



Subjective Well Being Of Employees: A Key Indicator in Creating a Healthy and Productive Work Environment

Rahmad¹, Daharnis², Zadrian Ardi³

¹Universitas Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia

^{2,3}Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Abstract: Employees in this era are expected not only to complete tasks efficiently, but also to adapt, collaborate, and manage increasing stress. Employees with high subjective well-being tend to show better performance, high loyalty to the company, and better ability to cope with work pressure. This study aims to explore the level of employee Subjective Well-Being as a key indicator in creating a healthy and productive work environment. The research method uses a descriptive quantitative research type with data collected from 31 Viera employee respondents, this study analyzes employee perceptions of their working conditions, which are grouped into four categories: "Very Good", "Good", "Less Good", and "Not Good". The results of the analysis show that most employees are in the "Less Good" category (54.8%), followed by the "Good" category (32.2%), while only 3.2% feel their working conditions are very good and 9.6% feel very dissatisfied. These findings indicate that most employees are not satisfied with their working conditions, which has the potential to affect their subjective well-being.

Keywords : Pekanbaru; Employees; Subjective Well-Being.

Kepuasan Hidup Karyawan: Indikator Kunci dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif

Abstrak: Karyawan di era ini diharapkan tidak hanya menyelesaikan tugas dengan efisiensi, tetapi juga beradaptasi, bekerja sama, dan mengelola stres yang meningkat. Karyawan yang memiliki subjective well-being tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tingkat *subjective well-being* karyawan sebagai indikator utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan data yang dikumpulkan dari 31 responden karyawan Viera, penelitian ini menganalisis persepsi karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka, yang dikelompokkan dalam empat kategori: "Sangat Baik", "Baik", "Kurang Baik", dan "Tidak Baik". Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori "Kurang Baik" (54,8%), diikuti oleh kategori "Baik" (32,2%), sementara hanya 3,2% yang merasa kondisi kerja mereka sangat baik dan 9,6% lainnya merasa sangat tidak puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa puas dengan kondisi kerja mereka, yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan subjektif mereka.

Kata Kunci : Pekanbaru; Karyawan; Kesejahteraan Subjek.

Article history

Received: 29 May 2025

Revised: 02 June 2025

Accepted: 25 June 2025

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution (CC-BY) license



Corresponding Author: Rahmad; rahmad@uin-suska.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, transformasi di dunia kerja telah dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan gaya hidup. Karyawan di era ini diharapkan tidak

hanya menyelesaikan tugas dengan efisiensi, tetapi juga beradaptasi, bekerja sama, dan mengelola stres yang meningkat. Sayangnya, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis seringkali terabaikan, mengakibatkan fenomena seperti burnout dan stres kronis menjadi umum (Bryson et al., 2017; Mohamad & Abiddin, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja yang lebih baik (Pawar, 2016).

Konsep SWB (*subjective well-being*) menjadi sangat relevan dalam konteks dunia kerja saat ini. SWB mencakup penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka, yang meliputi kepuasan hidup dan pengalaman emosi positif maupun negatif (Stankevičienė et al., 2021). Karyawan dengan tingkat SWB yang tinggi tidak hanya lebih produktif tetapi juga terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya kerja, kepemimpinan yang mendukung, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Conrad et al., 2015; Molnár et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, karyawan dapat berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi (Bashir et al., 2024). Namun, rendahnya SWB di kalangan karyawan sering disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran. Selain itu, lingkungan kerja yang kompetitif dapat menjadi kontributor signifikan terhadap kondisi psikologis yang buruk, termasuk kecemasan dan depresi (Koon & Ho, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan angka turnover karyawan (Subarno et al., 2025).

Dampak dari rendahnya SWB tidak hanya terbatas pada kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup hasil profesional. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau terasing cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan kinerja, yang merugikan organisasi (Sharma et al., 2016). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang fokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti program kesejahteraan, dukungan sosial, dan perhatian terhadap keseimbangan kerja-hidup (Santoso, 2024). Dalam rangka menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan subjektif, perlu adanya pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi SWB dan bagaimana mereka dapat dikelola dalam konteks organisasi. Fokus pada kesejahteraan karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab etis tetapi juga strategi manajemen yang cerdas, yang dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Voorde et al., 2011).

