HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 64 – 74

ISSN (*online*) : 2746 - 4482
ISSN (*print*) : 2746 - 2250

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com
Website:http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Kesejahteraan di PT. Buana Service Logistic

Maulana Malik Ibrahim[1]; Aqshal Surya Suhada[2]; Irfan Maulana[3]

[1,)]Universitas Pamulang, [2,)]Universitas Pamulang [3)]Universitas Pamulang
[1]Malikbarokah96@gmail.com [2]aqshalsuryas@gmail.com [3]Irfanmaulana1560@gmail.com

ABSTRACT

Abstract.*This study discusses the analysis of employee performance improvement through the welfare program of PT. Buana Service Logistic. The purpose of this study is to analyze the level of Employee Welfare, the Welfare program towards improving employee welfare and the Improvement of Employee Performance Welfare in the Employee Welfare Program. The research method used is a qualitative research design with a descriptive approach that aims to explore, analyze, and describe in depth the impact of the welfare program on improving employee performance at PT. Buana Service Logistic. Data sources used in this study include primary data and secondary data. The main data source is PT. Meanwhile, secondary data was obtained from company documents, personnel archives, and relevant literature. This approach was applied to ensure that the research results were objective and credible.. Although normative rights such as salary and BPJS have been fulfilled, employees still experience minimal well-being in the psychological and physical aspects, mainly due to high workloads and age factors for operational employees (drivers), and inflationary pressures that reduce the purchasing power of the income received. The effectiveness of the welfare programs implemented by the company has provided a sense of security (especially health insurance), but has not been fully effective in improving the quality of life of employees holistically. One of the reasons is that there is still a gap between the programs provided and the actual needs in the field, there is a close relationship between welfare programs and employee performance.*

Keywords: *Performance Level; Welfare; Employee.*

ABSTRAK

Abstrak.*Studi ini membahas analisis peningkatan kinerja karyawan melalui program kesejahteraan PT. Buana Service Logistic. Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis tingkat Kesejahteraan Karyawan, program Kesejahteraan terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dan Peningkatan Kesejahteraan Kinerja Karyawan Pada Program Kesejahteraan Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai dampak program kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Buana Service Logistic. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan. Teknik analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga alur kegiatan bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan metode. Pendekatan ini diterapkan untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan kredibel. Analisis kemudian dilakukan secara tematik dengan*

menghubungkan hasil identifikasi SWOT dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang relevan. Hasil pembahasan tingkat kesejahteraan karyawan saat ini masih berada pada level pemenuhan kebutuhan dasar (basic needs). Meskipun hak-hak normatif seperti gaji dan BPJS telah terpenuhi, karyawan masih merasakan minim kesejahteraan pada aspek psikologis dan fisik dan tekanan inflasi yang mengurangi daya beli dari pendapatan yang diterima. Efektifitas program kesejahteraan yang dijalankan perusahaan telah memberikan rasa aman (terutama jaminan kesehatan), namun belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan secara holistik. Salah satunya masih terdapat kesenjangan antara program yang disediakan dengan kebutuhan riil di lapangan adanya hubungan yang erat antara program kesejahteraan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Kinerja; Kesejahteraan; Karyawan.

PENDAHULUAN

Di Indonesia banyak sekali penyedia layanan jasa atau biasa di sebut outsourcing, Outsourcing berarti sebuah perusahaan memanfaatkan tenaga kerja atau layanan dari luar (vendor) untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, misalnya satpam, cleaning service, call center, pengembangan IT, atau administrasi. Tujuannya biasanya untuk mengurangi beban manajemen internal, menekan biaya operasional, dan meningkatkan efisiensi. Dalam Bahasa Indonesia, Outsourcing (dalam bahasa Indonesia biasa disebut alih daya) adalah praktik bisnis di mana suatu perusahaan menyerahkan sebagian atau seluruh aktivitas operasionalnya kepada pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa/layanan) untuk dikelola dan dilaksanakan(OCBC, 2022).

