdapat pengaruh signifikan *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan di PT. X?

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja kadi PT X yang berlokasi di Jakarta. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk non-eksperimental. *Independent variable* (IV) dalam penelitian ini adalah *subjective well-being* (kesenangan, kebahagiaan, dan kepuasan subjektif yang dirasakan oleh karyawan), sementara *dependent variable* (DV) adalah kinerja karyawan (hasil kerja, produktivitas, dan pencapaian tugas oleh karyawan). Pengambilan data dilakukan secara daring melalui kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*.

Populasi merujuk pada keseluruhan objek penelitian. Pada kasus ini, populasi adalah karyawan PT. X dengan total 290 karyawan dengan kriteria partisipan yaitu merupakan karyawan aktif PT. X dan telah bekerja selama minimal 3 bulan di PT. X. Dalam konteks ini, karyawan PT. X menjadi fokus utama penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dalam metode ini, setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. Peneliti secara acak memilih sejumlah karyawan dari populasi untuk diberikan kuesioner.

Menurut Sugiyono dalam (Rahayu, 2021), *simple random sampling* dikatakan *simple* karena setiap anggota dari suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Metode ini memastikan kesederhanaan dan keadilan dalam pengambilan sampel. Alasan penulis memilih *Simple Random Sampling* adalah karena *Simple random sampling* memastikan bahwa sampel mencerminkan variasi yang ada di populasi secara keseluruhan, metode ini relatif mudah dilakukan dan tidak memerlukan klasifikasi sebelumnya dan jumlah sampel dapat dihitung dengan mudah.

Dalam mengukur *subjective well-being* pada penelitian ini terbagi menjadi dua dimensi. Alat ukur *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan hidup dan *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) untuk mengukur afek positif dan negatif. Sementara untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), adalah sebuah alat pengukur yang dirancang untuk menilai tingkat kepuasan hidup seseorang dalam konteks *subjective well-being*. Terdiri dari lima pernyataan, alat ini menggunakan skala Likert 5 poin yang berkisar dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik, dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,87.

Sementara *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE), akan mengukur dimensi afek dari kehidupan seseorang. Terdiri atas 12 butir, menggunakan skala Likert 5 poin yang berkisar dari "tidak pernah" hingga "selalu". Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang dapat diterima dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,802, sehingga menunjukkan bahwa item-itemnya telah reliabel (Islahuddiny et al.,2022). Kedua alat ukur ini telah diadaptasi oleh (Islahuddiny et al., 2022) dengan sampel sebanyak 387 partisipan, dan telah melalui evaluasi oleh pakar dan diterjemahkan oleh penerjemah tersumpah *HD Translator*.

Sementara alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dirancang oleh Koopmans et al. (2014) dan terdiri dari 18 pernyataan. Alat ini menggunakan skala Likert 5

poin yang berkisar dari "tidak pernah" hingga "selalu". IWPQ terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu: (a) *task performance*, mengukur kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka; (b) *contextual performance*, mengukur tindakan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis; dan (c) *counterproductive work behavior*, mengukur perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Alat ukur ini telah diadaptasikan oleh (Brilianti et al., 2023) dengan melibatkan sampel sebanyak 250 partisipan, alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,677. Analisis koefisien dari setiap dimensi menunjukkan bahwa *task performance* memiliki nilai  $\alpha$  sebesar 0,621, *contextual performance* sebesar 0,601, dan *counterproductive work behavior* sebesar 0,605 (Brilianti et al., 2023)

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah mencapai 116 orang atau 70,3% dari total responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang atau 29,7%. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 31 - 41 tahun, dengan jumlah 80 orang atau 48,5% dari total. Selain itu, responden dengan lama bekerja antara 7 - 10 tahun merupakan kelompok terbesar, yakni sebanyak 50 orang atau sebesar 30,3%. Peneliti kemudian melakukan uji normalitas untuk menentukan apakah distribusi data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak.

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.55337637
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.035
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Setelah melakukan pengujian terhadap normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, hasil menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi memiliki nilai 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan temuan ini, analisis lanjutan menggunakan uji regresi sederhana dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa data memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.048	4.982		7.436	.000
	SWLS + SPANE	.383	.091	.312	4.191	.000

a. Dependent Variable: IWPQ

Dalam analisis ini, dilakukan uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel *subjective well-being* (SWLS dan SPANE) terhadap variabel kinerja (IWPQ). Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel *subjective well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 4.191 dan p-value sebesar  $0.000 < 0.01$ , menolak hipotesis nol.

