SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 2, April 2026

Employee Well Being terhadap Unit Bumi Kepanduan Sentul

Siti Nurhasanah[1], Erni Yuningsih[2]
Universitas Djuanda Bogor, Indonesia
erniyuningsih@Unida.ac.id[2]
E-mail Korespondensi : nrhsanaaaah05@gmail.com

Submitted: 21st January 2026 | **Edited**: 24th February 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Nurhasanah, S., & Asmin, E. A. (2026). Employee Well Being terhadap Unit Bumi Kepanduan Sentul. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(2), 563-570.

ABSTRACT

Employee well-being has become an important issue in human resource management, as it is closely related to employees' motivation, service quality, and overall organizational performance. In practice, however, many organizations have not fully implemented employee welfare policies in a consistent and sustainable manner. This study aims to analyze the impact of employee well-being on employee performance at Bumi Kepanduan Sentul Bogor, an edu-adventure camping ground managed by PT Pandu Bina Sejahtera. The research employed a descriptive qualitative approach through Field Work Practice (Kuliah Kerja Lapangan/KKL). Data were collected through direct observation, in-depth interviews with employees and management, and group discussions conducted during field activities. The findings show that employee well-being, particularly psychological well-being and work motivation, has a close relationship with service quality and the achievement of visitor targets. Periods of improved employee well-being were characterized by higher motivation, better work comfort, and more effective service delivery, which positively contributed to organizational performance. Although the company has implemented several initiatives, such as gradual wage adjustments, digital attendance systems, and the provision of work facilities, these efforts have not yet fully addressed employees' needs. Therefore, more consistent and comprehensive employee well-being policies are required to support sustainable performance improvement.

Keywords: Employee Well-Being, Employee Performance, Human Resources, Service Quality, Workplace Well-Being

PENDAHULUAN

Dalam praktik organisasi modern, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan. Noe et al. (2023) menjelaskan bahwa kebijakan, praktik, dan sistem manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung terhadap sikap, perilaku, dan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah employee well-being. Konsep ini merujuk pada kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan psikologis yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Yu et al. (2021) menjelaskan bahwa employee well-being tercermin dari perasaan aman, nyaman, bahagia, dan tenang di lingkungan kerja, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya motivasi

dan kualitas kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang kuat, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Employee well-being juga dipahami sebagai kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Aboobaker et al. (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan terbentuk ketika organisasi mampu menciptakan keselarasan antara beban kerja, dukungan organisasi, serta kebutuhan personal karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam membentuk kesejahteraan dan perilaku kerja karyawan. Farida dan Ferine (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif antarindividu dapat meningkatkan semangat kerja serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, Elufioye et al. (2024) menekankan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan pengalaman holistik yang mencakup aspek emosional, fisik, dan sosial, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Bumi Kepanduan Sentul Bogor merupakan kawasan edu-adventure camping ground yang bergerak di bidang jasa pariwisata edukatif dan petualangan, yang dikelola oleh PT Pandu Bina Sejahtera. Sebagai organisasi yang berorientasi pada pelayanan jasa, kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung sangat bergantung pada kinerja karyawan di lapangan. Mengacu pada hasil pengamatan awal selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), ditemukan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan, khususnya pada aspek psikologis dan semangat kerja, memiliki keterkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengunjung. Ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi, pelayanan yang diberikan cenderung lebih optimal dan profesional.

Data internal tahun 2024 menunjukkan bahwa target pengunjung Bumi Kepanduan Sentul tercapai pada beberapa periode tertentu, terutama pada masa libur nasional dan akademik. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap suasana kerja, distribusi beban kerja, serta interaksi karyawan dengan pengunjung. Namun demikian, pada periode lainnya, keterbatasan dalam aspek kesejahteraan karyawan, seperti sistem balas jasa dan fasilitas kerja, berpotensi menurunkan kenyamanan kerja dan kualitas pelayanan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi, khususnya pada sektor jasa pariwisata.

Meskipun kajian mengenai employee well-being telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor industri dan organisasi formal berskala besar. Yuliani (2023) menyatakan bahwa kajian empiris terkait kesejahteraan karyawan dalam konteks organisasi jasa berbasis alam dan edukasi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak employee well-being terhadap kinerja karyawan di Bumi Kepanduan Sentul Bogor. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola organisasi dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih efektif serta memperkaya kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses terpadu yang melibatkan serangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2020) menjelaskan bahwa manajemen berperan sebagai mekanisme koordinatif yang memastikan seluruh sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Dalam konteks organisasi jasa, fungsi manajemen menjadi semakin penting karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas interaksi antara karyawan dan pengguna jasa.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset strategis organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor pendukung kinerja berkelanjutan.