Lalu diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) berisi landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, hubungan industrial, pembinaan, pengawasan, penyidikan, dan ketentuan pidana serta sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Ada UU yang mengatur mengenai Out sourcing dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dalam UU ini mengenai outsourcing, upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi (Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020, 2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, 2021). Dari aturan tersebut, Outsourcing muncul dan berkembang karena ada kebutuhan praktis dan ekonomi dari perusahaan untuk menjalankan bisnis secara lebih efisien, fleksibel, dan berkelanjutan. Secara sederhana, alasan utama ada outsourcing adalah mengurangi beban manajemen, menekan biaya, dan tetap fokus pada inti bisnis perusahaan

PT. Buana Service Logistic hadir sebagai perusahaan pelayanan jasa logistic dan transportasi di indonesia yang beroperasi sudah cukup lama dari tahun 2009 hingga saat ini , namun pada kenyataanya perusahaan ini menghadapi masalah pada tingkat kinerja karyawan berupa faktor sumber daya manusia (SDM) yaitu keterbatasan kemampuan dalam faktor SDM individual misalnya mengoprasikan sistem logistik, Jam tidur tidak optimal mengelola rute perjalanan, faktor SDM organisasi misalnya minim pelatihan operasional, kepuasan kerja, jam operasional dan gaya pemimpin yang tidak suportif dan faktor SDM Kesejahteraan, melalui BPJS, bonus, insentif dan fasilitas pendukung.

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) memegang posisi sangat sentral dalam setiap perusahaan karena pada dasarnya manusialah yang merancang, menjalankan, dan mengendalikan seluruh aktivitas organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Tanpa SDM yang berkualitas, berbagai aset seperti modal, teknologi, dan fasilitas hanya menjadi potensi yang tidak termanfaatkan secara optimal. Dalam konteks perusahaan, SDM bukan hanya soal jumlah karyawan, melainkan kualitas kompetensi, sikap kerja, motivasi, serta cara mereka mengelola hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Peran SDM tampak jelas dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. SDM yang terlatih dan memiliki keterampilan memadai akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan aman, sehingga proses produksi, pelayanan, maupun distribusi barang dapat berjalan lancar. Di sisi lain, motivasi dan kepuasan kerja menjadi penentu utama apakah karyawan akan bekerja sungguh-sungguh atau sekadar memenuhi kewajiban. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberi kesempatan pengembangan diri, dan menjamin keadilan upah dan kesejahteraan, maka semangat kerja karyawan cenderung meningkat dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Teori *Human Capital* dari Gary S. Becker dikemukakan oleh Demila, Anisa Suci, dkk mengatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan bentuk modal yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan pengalaman kerja. Ketika perusahaan berinvestasi dalam pelatihan teknis, pelatihan manajerial, atau program kesejahteraan dan kesehatan, modal manusia ini menjadi semakin tinggi, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efisien, kreatif, dan inovatif. Dalam jangka panjang, karyawan dengan human capital yang tinggi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga cenderung lebih loyal dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi atau tuntutan pekerjaan (Delima et al., 2025).

Begitupun dalam peningkatan kesejahteraan, dalam konteks organisasi merujuk pada upaya sistematis untuk memperbaiki kondisi hidup dan lingkungan kerja karyawan, baik secara fisik, mental, sosial, maupun finansial, sehingga karyawan merasa lebih aman, sehat, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan dan perusahaan. Peningkatan kesejahteraan tidak hanya soal gaji yang layak, tetapi mencakup seluruh aspek yang memengaruhi kualitas hidup karyawan selama dan setelah mereka bekerja. Dalam Teori *Employee Well-Being* di kemukaan oleh Titin Suharti, Indra Gunawan dkk pada hasil risetnya bahwasanya memandang kesejahteraan sebagai keadaan holistik individu di tempat kerja, mencakup dimensi fisik, mental, emosional, dan sosial, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dukungan sosial, serta kebijakan perusahaan. Dalam teori ini, peningkatan kesejahteraan dipahami sebagai upaya sistematis untuk memperbaiki semua aspek tersebut, sehingga karyawan merasa lebih sehat, aman, termotivasi, dan terhubung secara emosional dengan organisasi. Dengan begitu, kesejahteraan yang tinggi dianggap sebagai jembatan antara kebijakan manajemen SDM dan peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta retensi karyawan (Suhartini et al., 2025).

Hasil riset terdahulu dari Febri Pramudya Wahdani, Trisya Suherman, dkk. Bahwasanya engevaluasi berbagai aspek program kesejahteraan, seperti kesehatan fisik, keseimbangan kerja–hidup, dukungan emosional, dan pengembangan karier, serta bagaimana program-program ini memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa program kesejahteraan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas, serta mengurangi stres dan turnover(Wardani et al., 2024).

