

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanga Group Indonesia

Deni Septiawan^{1*}, Faizal Rizky², Alfizi³

^{1,2,3} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto, Indonesia.

Email: deniseptiawan29@gmail.com^{1*}, faizal@uhb.ac.id², alfizi@uhb.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 13 Agustus 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 September 2025; Diterima 10 November 2025; Diterbitkan 1 Desember 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Septiawan, D., Rizky, F., & Alfizi, A. (2025). Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanga Group Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5712-5729. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5349>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanga Group Indonesia dengan mempertimbangkan peran motivasi dan kompensasi sebagai faktor pendukung. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan yang menentukan produktivitas dan daya saing. Metode yang digunakan meliputi observasi langsung, wawancara, dan analisis data penjualan untuk mengevaluasi hubungan antara kesejahteraan, motivasi, kompensasi, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang mencakup kompensasi adil, penghargaan kinerja, dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Sistem kompensasi berbasis hasil terbukti mendorong produktivitas dan kualitas kerja, sementara program apresiasi meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data penjualan memperlihatkan tren peningkatan pendapatan pada periode dengan implementasi program kesejahteraan yang optimal. Kesimpulannya, penerapan program kesejahteraan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, serta keberlanjutan bisnis perusahaan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan; Kinerja; Kompensasi; Motivasi; PT. Sanga Group Indonesia.

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee welfare programs on employee performance at PT. Sanga Group Indonesia by considering the role of motivation and compensation as supporting factors. The background of the study is based on the importance of human resources as a company's main asset that determines productivity and competitiveness. The methods used include direct observation, interviews, and sales data analysis to evaluate the relationship between welfare, motivation, compensation, and performance. The results of the study indicate that welfare programs that include fair compensation, performance rewards, and a conducive work environment have a positive effect on work motivation, which in turn improves employee performance. A results-based compensation system has been shown to encourage productivity and work quality, while appreciation programs increase loyalty and a sense of belonging to the company. This study used qualitative methods through observation, interviews, and documentation. Sales data shows a trend of increasing revenue in periods with optimal implementation of welfare programs. In conclusion, implementing a welfare program that is structured and relevant to employee needs can be an effective strategy to improve motivation, performance, and business sustainability of a company.

Keyword: Compensation; Employee Well-Being; Motivation; Performance; PT. Sanga Group Indonesia.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah individu yang tenaganya dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai visi perusahaan. Agar manajemen dapat beroperasi dengan baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, serta upaya untuk mengelola perusahaan secara maksimal guna meningkatkan kinerja karyawan (Sunarto *et al.*, 2020). Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia, seperti karyawan atau staf, merupakan elemen krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Gultom *et al.*, 2024). Oleh karena itu, karyawan menjadi salah satu aset paling berharga bagi perusahaan, karena kontribusi dan kinerja mereka sangat memengaruhi daya saing serta keberlanjutan bisnis (Riko Suari *et al.*, 2023). Pentingnya pengelolaan karyawan secara efektif dan terarah dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan perusahaan, salah satunya dengan menerapkan program kesejahteraan karyawan (Sebayang & Nurhaida, 2022). Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, karena tanpa karyawan, operasional tidak dapat berjalan optimal (Hidayat & Sungkono, 2023). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang mampu menunjang peningkatan kinerjanya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama karena berperan penting dalam menjaga keberlangsungan aktivitas perusahaan. Mereka diharapkan dapat bekerja secara aktif, kreatif, serta efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai sekaligus seimbang dengan pemenuhan kebutuhan para karyawan (Sakhroni *et al.*, 2025). Program kesejahteraan karyawan adalah program yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan guna meningkatkan kesejahteraan mereka. Program ini memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi pada skala global dibandingkan lokal, karena harus mempertimbangkan perbedaan nilai budaya, sistem sosial, dan ekspektasi karyawan di berbagai negara. Tantangan utama dalam perancangannya adalah memastikan bahwa program tersebut dapat diterapkan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan di berbagai lingkungan kerja (Anshori, 2025). Kesejahteraan pegawai merupakan upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Untuk menjaga kinerja, sikap kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas, diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, baik secara fisik maupun mental, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung (Ririn Oktaviani, 2023). Program kesejahteraan merupakan aspek penting bagi karyawan, karena keberadaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung, menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi motivasi kerja mereka (Sebayang & Nurhaida, 2022). Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan membuat mereka merasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam perusahaan (Gultom *et al.*, 2024), untuk mencapai kinerja unggul, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan (Erfa & Suryani, 2023). Akan tetapi, jika menurunnya semangat karyawan karena adanya konflik dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, karena berdampak pada penurunan kinerja.