Employee Well-being

Employee well-being merujuk pada kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial dalam konteks pekerjaan. Guest (2017) yang dikembangkan lebih lanjut oleh Peccei dan Van De Voorde (2019) menjelaskan bahwa employee well-being merupakan hasil dari pengalaman kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, aman, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kesejahteraan tersebut terbentuk melalui kombinasi antara kondisi kerja yang mendukung dan persepsi subjektif karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Cooper dan Cartwright (2021), employee well-being tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja yang diterapkan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan psikologis, kejelasan peran, dan keadilan organisasi berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, employee well-being dipandang sebagai tanggung jawab bersama antara individu dan organisasi.

Dimensi Employee Well-being

Employee well-being bersifat multidimensional dan mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan. Grant, Christianson, dan Price (2020) mengelompokkan kesejahteraan karyawan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu kesejahteraan fisik, kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kondisi kesehatan dan keselamatan kerja, kesejahteraan psikologis berhubungan dengan perasaan bermakna, kepuasan, dan ketenangan dalam bekerja, sedangkan kesejahteraan sosial mencakup kualitas hubungan kerja dan dukungan sosial di tempat kerja.

Sonnentag (2022) menambahkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) merupakan komponen penting dalam employee well-being. Karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya dalam organisasi. Campbell et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi. Dalam organisasi jasa, kinerja karyawan sangat berkaitan dengan kemampuan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.

Menurut Aguinis (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, serta kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut kinerja tinggi, tetapi juga menyediakan dukungan yang memadai agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Hubungan Employee Well-being dan Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa employee well-being memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Van De Voorde, Paauwe, dan Van Veldhoven (2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, seperti inisiatif, komitmen, dan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Dalam konteks organisasi jasa pariwisata, hubungan antara employee well-being dan kinerja menjadi semakin penting karena kualitas layanan sangat bergantung pada kondisi psikologis dan emosional karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi sejahtera lebih mampu memberikan pengalaman layanan yang positif, sehingga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa employee well-being merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan yang baik, baik secara fisik maupun psikologis, diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan employee well-being sebagai variabel yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Bumi Kepanduan Sentul Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang dilaksanakan secara langsung di PT Pandu Bina Sejahtera, khususnya pada Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam kondisi nyata yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja dalam konteks organisasi jasa pariwisata. Penelitian ini berfokus pada penggalian makna, pengalaman, dan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Informan penelitian ditentukan secara purposive, terdiri atas karyawan operasional dan pihak manajerial yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian (Creswell & Poth, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara semi-terstruktur, dan diskusi kelompok terbatas selama pelaksanaan kegiatan KKL. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja, pola interaksi karyawan, serta pelaksanaan tugas operasional sehari-hari. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada karyawan dan pihak manajemen untuk menggali informasi terkait kesejahteraan

karyawan, sistem balas jasa, fasilitas kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pelayanan. Diskusi kelompok dilakukan sebagai metode pendukung untuk memperkaya sudut pandang dan memperkuat temuan lapangan. Pendekatan multi-teknik ini digunakan untuk meningkatkan kedalaman dan kelengkapan data penelitian (Merriam & Tisdell, 2019).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data diseleksi dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan employee well-being dan kinerja karyawan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk memudahkan pemahaman hubungan antarvariabel. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan konsistensi temuan di lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan diskusi, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Miles et al., 2020).

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor memiliki 42 karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari lulusan sekolah dasar hingga sarjana. Sebagian besar karyawan merupakan lulusan SMA/SMK yang ditempatkan pada posisi operasional lapangan, sementara karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana menjalankan fungsi administratif dan koordinatif. Komposisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia disesuaikan dengan karakteristik usaha jasa pariwisata berbasis aktivitas luar ruang yang membutuhkan tenaga kerja operasional dalam jumlah relatif besar.

Kondisi Employee Well-being Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi employee well-being karyawan di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor berada pada tingkat yang belum sepenuhnya optimal. Dari aspek kesejahteraan fisik, karyawan menerima upah harian sebesar Rp80.000 yang masih berada di bawah standar UMP/UMK Kabupaten Bogor dan belum disertai kebijakan kenaikan upah tahunan. Kondisi tersebut berdampak pada persepsi karyawan terhadap keamanan ekonomi dan keberlanjutan pekerjaan, yang pada beberapa kasus mendorong keputusan karyawan untuk mengundurkan diri.

Dari sisi kesejahteraan psikologis, karyawan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cenderung fluktuatif. Motivasi kerja relatif meningkat pada periode dengan jumlah pengunjung yang tinggi, seperti saat libur nasional dan akademik, ketika suasana kerja menjadi lebih dinamis dan interaksi dengan pengunjung berlangsung lebih intens. Sebaliknya, pada periode dengan beban kerja yang tinggi namun tidak diimbangi dengan kompensasi dan fasilitas yang memadai, karyawan cenderung mengalami kelelahan kerja yang memengaruhi kenyamanan psikologis.