Bedasarkan hasil observasi yang dilakukan dilapangan, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Buana Service Logistic mengalami penurunan yang disebabkan oleh tingkat kinerja sumber daya

manusia yang minim dalam pengetahuan dunia kerja yang di perolehnya oleh perusahaan dan program kesejahteraan.

Disisi lain beberapa karyawan yang sudah lanjut usia pada posisi ia bekerja seperti supir yang menghapal rute laju perjalanan barang dengan beban kerja yang sangat berat. Kondisi ini merupakan salah satu masalah pada tingkat kerja karyawan di PT. Buana Service Logistic. Kesejahteraan menjadi faktor utama dalam penurunan kinerja dikarnakan terdapat beberapa kebijakan pemerintah yang menyebabkan harga kebutuhan pokok melonjak tinggi secara tiba-tiba. Sehingga pendapatan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan finansial rumah tangga setiap bulannya masih dirasa kurang untuk menutupi kebutuhan sehari-hari secara individual maupun keluarganya.

KAJIAN LITERATUR

1. Tingkat Kinerja Karyawan

   Tingkat kinerja karyawan adalah gambaran kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja karyawan yang diukur terhadap standar yang ditetapkan, seperti produktivitas, kolaborasi tim, dan pencapaian sasaran organisasi. Menurut Para Ahli seperti Henry Simamora menyebutnya sebagai tingkat pencapaian persyaratan pekerjaan oleh karyawan. Pendapat ini menekankan perbandingan antara hasil aktual dengan target atau standar yang disepakati(Purnawan, 2022). Adapun teori lain menyebutkan,Teori Dimensi Kinerja (Performance Dimension Theory) oleh Blumberg dan Pringle (1982) di kemukakan oeleh Verry Wardane menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi antara tiga elemen utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang diberikan organisasi (Wardane, 2024).

   a. Faktor-Faktor Tingkat Kinerja Karyawan

      Faktor Internal

      Faktor ini berasal dari karyawan sendiri, seperti motivasi kerja, disiplin, keterampilan, pendidikan, kompetensi individu, serta sikap dan etika kerja. Misalnya, karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif karena dorongan intrinsik untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

      Faktor Eksternal

      Lingkungan organisasi memainkan peran besar, termasuk gaya kepemimpinan, kompensasi (gaji dan insentif), fasilitas kerja, budaya organisasi, goal setting yang jelas, serta sarana prasarana seperti teknologi dan infrastruktur. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat meningkatkan kinerja hingga 91% melalui dukungan dan penghargaan.(Rizki Amalia Putri et al., 2023) pendapat dari teori Teori Expectancy oleh Victor Vroom (1964) di kemukakan oleh Wibisobod kk, menjelaskan faktor-faktor tingkat kinerja karyawan melalui tiga elemen kunci: expectancy (harapan usaha menghasilkan performa), instrumentality (keyakinan performa membawa reward), dan valence (nilai reward bagi individu) jika diantara salah satu ada yang hilang maka ketidakseimbangan kinerja akan menurun (Wibisono et al., 2022).

   b. Kriteria Tingkat Kinerja Karyawan

      Kriteria tingkat kinerja karyawan didefinisikan sebagai standar atau parameter spesifik yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja karyawan terhadap tujuan organisasi, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Definisi Menurut Ahli, Menurut Robbins (2006), kriteria ini meliputi kualitas (tingkat ketepatan dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan), kuantitas (jumlah unit atau siklus kerja yang dihasilkan), ketepatan waktu (pemenuhan jadwal), efektivitas (pencapaian target), serta dampak interpersonal (kontribusi pada tim dan hubungan kerja). Schuler & Jackson (2007) membaginya menjadi tiga jenis

dasar: kriteria sifat (karakteristik pribadi), perilaku (interaksi antar-personal), dan hasil (output yang dicapai).