Karyawan atau staf dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menjaga motivasi dan kesejahteraan mereka menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Gultom *et al.*, 2024). Hal ini menunjukkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi memiliki dampak langsung terhadap produktivitas perusahaan, karena merupakan hasil dari kerja, proses, serta dinamika internal yang berlangsung di dalamnya (Indrawaty *et al.*, 2024). Dengan persaingan global yang terus berkembang, perusahaan perlu menjaga motivasi karyawan demi produktivitas yang tinggi (Sebayang & Nurhaida, 2022). Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, dan lingkungan kerja yang kondusif (Capestrano Dionisius *et al.*, 2023). Kompensasi kerja adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Gaji dapat berfungsi sebagai motivator, bentuk penghargaan, atau perlindungan dari perusahaan, yang mencakup kesejahteraan, tunjangan, dan manfaat lainnya (Gultom *et al.*, 2024). Program kesejahteraan sangat berpengaruh bagi karyawan, karena adanya atau tidak adanya program tersebut dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi timbulnya motivasi kerja (Sebayang & Nurhaida, 2022). Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atas keterampilan karyawan sebagai dorongan dalam diri seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas dan hasil

RESEARCH ARTICLE

pekerjaannya (Niken Annisa Zulkarnaen *et al.*, 2024). Karyawan dengan motivasi tinggi memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk peningkatan kinerja (Rafli & Yunanto, 2024). Semua aspek kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan kepada seseorang atau tim saat menjalankan tugas atau pekerjaan, serta motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, ambisi, tingkat pendidikan, dan usia (Mintawati *et al.*, 2024). Pimpinan perusahaan perlu memahami pentingnya program kesejahteraan karyawan, karena program yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan (Sebayang & Nurhaida, 2022). Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berprestasi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Salah satu cara efektif untuk mencapai hal ini adalah melalui pemberian kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja karyawan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Sofyan & Efendi, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi terhadap perusahaan, dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kerja. Karyawan dengan kinerja efektif akan memperoleh kepercayaan dan penghargaan dari Perusahaan (Pratama & Giovanni, 2021). Kinerja (performance) merujuk pada proses atau hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Kinerja ini berkaitan erat dengan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, karena merupakan hasil dari berbagai proses dan dinamika yang terjadi dalam organisasi (Indrawaty *et al.*, 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan berperan penting dalam produktivitas dan keberhasilan perusahaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi karyawan yang harus adil dan layak untuk menghindari ketidakpuasan (Rosanti & Marlius, 2023). Pemberian kompensasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan (Yasin *et al.*, 2023). Oleh karena itu, kompensasi sering kali menjadi faktor utama dalam menentukan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan kebijakan perusahaan (Erni *et al.*, 2025). Dengan demikian, penerapan program kesejahteraan yang efektif diharapkan dapat mendukung produktivitas perusahaan dan daya saing di PT. Sanga Group Indonesia.

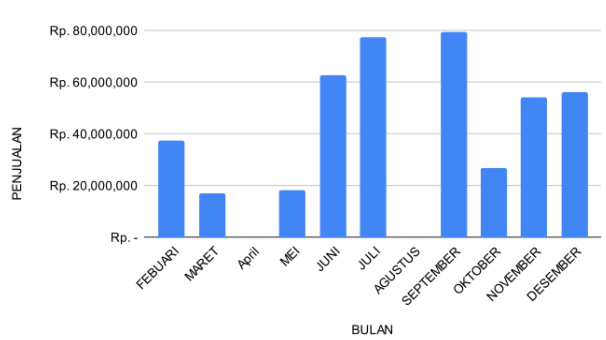
PT. Sanga Group Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di industri garmen di Munjul, Kutasari, Purbalingga, menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring dengan berkembangnya sektor ini. Sejak berdiri, perusahaan ini telah berkomitmen untuk memproduksi berbagai jenis pakaian dengan kualitas terbaik dan harga yang kompetitif. Dengan pengalaman dan inovasi berkelanjutan, PT. Sanga Grup Indonesia terus beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan perkembangan industri tekstil. Untuk mempertahankan daya saing, perusahaan menyadari berusaha mendorong karyawan untuk tetap produktif, inovatif, kreatif, serta loyal terhadap perusahaan (Gultom *et al.*, 2024). Oleh karena itu, peneliti menekankan bahwa motivasi dan kompensasi karyawan merupakan faktor penting dalam program kesejahteraan karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di PT. Sanga Group Indonesia. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan keberlanjutan dan daya saingnya di industri. Kinerja karyawan PT. Sanga Grup Indonesia dihargai melalui sistem kompensasi yang berbasis pada jenis dan jumlah produk yang dikerjakan. Besaran upah yang diterima disesuaikan dengan tingkat kesulitan, kompleksitas, serta nilai harga dari setiap produk, sebagaimana tercantum dalam gambar berikut. Produk dengan detail pengerjaan yang lebih rumit atau membutuhkan keahlian khusus akan memiliki nilai kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan produk yang lebih sederhana. Sistem ini diterapkan untuk memastikan keadilan dalam pengupahan, memberikan apresiasi yang setimpal terhadap usaha dan keterampilan karyawan, serta mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, pendekatan ini juga bertujuan untuk menjaga kualitas hasil produksi, karena setiap karyawan termotivasi untuk bekerja dengan standar yang tinggi. Dengan adanya sistem kompensasi ini, PT. Sanga Grup Indonesia berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, serta mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan sebagaimana tercantum dalam gambar berikut.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Harga produk kerjaan PT. Sanga Group Indonesia