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 <sup>a</sup>	.097	.092	6.58867

a. Predictors: (Constant), SWLS + SPANE  
b. Dependent Variable: IWPQ

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas, didapatkan Nilai R square sebesar 0.097 atau 9.7% yang menunjukkan *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar kontribusi variabel independen terhadap dependen sebesar 9.7% dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini penting karena menyoroti bagaimana kesejahteraan subjektif dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja optimal, mendukung berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif antara kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X, dengan kontribusi sebesar 9,7%, berdasarkan nilai R square dari uji regresi sederhana dan taraf signifikansi  $p < 0.05$ . Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Mubyl dan Dwinanda (2019) serta Tandiyono (2020), yang menunjukkan bahwa *subjective well-being* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil ini sesuai dengan literatur yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif berdampak positif pada kepuasan hidup, keyakinan diri, dan kemampuan kontrol diri yang baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja (Mubyl dan Dwinanda, 2019). Namun, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebagian besar variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (90,3%) tidak termasuk dalam

penelitian ini, yang menunjukkan adanya faktor lain yang belum teridentifikasi yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh variabel lain seperti kondisi kerja, dukungan sosial, dan kepemimpinan yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan dijelaskan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *subjective well-being* dan kinerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap *subjective well-being* karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan subjektif karyawannya akan lebih mampu memaksimalkan potensi kinerja karyawannya. Oleh karena itu, implementasi kebijakan dan program yang mendukung *subjective well-being* karyawan dapat menjadi prioritas bagi manajemen PT. X maupun perusahaan - perusahaan lainnya guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Program dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan subjektif karyawan dapat menjadi prioritas untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi validitas internal dan eksternal, seperti jumlah sampel yang terbatas dan tidak mencakup semua variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti kondisi kerja, kepemimpinan, dan dukungan sosial. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan generalisasi temuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azzam, A. (2021). *Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Aset Perusahaan*. YPTD. <https://terbitkanbukugratis.id/ardi-azzam/08/2021/sumber-daya-manusia-sdm-sebagai-aset-perusahaan/>
- Ayoko, O. B. (2020). Global Perspectives and Leadership. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 391–394. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.13>
- Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(09). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26508>
- Syaputra, M. I. H. (2023). *Pengaruh subjective well-being dan kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/53439/>
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychological Capital terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 137-147. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

- Cherry, K. (2022). Subjective Well-Being—A Way to Measure Your Own Happiness. *Verywell Mind*. <https://www.verywellmind.com/what-is-subjective-well-being-522125>
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMPREDIKSI KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1). <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i1.502>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Mubarok, F., & Situmorang, A. P. (2023). 7 BUMN Ditutup akibat Kinerja Buruk, Bagaimana Nasib Karyawan? *Tirto.Id*. <https://tirto.id/7-bumn-ditutup-akibat-kinerja-buruk-bagaimana-nasib-karyawan-gTSs>
- Tandiyono, E. T. (2020). Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. <https://doi.org/10.30996/jem17.v5i1.3622>
- Arief, F. W., & Puspita, A. (2018). Pengaruh subjective well-being terhadap kinerja karyawan PT TA Witel Jember. <http://repository.unmuhjember.ac.id/2013/>
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sembilan. Prananda Media Group, Jakarta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(1), 26–39. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.3>
- Maryati. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Cetakan ke satu. Bantul, Yogyakarta : UMY Press, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30-44. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/149/134>
- Suyono, T. A., Kumalasari, A. D., & Fitriana, E. (2021). HUBUNGAN QUARTER-LIFE CRISIS DAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA INDIVIDU DEWASA MUDA. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 301–322. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.4646>
- Kastanya, L., & Cuangganatha, S. (2022). Subjective Well-Being dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Menjalani Work From Office (WFO) di Masa Pandemi.

- Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 394–403.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i2.7915>
- Faqih, N. (2019). Kesejahteraan Subjektif Ditinjau dari Virtue Transcendence dan Coping Stress. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 145–154.  
<https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13475>
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54.  
<https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>
- Yanti, U. R. D., & Hermaleni, T. (2020). Review Literatur: Kontribusi Self Esteem terhadap Subjective Well-Being pada Remaja Etnis Minang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2723–2730. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.766>
- Riadi, Muchlisin. (2023). *Subjective Well Being - Pengertian, Aspek, dan Komponen*. Kajian Pustaka. Retrieved April 8, 2024, from <https://www.kajianpustaka.com/2023/07/subjective-well-being.html?m=1>
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(2), 75–88.  
<https://doi.org/10.17509/jptb.v2i2.51663>
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.  
<https://doi.org/10.1097/jom.000000000000113>
- Rahayu, K. (2021). *PENERAPAN SELF REGULATED LEARNING DALAM MENINGKATKAN KEMANDIRIAN BELAJAR MAHASISWA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). UPI Repository. <https://repository.upi.edu/70340/>
- Islahuddiny, B. M., Dewi, F. I. R., & Sari, M. P. (2022). Peranan Stres Akademik Terhadap Subjective Well-Being dengan Perceived Social Support sebagai Moderator pada Mahasiswa Magang Atau Bekerja. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 116–136. <https://doi.org/10.24912/provitae.v15i2.20894>
- Brilianti, D., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Hubungan Antara Stres Digital dan Kinerja pada Karyawan. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 149–161.  
<https://journal.untar.ac.id/index.php/phronesis/article/view/23715/15826>