Komponen Inti, definisi ini menekankan pengukuran objektif seperti error rate untuk kualitas, volume output untuk kuantitas, serta efisiensi biaya dan kemandirian (rendahnya kebutuhan supervisi) untuk menilai kontribusi keseluruhan karyawan (Arifin, 2023).

c. Indikator Tingkat Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator ini mencakup lima aspek inti: kualitas kerja (akurasi dan kelengkapan hasil), kuantitas (volume output), ketepatan waktu (pemenuhan deadline), efektivitas (pencapaian target), serta kemandirian (rendahnya kebutuhan supervisi). Indikator ini memungkinkan penilaian objektif untuk mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan karyawan.(Digital, 2024). Indikator lain meliputi dampak interpersonal (kolaborasi tim), kehadiran (konsistensi hadir), inisiatif (proaktifitas), serta tanggung jawab peran (akuntabilitas tugas). Pengukuran ini sering dikuantifikasi melalui KPI seperti error rate untuk kualitas atau persentase target tercapai untuk efektivitas (Xiobil Politeknik, 2025).

Teori Management by Objectives (MBO) oleh Peter Drucker (1954) adalah pendekatan penilaian kinerja di mana tingkat kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian tujuan spesifik yang disepakati bersama antara manajer dan karyawan (Farhansyah & Frengky Johanes, 2023). Proses MBO melibatkan tahap penetapan tujuan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), pelaksanaan, pemantauan kemajuan, dan evaluasi akhir untuk menilai tingkat pencapaian. Teori ini menekankan partisipasi karyawan dalam goal setting untuk meningkatkan komitmen dan akuntabilitas, sehingga indikator kinerja lebih objektif dan selaras dengan strategi organisasi.

d. Faktor-faktor Peningkatan kinerja Karyawan

Menurut Anistiya Dwi Nofiana Sari Faktor peningkatan kinerja karyawan dapat di bedakan menjadi 2 yaitu:

Faktor Internal

Faktor ini meliputi motivasi kerja, kompetensi atau keterampilan, kepuasan kerja, disiplin, serta pengelolaan stres kerja yang baik. Motivasi dan kepuasan kerja, misalnya, mendorong karyawan untuk lebih proaktif melalui pengakuan pencapaian pribadi.

Faktor Eksternal

Organisasi berperan melalui goal setting yang jelas (seperti OKR), sistem reward kompetitif (bonus dan insentif), pelatihan berkala, lingkungan kerja nyaman, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan efektif. Pengawasan dan evaluasi rutin juga memastikan perbaikan berkelanjutan, dengan studi menunjukkan reward dapat meningkatkan kinerja hingga signifikan (Sari, 2024).

2. Pengertian Tingkat dan Kinerja karyawan

Pengertian tingkat karyawan adalah derajat atau tingkatan hasil kerja yang dicapai karyawan, diukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap standar, target, atau sasaran organisasi yang telah ditetapkan Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari aktivitas atau kegiatan karyawan dalam periode tertentu, mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Moeheriono, ini adalah hasil kinerja yang dicapai secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai kewenangan, tugas, dan tanggung jawab, dengan mematuhi hukum, moral, dan etika (Ma'rifat, 2024).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya selama periode tertentu. Definisi ini menekankan pencapaian yang terukur terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi(Sevina, 2023).

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sesuatu yang dapat dinilai dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, mencakup aspek kuantitatif seperti volume kerja dan kualitatif seperti ketepatan serta loyalitas. Pendekatan ini relevan untuk evaluasi di konteks manajemen SDM Indonesia (Husna & Prasetya, 2024).

a. Landasan Hukum kesejahteraan pada karyawan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) didefinisikan sebagai undang-undang omnibus yang bertujuan menciptakan lapangan kerja lebih banyak melalui kemudahan berusaha, peningkatan ekosistem investasi, perlindungan bagi koperasi dan UMKM, serta reformasi sektor ketenagakerjaan, dengan mencakup 10 klaster utama seperti ketenagakerjaan, investasi pemerintah, dan pengadaan tanah (Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020, 2020).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai undang-undang yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang tetap, mengatur ketenagakerjaan secara komprehensif termasuk upah, waktu kerja, upah minimum, outsourcing, dan perlindungan pekerja untuk mendukung investasi sambil menjaga keseimbangan hak buruh (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, 2023).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai peraturan perundang-undangan yang mengatur secara komprehensif hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, pengupahan, kesejahteraan pekerja/buruh, serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