Nama Produk	Harga	Nama Produk	Harga
Almamater Kuning	Rp15.000	Baju TK	Rp5.000
Almamater no puring	Rp10.000	Celana TK	Rp6.000
Rompi	Rp15.000	Rok TK	Rp4.000
PDH Pendek	Rp7.000	Dasi TK	Rp1.000
PDH Panjang	Rp10.000	Gamis Kaos	Rp5.000
Kemeja Biasa Panjang	Rp10.000	Oblong Pendek	Rp2.500
Wangki Pendek Kombinasi	Rp5.000	Oblong Panjang	Rp3.000
Wangki Pendek	Rp4.000	Oblong Pendek Kombinasi	Rp3.500
Wangki Panjang	Rp4.500	Oblong Panjang Kombinasi	Rp4.000

Sistem ini dirancang untuk memberikan apresiasi yang adil dan transparan, sekaligus mendorong produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Menyediakan program kesejahteraan merupakan metode yang efektif untuk menjaga sikap karyawan agar tetap merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja. Hal ini akan mendorong peningkatan motivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik (Sofyan & Efendi, 2021). Meskipun telah menerapkan berbagai program kesejahteraan, seperti gaji yang kompetitif, bonus kinerja, dan tunjangan kesehatan. Namun, perusahaan masih menemui kendala dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, PT. Sanga Group Indonesia terus berupaya meningkatkan produktivitas. Untuk mengatasi kendala tersebut, PT. Sanga Grup Indonesia terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan kesejahteraan karyawan. Perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan tenaga kerja. Selain itu, sistem insentif juga terus disesuaikan agar lebih adil dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal serta kemajuan suatu perusahaan sangat diharapkan oleh berbagai pihak, khususnya karyawan yang memiliki beragam kebutuhan, di mana jika kebutuhan tersebut terpenuhi akan memberikan dampak positif bagi mereka. (Anwar *et al.*, 2024). Motivasi adalah upaya untuk memengaruhi karyawan dengan memberikan hal-hal yang mereka butuhkan, sehingga mereka dapat bertindak sesuai harapan pimpinan serta memiliki semangat dalam bekerja dan menjalankan tugasnya. (Marzuki & Sufriadi, 2024).



Gambar 1. Data Penjualan PT. Sanga Group Indonesia

Berdasarkan data penjualan PT. Sanga Group Indonesia tahun 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam pendapatan bulanan, dengan puncak penjualan tertinggi terjadi pada bulan September sebesar Rp. 80.000.000. Penelitian ini menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, dengan motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Tren peningkatan penjualan, terutama pada bulan Juni hingga September, dapat mencerminkan bagaimana kesejahteraan karyawan yang dikelola dengan baik mampu mendorong motivasi dan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, penurunan penjualan pada bulan-bulan tertentu dapat menjadi indikator bahwa faktor kesejahteraan, motivasi, dan sistem kompensasi perlu dievaluasi lebih lanjut guna menjaga stabilitas serta pertumbuhan bisnis PT. Sanga Group Indonesia.