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk meneliti lebih jauh tentang pentingnya SWB sebagai indikator dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan pendekatan yang mencakup perbaikan di berbagai aspek, organisasi dapat menciptakan tempat kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga mendukung kesejahteraan individu, meningkatkan kinerja, dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat SWB karyawan di lingkungan kerja PT Viera Anugerah. Fokus utama penelitian adalah mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan hidup karyawan berdasarkan indikator dari teori Diener dkk. (1985), serta mengidentifikasi distribusi persepsi kesejahteraan subjektif dalam konteks organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Viera Anugerah yang aktif bekerja pada tahun 2025. Dari populasi tersebut, ditetapkan sampel sebanyak 31 karyawan yang dipilih secara acak dengan sistem undian untuk memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi keseluruhan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang didasari pada teori (Diener, 2000). Instrumen ini telah diadopsi ke dalam bahasa Indonesia dengan tetap mempertahankan makna esensial dari setiap pernyataan. SWBS terdiri dari empat pernyataan yang mengukur evaluasi kognitif seseorang terhadap kehidupannya secara keseluruhan, menggunakan

skala Likert 1–5. Data yang terkumpul dari hasil pengisian kuesioner kemudian dianalisis secara deskriptif kuantitatif menggunakan Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat rata-rata, frekuensi, persentase, serta standar deviasi dari skor yang diperoleh responden. Hasil ini akan memberikan gambaran umum mengenai tingkat kesejahteraan subjektif karyawan PT Viera Anugerah secara keseluruhan dan per kelompok demografis tertentu (misalnya usia, lama kerja, dan divisi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

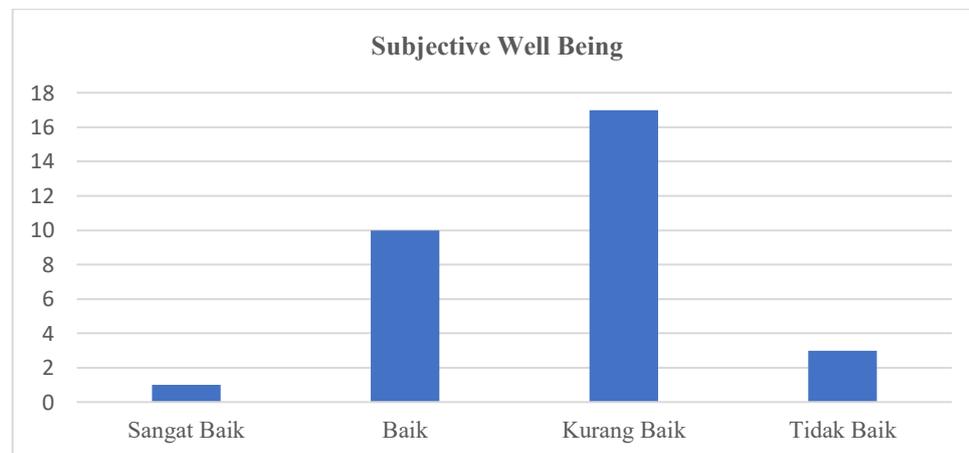
Hasil Penelitian

Berdasarkan data kuesioner yang telah disebar, pada 31 karyawan viera dihasilkan data berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi *Subjective Well Being* Karyawan

Kategori	Interval	f	%
Sangat Baik	14-18	1	3,2%
Baik	11-13	10	32,2%
Kurang Baik	8-10	17	54,8%
Tidak Baik	5-7	3	9,6%
Total		31	100

Selanjutnya, data *subjective well being* karyawan Viera diatas, dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 1. Diagram *Subjective Well Being* Karyawan

Distribusi tingkat *subjective well-being* karyawan menunjukkan hasil yang cukup beragam. Sebanyak 3,2% responden memberikan penilaian dalam kategori "Sangat Baik" dengan nilai antara 14 hingga 18, yang menunjukkan bahwa hanya sedikit karyawan yang merasa sangat puas dengan kondisi kerja mereka. Sebagian besar responden, yaitu 32,2%, merasa kondisi kerja mereka berada pada tingkat yang "Baik", dengan nilai antara 11 hingga 13. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun masih ada kepuasan kerja, ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Namun, mayoritas responden, sebanyak 54,8%, memberikan penilaian dalam kategori "Kurang Baik" (nilai antara 8 hingga 10), yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan merasa kurang puas dengan kondisi kerja mereka. Terakhir, 9,6% responden memberikan penilaian dalam kategori "Tidak Baik"

(nilai antara 5 hingga 7), yang menunjukkan ketidakpuasan yang cukup signifikan terhadap kesejahteraan subjektif mereka di tempat kerja.

Pembahasan

Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan subjektif karyawan, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Subjective Well-Being karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang sehat, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Destifani et al., 2025; Manullang & Sampurna, 2025). Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung memiliki tingkat SWB yang lebih tinggi (Bryson et al., 2017; Joo & Lee, 2017). Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, dan tingginya tingkat stres dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada SWB mereka. Dalam penelitian ini, mayoritas responden yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka kemungkinan besar mengalami ketidakseimbangan dalam beberapa faktor tersebut, yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif mereka.