b. Kesejahteraan dalam peningkatan kinerja karyawan

Kesejahteraan dalam peningkatan kinerja karyawan didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan fisik, mental, finansial, dan sosial karyawan oleh organisasi untuk menciptakan kondisi optimal yang memicu motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas tinggi. Kesejahteraan seperti jaminan sosial, fasilitas kesehatan, dan keseimbangan kerja-hidup meningkatkan produktivitas karena mengurangi stres, absensi, dan turnover karyawan, sebagaimana ditunjukkan studi yang menemukan korelasi positif signifikan antara kesejahteraan dan efisiensi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan memediasi kreativitas karyawan, sehingga kinerja meningkat hingga 30% melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi (Pratama & Yulianti, 2023). Menurut Hasibuan (2018), kesejahteraan ini mencakup program pelayanan seperti upah tepat waktu, jaminan sosial, fasilitas kesehatan, dan work-life balance yang bertujuan memperbaiki kondisi fisik-mental karyawan agar kinerja meningkat secara berkelanjutan (Parisudha, 2023).

c. Indikator Kesejahteraan pada karyawan

Indikator Menurut Hasibuan

Menurut Hasibuan, indikator utama kesejahteraan karyawan terdiri dari tiga aspek:

a. Ekonomis: Upah layak, tunjangan, bonus, dan jaminan pensiun yang memenuhi standar hidup.
b. Fasilitas: Tempat kerja ergonomis, peralatan memadai, transportasi, dan fasilitas kesehatan seperti BPJS.
c. Pelayanan: Program pengembangan diri, work-life balance, dan dukungan sosial seperti konseling (Daeli & Marwansyah, 2025).

3. Pengertian Kesejahteraan karyawan

Menurut Hasibuan, kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap berupa uang, tunjangan, atau penghargaan langsung/tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk

memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani karyawan di dalam maupun luar hubungan kerja (Ahmad, 2023). Diener mengkonsepkan employee well-being sebagai kepuasan kerja global, kesejahteraan keluarga, dan kesehatan fisik-mental yang saling berkaitan(Sinty Purnasari, Arini Marliana rizky, Fredy Tubarudi, Intan Ratna Wati, 2024).

a. Jenis-jenis Kesejahteran Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), terdapat tiga jenis utama:

a. Kesejahteraan Ekonomis: Bentuk uang seperti tunjangan makan, transportasi, pensiun, dan bonus yang memenuhi kebutuhan finansial dasar.
b. Kesejahteraan Fasilitas: Sarana fisik seperti mushola, kantin, sarana olahraga, kooperasi, dan cuti yang mendukung kenyamanan kerja.
c. Kesejahteraan Pelayanan: Layanan seperti puskesmas, antar-jemput karyawan, penitipan anak, bantuan hukum, dan asuransi (Aliyanto, 2024).

Menurut Handoko , dibagi empat kategori: finansial (gaji & tunjangan), fisik (fasilitas kerja), sosial (hubungan antar karyawan), dan psikologis (work-life balance). Pendekatan modern seperti Pradhan & Jena menambahkan kesejahteraan hidup, tempat kerja, dan psikologis untuk mengukur kepuasan holistik (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, 2024)

b. Indikator kesejahteraan

Indikator kesejahteraan karyawan adalah parameter terukur yang mengevaluasi tingkat pemenuhan kebutuhan fisik, finansial, sosial, dan psikologis karyawan di tempat kerja.

Indikator Menurut Saputra

Indikator utama meliputi:

a. Gaji/Upah: Tingkat yang sesuai atau di atas standar umur/kompetensi, tepat waktu, dan kompetitif.
b. Tunjangan: Makan, transportasi, kesehatan, keluarga, serta hari raya yang memadai.
c. Fasilitas: Tempat kerja ergonomis, sarana kesehatan, dan work-life balance (Paborong et al., 2025).

Friedblander menyatakan kesejahteraan sebagai balas jasa pelengkap material/non-material berdasarkan kebijakan perusahaan untuk memperbaiki kondisi fisik-mental karyawan, sehingga meningkatkan komitmen, kinerja, dan mengurangi turnover (Diana Shofarina, 2025).

c. ruang lingkup Kesejahteraan

Definisi Menurut Diener

Diener mengkonsepkan kesejahteraan karyawan sebagai konstruksi global yang mengintegrasikan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kesejahteraan fisik, dan psikologis karyawan secara keseluruhan, diukur melalui persepsi subjektif terhadap kualitas hidup di tempat kerja (Johnson, B., 2022).