RESEARCH ARTICLE

Beberapa karyawan menunjukkan ketidaktertarikan terhadap peningkatan kinerja mereka, terutama setelah evaluasi kinerja yang menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Dalam beberapa kasus, hal ini menyebabkan karyawan absen atau tidak hadir keesokan harinya, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat produktivitas yang tidak stabil. Program kesejahteraan yang efektif tidak hanya mencakup aspek kesehatan fisik karyawan, tetapi juga memberikan dukungan psikologis, pengembangan keterampilan, peluang karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya program ini, karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, efisiensi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, program kesejahteraan juga berkontribusi dalam menekan tingkat absensi dan pergantian karyawan, yang sering menjadi tantangan utama bagi perusahaan (Wardani *et al.*, 2024). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi apakah motivasi dan kompensasi sebagai faktor dari program kesejahteraan yang mempengaruhi kinerja karyawan telah memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan di PT. Sanga Group Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui tiga pilar utama: motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Sanga Group Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan karyawan telah menjadi fokus penelitian dalam manajemen sumber daya manusia karena perannya yang signifikan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja. Menurut Sebayang & Nurhaida, (2022), kesejahteraan yang terpenuhi secara langsung berdampak pada produktivitas kerja, sementara Zebua *et al.*, (2024) membedakan kesejahteraan ke dalam dimensi psikologis, sosial, dan lingkungan. Dimensi ini saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan Sunarni (2023) yang meneliti salah satu bank konvensional di Bandung, di mana program kesejahteraan yang mencakup kompensasi layak, tunjangan kesehatan, dan bonus kinerja terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas. Motivasi kerja sebagai variabel mediasi telah banyak dibahas. Mintawati *et al.*, (2024) menekankan bahwa motivasi dipengaruhi faktor internal seperti kepribadian, ambisi, tingkat pendidikan, dan usia. Sebayang & Nurhaida, (2022) menegaskan bahwa motivasi berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja, sehingga perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif. Studi ini menunjukkan hubungan erat antara penghargaan non-finansial, seperti pengakuan prestasi, dan peningkatan loyalitas karyawan. Kompensasi juga menjadi salah satu komponen penting kesejahteraan. Yasin *et al.*, (2023) menggarisbawahi bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus faktor penarik dan retensi tenaga kerja berkualitas. Gultom *et al.*, (2024) menambahkan bahwa kompensasi dapat menjadi motivator jika dikelola secara adil dan transparan. Namun, beberapa penelitian, seperti Hijuzaman *et al.*, (2022), menunjukkan masih adanya ketimpangan dalam sistem kompensasi yang berdampak pada kepuasan kerja.

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat telah dibahas oleh Taimullah, Habi; Anggraini, (2022) yang menekankan bahwa kinerja merupakan indikator keberhasilan operasional perusahaan. Saleha *et al.* (2023) menyoroti pentingnya evaluasi berkala untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Penelitian-penelitian tersebut secara umum menyepakati bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor motivasi, kompensasi, dan kondisi kerja. Secara teoretis, penelitian ini didukung oleh Expectancy Theory dari Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika karyawan percaya usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti imbalan bernilai. Selain itu, Effort-Reward Imbalance Model dari Siegrist (1996) menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara usaha dan penghargaan, di mana ketidakseimbangan dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan kesejahteraan, motivasi, kompensasi, dan kinerja, masih terdapat celah terkait penerapan model ini pada industri garmen skala menengah di Indonesia, khususnya yang menghadapi persaingan ketat dan fluktuasi penjualan. Celah ini penting untuk diteliti karena industri garmen memiliki karakteristik beban kerja, sistem upah, dan dinamika pasar yang berbeda dibanding sektor lain. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh program kesejahteraan yang terstruktur

RESEARCH ARTICLE

terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Sanga Group Indonesia, serta menguji relevansi teori motivasi kerja dalam konteks industri ini. Berdasarkan tinjauan pustaka, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