Aspek lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Keterbatasan fasilitas administrasi, seperti perangkat kerja dan sistem pencatatan kehadiran yang masih bersifat manual, menimbulkan persepsi kurangnya keadilan dan efisiensi dalam sistem kerja. Namun demikian, hubungan kerja antar karyawan relatif harmonis dan didukung oleh komunikasi informal yang baik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang saling mendukung di tengah keterbatasan fasilitas.

Kinerja Karyawan dan Kualitas Pelayanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan kondisi kesejahteraan yang dirasakan. Pada periode ketika karyawan merasa lebih nyaman secara fisik dan psikologis, kinerja pelayanan menunjukkan peningkatan, ditandai dengan responsivitas yang lebih baik, koordinasi kerja yang lebih efektif, serta sikap pelayanan yang lebih ramah terhadap pengunjung. Kondisi ini berkontribusi terhadap tercapainya target jumlah pengunjung pada beberapa bulan di tahun 2024.

Sebaliknya, ketika kesejahteraan karyawan menurun, terutama akibat ketidakpuasan terhadap sistem balas jasa dan fasilitas kerja, kinerja pelayanan cenderung mengalami penurunan. Hal ini tercermin dari meningkatnya keluhan kelelahan kerja serta menurunnya stabilitas tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberlanjutan kinerja organisasi jasa pariwisata.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa employee well-being memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja karyawan di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor. Keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan yang dihasilkan sejalan dengan temuan Van De Voorde et al. (2021) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi jasa, kondisi tersebut menjadi faktor kunci dalam menciptakan pengalaman layanan yang positif bagi pelanggan.

Aspek kesejahteraan fisik yang belum optimal, khususnya terkait sistem balas jasa, mendukung pandangan Aguinis (2019) bahwa kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Upah yang belum memenuhi standar UMP/UMK berpotensi menimbulkan rasa tidak aman secara ekonomi, yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, temuan terkait sistem kerja yang belum tertata secara optimal, seperti penggunaan absensi manual, sejalan dengan Sonnentag (2022) yang menegaskan bahwa ketidakjelasan prosedur kerja dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Meskipun perusahaan telah mulai menerapkan sistem absensi digital, upaya tersebut perlu dilakukan secara konsisten dan diiringi dengan perbaikan fasilitas kerja lainnya agar dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dapat lebih dirasakan.

Di sisi lain, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan menjadi faktor pendukung kesejahteraan sosial yang mampu mengurangi dampak negatif dari keterbatasan kesejahteraan fisik. Temuan ini sejalan dengan Cooper dan Cartwright (2021) yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan lingkungan kerja yang sehat dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan employee well-being secara menyeluruh, baik fisik, psikologis, maupun sosial, menjadi langkah strategis dalam mendorong peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi jasa pariwisata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor, dapat disimpulkan bahwa employee well-being memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi jasa pariwisata berbasis aktivitas luar ruang. Kesejahteraan karyawan, terutama pada aspek fisik dan psikologis, terbukti berkaitan dengan tingkat motivasi kerja, kenyamanan dalam bekerja,

serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengunjung. Ketika karyawan berada pada kondisi kerja yang lebih nyaman dan kondusif, kinerja pelayanan menunjukkan peningkatan yang berkontribusi positif terhadap pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti penyesuaian upah secara bertahap, penerapan sistem absensi berbasis digital, serta penyediaan fasilitas kerja, merupakan langkah awal yang positif. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal dan konsisten, sehingga dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan masih bersifat terbatas. Keterbatasan pada sistem balas jasa dan fasilitas kerja masih menjadi faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan kenyamanan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kebijakan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, khususnya terkait sistem kompensasi, pengelolaan beban kerja, serta pemenuhan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas operasional. Peningkatan employee well-being secara menyeluruh diharapkan tidak hanya berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga mampu mendukung keberlanjutan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Work-family conflict, family-work conflict and subjective well-being of employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1178-1195.

Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Campbell, J. P., Wiernik, B. M., & Oswald, F. L. (2020). Modeling job performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 257-284.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2021). Healthy mind; healthy organization. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-12.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Elufioye, O. A., Adeyemi, O. A., & Adebayo, O. O. (2024). Employee well-being and organizational performance: A human resource perspective. *Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 45-60.

Farida, I., & Ferine, K. F. (2021). Lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112-123.

Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2020). Happiness, health, or relationships? *Academy of Management Perspectives*, 34(1), 23-40.

Hanafi, M. M. (2021). *Manajemen*. UPP STIM YKPN.

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2019). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.

Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539-552.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Sonnentag, S. (2022). Dynamics of well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1-15.

Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2021). Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship. *International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3227-3251.

Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of employee well-being on performance: The mediating role of job satisfaction. *Sustainability*, 13(4), 1-15.

Yuliani, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.