Sukmawati Marjuni mendefinisikannya sebagai remunerasi pelengkap material dan non-material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakan untuk memelihara serta meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, sehingga mendukung produktivitas kerja yang berkelanjutan (Setiawan, 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai dampak program kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Buana Service Logistic. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari narasumber melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam (in-depth interview) menggunakan instrumen pertanyaan terstruktur yang

disesuaikan dengan indikator kesejahteraan dan kinerja, serta observasi partisipatif terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan, khususnya pada divisi operasional lapangan. Sumber data utama adalah karyawan PT. Buana Service Logistic, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan operasional (seperti supir dan staf logistik) yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan. Teknik analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga alur kegiatan bersamaan yaitu reduksi data (merangkum hasil wawancara yang relevan), penyajian data (menyusun narasi deskriptif), dan penarikan kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini tidak diukur menggunakan angka statistik, melainkan diukur secara kualitatif berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kepada informan terhadap program kesejahteraan (finansial, fasilitas, kesehatan, work-life balance) dan kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas). Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai dokumen dan wawancara, sedangkan triangulasi metode dicapai melalui kombinasi wawancara, observasi, dan tinjauan pustaka. Pendekatan ini diterapkan untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan kredibel. Analisis kemudian dilakukan secara tematik dengan menghubungkan hasil identifikasi SWOT dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana PT. Buana Service Logistic mengelola tingkat kinerja karyawan dan program kesejahteraan pada perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kesejahteraan Karyawan Di PT. Buana Service Logistic.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Buana Service Logistic saat ini berada pada tahap yang fluktuatif dan menghadapi tantangan yang cukup signifikan. Secara konseptual, mayoritas karyawan mendefinisikan kesejahteraan tidak hanya sebatas penerimaan gaji yang tepat waktu, melainkan juga mencakup rasa aman, kesehatan fisik, dan keseimbangan waktu (work-life balance). Dalam aspek finansial, ditemukan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan gaji dan beberapa tunjangan rutin, lonjakan harga kebutuhan pokok akibat kebijakan makroekonomi membuat pendapatan tersebut dirasa kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari bagi sebagian besar karyawan berkeluarga. Pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan telah memfasilitasi karyawan dengan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Namun, tantangan utama muncul pada kondisi fisik dan mental karyawan operasional, khususnya para supir logistik yang telah lanjut usia. Beban kerja yang berat, seperti keharusan menghafal rute perjalanan yang kompleks, jam operasional yang padat, serta kurangnya fasilitas istirahat yang ergonomis di titik-titik transit, memicu tingginya tingkat kelelahan (fatigue) dan stres kerja. Selain itu, sistem shift yang ada dinilai oleh beberapa informan kerap mengganggu keseimbangan kehidupan keluarga mereka. Meskipun hubungan sosial antar rekan kerja terjalin cukup suportif, minimnya apresiasi non-finansial dan terbatasnya peluang pengembangan karier bagi pekerja lapangan membuat tingkat kesejahteraan psikologis karyawan belum tercapai secara optimal.

Program Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Karyawan.

Kehadiran program kesejahteraan di PT. Buana Service Logistic pada dasarnya telah memberikan fondasi dasar bagi perlindungan tenaga kerja, namun efektivitasnya dalam "meningkatkan" kesejahteraan secara holistik masih memerlukan evaluasi. Karyawan menyadari adanya program jaminan kesehatan (BPJS) dan pemberian insentif operasional tertentu. Bagi

karyawan, program fasilitas kesehatan ini dinilai paling berdampak dalam memberikan rasa aman ketika terjadi risiko sakit atau kecelakaan kerja. Akan tetapi, program kesejahteraan finansial berupa insentif dirasa belum mampu mengimbangi beban kerja (workload) yang diberikan. Beberapa karyawan mengutarakan bahwa ketiadaan program yang berfokus pada manajemen stres dan kesehatan mental mengingat tekanan target pengiriman barang yang tinggi menjadi hambatan tersendiri. Program work-life balance seperti fleksibilitas cuti juga dirasa masih kaku akibat kekurangan tenaga cadangan operasional. Hambatan lain yang ditemukan adalah kurangnya pemerataan fasilitas penunjang harian, seperti uang makan atau kelayakan armada transportasi yang berdampak langsung pada kenyamanan fisik karyawan selama bekerja. Secara keseluruhan, program kesejahteraan yang ada saat ini berhasil mempertahankan status quo kesejahteraan dasar (compliance terhadap regulasi), namun belum secara agresif berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan secara signifikan, terutama di tengah tekanan ekonomi eksternal.