H2: Program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja memediasi pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi dan kinerja di PT. Sanga Group Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan wawancara sebagai metode utama. Dalam paradigma kualitatif, peneliti dapat memahami fenomena secara mendalam dan tanpa batasan sudut pandang. Pendekatan ini berlandaskan konstruktivisme, yang menyatakan bahwa realitas bersifat majemuk, interaktif, dan terbentuk melalui pertukaran pengalaman sosial yang dimaknai secara subjektif oleh individu. Untuk melengkapi data, penelitian ini menggunakan observasi dan analisis dokumen, sehingga diperoleh gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui observasi dan wawancara. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin dan disebarkan langsung kepada responden. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan yang relevan, seperti laporan kinerja dan kebijakan program kesejahteraan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sanga Group Indonesia yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan menghindari bias pemilihan responden. Prosedur penelitian dimulai dari tahap persiapan instrumen kuesioner, uji validitas dan reliabilitas, penyebaran kuesioner, hingga pengumpulan kembali untuk dianalisis. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antarvariabel, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian karena memungkinkan peneliti mengukur besarnya pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi dan kinerja secara kuantitatif, serta mengidentifikasi peran mediasi motivasi dalam hubungan tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Hasil Kegiatan Magang

Kegiatan magang di PT. Sanga Group Indonesia, mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk memahami sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, khususnya dalam hal program kesejahteraan karyawan. Program ini pada dasarnya dilakukan untuk menjaga motivasi kerja karyawan dan mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Kegiatan magang berlangsung selama 6 bulan, mulai dari September 2024 hingga Maret 2025, bertempat di perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Kutasari Tobong No. 41, Sanggrahan 1, Munjul, Kec. Kutasari, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53361. Sebagai bentuk rekomendasi terhadap perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh, maka disarankan untuk menerapkan sistem kesejahteraan karyawan melalui program apresiasi dan kompensasi yang menjangkau seluruh divisi. Program ini dapat dirancang untuk memberikan penghargaan tidak hanya berdasarkan jumlah hasil

RESEARCH ARTICLE

kerja, tetapi juga memperhatikan aspek lain seperti kualitas pelayanan, kreativitas dalam bekerja, kedisiplinan, serta kontribusi terhadap kerja tim. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya memotivasi karyawan yang bertugas menghasilkan output yang terukur, tetapi juga mendorong motivasi bagi mereka yang menjalankan fungsi komunikasi, promosi, dan pelayanan. Melalui program yang adil dan inklusif, setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas program kesejahteraan, diperlukan pendekatan yang lebih inklusif. Salah satu alternatifnya adalah penerapan program apresiasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi di bidang masing-masing. Program ini dapat dijalankan secara berkala, misalnya setiap bulan, dengan pemberian penghargaan dalam bentuk sertifikat, bonus kinerja, atau apresiasi berbentuk makanan. Mahasiswa dalam hal ini membantu membuat sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat membantu menciptakan rasa kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja. Selama kegiatan magang, mahasiswa juga dilibatkan dalam diskusi dan evaluasi branding perusahaan melalui pembuatan konten digital bersama tim promosi dan customer service. Pengalaman ini memperlihatkan bahwa peran karyawan tidak hanya terbatas pada kegiatan produksi, tetapi juga mencakup aspek komunikasi dan citra perusahaan di mata publik. Kontribusi semacam ini penting untuk keberlangsungan bisnis, tetapi belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan dalam bentuk program kesejahteraan yang setara. Ketika seluruh karyawan merasa diperhatikan tanpa memandang jenis tugas atau divisi, maka loyalitas dan kinerja cenderung meningkat. Oleh karena itu, pengembangan program yang adil, merata, dan berkelanjutan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang PT. Sanga Group Indonesia.