Salah satu dampak utama dari rendahnya SWB di kalangan karyawan adalah penurunan produktivitas dan keterlibatan dalam pekerjaan (Bryson et al., 2017; Isham et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan kelelahan, penurunan semangat kerja, dan bahkan meningkatnya tingkat absensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan subjektif karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Manajemen memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung SWB karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, yang meliputi aspek fisik, mental, dan sosial (Fadli et al., 2024; Keitany, 2014). Program-program tersebut bisa berupa fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, penghargaan atas kinerja, serta dukungan psikologis bagi karyawan. Kepemimpinan yang baik juga dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Ólafsdóttir, 2008; Paais & Pattiruhu, 2020; Tsai, 2011).

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan, perusahaan dapat meningkatkan SWB mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi rutin mengenai kondisi kesejahteraan karyawan dan membuat perbaikan yang diperlukan. Investasi dalam kesejahteraan karyawan tidak hanya akan menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga perusahaan secara keseluruhan, dalam bentuk peningkatan kinerja, loyalitas, dan penurunan tingkat turn-over karyawan.

SIMPULAN

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Subjective Well-Being karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan kondisi kerja mereka, yang mencerminkan perlunya intervensi dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan perbaikan yang tepat dalam aspek-aspek yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal, serta mengurangi tingkat ketidakpuasan yang dapat mengarah pada masalah organisasi jangka panjang.

REFERENSI

- Bashir, I., Qureshi, I. H., & Ilyas, Z. (2024). How Does Employee Financial Well-Being Influence Employee Productivity: A Moderated Mediating Examination. *International Journal of Social Economics*, 51(10), 1226–1246. <https://doi.org/10.1108/ijse-09-2023-0676>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does Employees' Subjective Well-Being Affect Workplace Performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Conrad, D. C., Ghosh, A. K., & Isaacson, M. (2015). Employee Motivation Factors. *International Journal of Public Leadership*, 11(2), 92–106. <https://doi.org/10.1108/ijpl-01-2015-0005>
- Destifani, L., Siregar, S. I. S. A., & Sanjaya, V. F. (2025). Hubungan Pendapatan dan Kesejahteraan Terhadap Kebahagiaan Karyawan PT Pos Indonesia Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 32–41.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Fadli, Z., Erliyani, I., Chandra, F., Maghfirah, N., Sukman, S., Sulthony, M. R., Arfan, R., Mardika, N. H., Qomariyah, E., & Souhoka, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Era Society 5.0*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2020). *Wellbeing and productivity: a review of the literature*.
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221.
- Keitany, B. J. (2014). *Perceived relationship between employee welfare programs and employee performance at Kenya Pipeline Company*. University of Nairobi.
- Koon, V., & Ho, T.-S. (2021). Authentic Leadership and Employee Engagement: The Role of Employee Well-Being. *Human Systems Management*, 40(1), 81–92. <https://doi.org/10.3233/hsm-200943>
- Manullang, F., & Sampurna, D. S. (2025). Peran Strategi Coping Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(2), 14–29.
- Mohamad, F., & Abiddin, N. Z. (2024). Enhancing Employee Well-Being and Productivity in Evolving Work Environments. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 13(3), 289. <https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0081>
- Molnár, C., Papp, I. C., & Juhász, T. (2024). Organizational Strategies and Tools of Employee Well-Being as Perceived by Employees. *Management & Marketing*, 19(2), 336–361. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2024-0015>
- Ólafsdóttir, S. (2008). *The role of organizational culture in employees work-life balance as an aspect of health*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace Spirituality and Employee Well-Being: An Empirical Examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/er-11-2015-0215>
- Santoso, J. B. (2024). Employee Well-Being Programs: Assessing the Impact on Engagement, Productivity, and Retention. *Productivity*, 1(3), 472–484. <https://doi.org/10.62207/fhxmdw77>
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. (2016). Internal Service Quality as a Driver of Employee Satisfaction, Commitment and Performance. *Journal of Service Management*, 27(5), 773–797. <https://doi.org/10.1108/josm-10-2015-0294>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The Mediating Effect of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Culture and Employee Well-Being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Subarno, A., Indrawati, C. D. S., & Ninghardjanti, P. (2025). The Influence of Physical and Non-Physical Factors on Employee Well-Being in Office Spaces: A Comprehensive Study of the Work Environment. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 1462(1), 12023. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1462/1/012023>
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 1–9.

Voorde, K. V. D., Paauwe, J., & Veldhoven, M. v. (2011). Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>