Peningkatan Kesejahteraan Kinerja Karyawan Pada Program Kesejahteraan Karyawan.

Terdapat korelasi kualitatif yang kuat antara evaluasi program kesejahteraan dengan fluktuasi tingkat kinerja karyawan di PT. Buana Service Logistic. Karyawan mendefinisikan peningkatan kinerja sebagai kemampuan untuk menyelesaikan target rute pengiriman tanpa kendala, minimnya tingkat kesalahan (error rate), dan tingginya inisiatif dalam bekerja. Temuan menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa kebutuhan kesejahteraan finansialnya tertekan (misalnya saat gaji dirasa tidak cukup untuk menutupi inflasi), tingkat konsentrasi dan motivasi kerja mereka menurun, yang berujung pada potensi keterlambatan pengiriman atau kecelakaan kerja. Sebaliknya, ketika perusahaan memberikan fasilitas tambahan yang tepat sasaran—seperti kelayakan kendaraan, uang makan yang disesuaikan, atau jadwal istirahat yang lebih manusiawi bagi supir lansia—terjadi peningkatan efisiensi tugas dan efektivitas kerja yang nyata. Kinerja menurun juga sangat dipengaruhi oleh faktor kelelahan fisik yang tidak diimbangi dengan program recovery atau kesehatan dari perusahaan. Dari aspek psikologis, absennya program pengembangan karier dan team-building membuat karyawan merasa bekerja secara mekanis, sehingga inisiatif dan loyalitas menurun. Kesimpulan dari analisis ini membuktikan teori Employee Well-Being dan Human Capital; bahwa kinerja optimal (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu) di PT. Buana Service Logistic tidak akan tercapai hanya melalui tuntutan operasional, melainkan harus diiringi dengan peningkatan mutu program kesejahteraan yang menyentuh aspek finansial, fisik, dan emosional karyawan secara komprehensif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui program kesejahteraan di PT. Buana Service Logistic,

Tingkat Kesejahteraan KaryawanTingkat kesejahteraan karyawan saat ini masih berada pada level pemenuhan kebutuhan dasar (basic needs). Meskipun hak-hak normatif seperti gaji dan BPJS telah terpenuhi, karyawan masih merasakan tekanan kesejahteraan pada aspek psikologis dan fisik, terutama akibat beban kerja yang tinggi, faktor usia pada karyawan operasional (supir), dan tekanan inflasi yang mengurangi daya beli dari pendapatan yang diterima.

Efektivitas Program Kesejahteraan, Program kesejahteraan yang dijalankan perusahaan telah memberikan rasa aman (terutama jaminan kesehatan), namun belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan secara holistik. Masih terdapat kesenjangan antara program yang disediakan dengan kebutuhan riil di lapangan, seperti fasilitas istirahat yang memadai dan dukungan kesehatan mental untuk mengatasi stres kerja di sektor logistik.

Dampak Terhadap Kinerja, Terdapat hubungan yang sangat erat antara program kesejahteraan dengan kinerja karyawan. Kesejahteraan yang terjamin terbukti meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, defisit kesejahteraan (seperti kelelahan kronis atau ketidakpastian finansial) berdampak langsung pada penurunan produktivitas, peningkatan risiko kesalahan operasional, dan menurunnya ketepatan waktu pengiriman barang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar manajemen PT. Buana Service Logistic melakukan evaluasi mendalam terhadap struktur kompensasi dan insentif operasional untuk memastikan bahwa nilai yang diterima karyawan tetap relevan di tengah dinamika ekonomi dan inflasi. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus pada aspek fisik dan mental karyawan, terutama bagi para supir yang sudah lanjut usia, dengan menyediakan fasilitas istirahat yang lebih layak di rute-rute transit serta menerapkan sistem manajemen kelelahan (fatigue management) yang lebih ketat. Selain itu, pengembangan program kesejahteraan yang bersifat non-finansial, seperti pelatihan pengembangan karier, kegiatan team-building, dan fleksibilitas waktu kerja, sangat direkomendasikan untuk meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja jangka panjang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif guna mengukur secara statistik besaran pengaruh setiap variabel kesejahteraan terhadap produktivitas, serta mempertimbangkan variabel eksternal lainnya yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan di industri logistik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. (2023). Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.1. *Jurnal Administrasi*, *1*(1), 209–229.

Aliyanto, B. (2024). *JENIS-JENIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN*. Jurnal Daer Falah. https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/dar-el-falah/article/view/79

Arifin. (2023). Asas Kinerja Karyawan Dalam Peninkatan Kinerja. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, *2*, 275–276.

Daeli, S., & Marwansyah, S. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lemo Express Transindo*. *2*(2), 324–331.

Delima, Anisa Suci, & Efri Islami Hasibuan. (2025). Kontribusi Pendidikan terhadap Kualitas Human Capital dan Dampaknya pada Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Kewarganegara Indonesia*, *2*(4), 181–191. https://doi.org/10.61132/jupenkei.v2i4.887

Diana Shofarina. (2025). *Strategi Pengembangan Kawasan Objek Wisata Situ Cilengsi Di Desa WarnaSari Kab Bandung*. Jurnal Universitas Siliwangi. https://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/1016/

Digital, P. P. I. (2024). *11 Indikator Kinerja Karyawan yang Relevan untuk Berbagai Bidang*. 2024. https://privy.id/blog/indikator-kinerja-karyawan/

Farhansyah, O., & Frengky Johanes. (2023). *Penilaian Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, Cara Mengukur*. Performance Management. https://www.talenta.co/blog/cara-mengukur-penilaian-kinerja-karyawan/

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP CHusna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA*, *2*(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 147 (2003).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020, 2 Journal of International Conference Proceedings 16 (2020).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Jurnal Hukum to-ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat 1 (2023).

Johnson, B., et al. (2022). Jurnal Kesejahteraan Karyawan. *Artikel Kedua*, 10–29.

Ma'rifat, R. A. (2024). Tingkat Kinerja Karyawan dalam islam. *Jurnal UIN Suaka Riau*, *2*, 306–312.

OCBC. (2022). *Apa itu Outsourcing: Pengertian, Kekurangan dan Kelebihannya*. 2022.

https://www.ocbc.id/id/article/2022/03/21/outsourcing-adalah

Paborong, R., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. *Jurnal Maneksi*, *14*(1), 230–236. https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2947

Parisudha, R. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Keryawan Pada Karyawan Di Surabaya. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *53*(1), 1–19. http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12

Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Mediasi Kreativitas Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur – Bali. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 638. https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31439

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 42 (2021).

Purnawan, A. (2022). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Dengan Kinerja Pada Karyawan*. *2022*, 10–48.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I. I. I. J. (2024). *Program Kesejahteraan*. *2*, 306–312.

Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *1*(4), 374–384. https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405

Sari, A. D. N. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*. https://journal.unnes.ac.id/journals/baej/article/view/10011

Setiawan, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Universitas Darma Persada*, *2*, 306–312.

Sevina, P. A. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Talenta Mekari. https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/

Sinty Purnasari, Arini Marliana rizky, Fredy Tubarudi, Intan Ratna Wati, F. M. (2024). Kesejahteraan Karyawan : Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di tempat Kerja. *MBIC*, *7*(2023), 591–608.

Suhartini, T., Gunawan, I., & Falah, M. (2025). Analisis Dampak Employee Well-Being Terhadap Produktivitas Kerja: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Holistik. *Jurnal Ekonomi Utama*, *4*(1), 1–9. https://doi.org/10.55903/juria.v4i1.224

Wardane, V. (2024). Kinerja Keryawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2024*, 8–33.

Wardani, F. P., Albert, V., Mardame, J., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., Syahid, N. H., & Dotulong, A. G. (2024). *Evaluasi Efektivitas Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja*. *4*, 5822–5830.

Wibisono, J., Rianti, M., & Hanif, H. (2022). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *4*(2), 1174–1189. https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4676

Xiobil Politeknik. (2025). *Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli: Kunci Evaluasi Efektif*. 2025. https://poltekbangplg.ac.id/indikator-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-kunci-evaluasi-efektif/