Sebagai bagian dari program magang di PT. Sanga Group Indonesia, peneliti melakukan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam untuk memahami secara lebih komprehensif bagaimana program kesejahteraan yang diterapkan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menemukan bahwa implementasi program kesejahteraan selama ini masih bersifat stagnan, di mana kompensasi yang diterima oleh karyawan belum disertai dengan motivasi tambahan atau bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja yang telah dicapai. Hal ini berlaku tidak hanya bagi bagian produksi, tetapi juga dirasakan oleh unit kerja lain seperti customer service, tim promosi (termasuk host live streaming), dan staf administrasi. Kondisi ini dapat menyebabkan produktivitas karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan, meskipun beban kerja dan target perusahaan terus berkembang. Dalam wawancara yang dilakukan bersama Bapak Sigit Gunawan selaku CEO PT. Sanga Group Indonesia, beliau menegaskan pentingnya apresiasi dalam meningkatkan motivasi kerja. "Menurut saya, apresiasi itu sangat penting, terutama untuk mempertahankan motivasi karyawan. Apresiasi ini tidak selalu harus dalam bentuk materi, bisa juga dalam bentuk ucapan terima kasih, dan pengakuan. Di PT. Sanga Group Indonesia, kami sedang berupaya membangun Perusahaan yang lebih baik dengan menghargai usaha dan pencapaian karyawan, serta komunikasi terbuka." Penekanan pada apresiasi non-materi ini menunjukkan bahwa penghargaan secara simbolik memiliki nilai psikologis yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan, baik melalui umpan balik yang positif maupun bentuk penghargaan lainnya, dapat membantu meningkatkan perasaan dihargai serta mendukung kesejahteraan mereka (Zebua *et al.*, 2024). Bapak Sigit juga menjelaskan bahwa tingkat motivasi sangat berkaitan erat dengan prestasi kerja. "Ya, tentu sangat berpengaruh. Di lingkungan kerja seperti motivasi menjadi salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan tugas-tugas harian. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan bekerja dengan lebih fokus dan bertanggung jawab." Tanpa dorongan motivasi yang kuat, performa individu cenderung berjalan di tempat dan tidak mencapai potensi terbaiknya. Sebaliknya, ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan fokus yang lebih besar dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab (Ramadan & Batanghari, 2025). Selain itu, relevansi antara program kesejahteraan dan motivasi karyawan juga ditegaskan oleh Bapak Untung selaku Direktur perusahaan. "Menurut saya, ya, program kesejahteraan memang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika ada upaya dari perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal itu bisa membuat karyawan merasa dihargai." Pernyataan tersebut memperkuat bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan, pelatihan, dan penghargaan, akan membangkitkan rasa dihargai dan berkontribusi terhadap

RESEARCH ARTICLE

peningkatan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Hana, Trirahayu, and Whisnu Hendratni (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas kerja. Dukungan ini juga datang dari sisi karyawan, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Sumiyanti: "Menurut saya, iya, program kesejahteraan itu bisa sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kalau ada perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, itu bisa membuat kami merasa lebih diperhatikan." Dalam wawancara yang dilakukan bersama Kakak Mita selaku salah satu karyawan bagian administrasi di PT. Sanga Group Indonesia, beliau menekankan bahwa kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan motivasi kerja. "Kalau kompensasinya terdapat tambahan seperti uang lembur atau insentif. Itu membuat saya semangat dan mendapat jam kinerja tambahan." Dan dalam wawancara bersama Kakak Siti selaku streamer menyatakan. "Kalau tunjangannya jelas, misalnya tunjangan kesehatan atau bantuan transportasi, itu membuat saya merasa lebih tenang bekerja. Jadi, saat live streaming saya bisa fokus promosi produk tanpa memikirkan biaya lain-lain." Pernyataan ini menunjukkan bahwa bentuk penghargaan finansial yang diberikan secara adil dan proporsional mampu memberikan dorongan psikologis positif bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Bapak Sigit Gunawan selaku CEO PT. Sanga Group Indonesia menjelaskan terkait jenis kompensasi yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan. "Kompensasi itu tidak hanya soal gaji pokok. Kami memberikan gaji pokok sesuai kesepakatan di awal kontrak, ketika tidak ada tambahan insentif atau lembur meskipun karyawan mampu secara kinerja, akan tetapi saya akan berikan kompensasi yang lain seperti uang makan dan bensin sebagai bentuk apresiasi kinerja." Dari penjelasan Bapak Sigit tersebut menjelaskan bahwa perusahaan memiliki prosedur yang telah ditetapkan secara internal terkait mekanisme pemberian kompensasi, Ibu Ines Yuliantika dari Divisi Keuangan menyampaikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan memang memiliki dampak terhadap kualitas kerja karyawan. "Sistem kompensasi yang jelas dan sesuai target akan memacu karyawan untuk lebih disiplin". Dan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. "Kami selalu berupaya mendampingi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Baik melalui pelatihan, evaluasi berkala, maupun pendekatan personal kalau ada kendala. Selain itu, kami juga terus meningkatkan program kesejahteraan seperti apresiasi agar mereka merasa diperhatikan." Ucap Bapak sigit Gunawan. Menariknya, dalam wawancara dengan beberapa karyawan seperti Pak Daryo, Pak Aziz, dan Bu Yanti, muncul pendapat beragam terkait jenis kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

- 1) Pak Daryo menyampaikan: "Saya lebih semangat kalau kompensasi bentuk gaji dan bonus itu yang utama buat saya."
- 2) Pak Aziz menambahkan: "Kalau saya dua-duanya penting. Tapi kadang kalau dapat pujian atau perhatian langsung dari atasan, itu juga bikin saya merasa dihargai."
- 3) Sedangkan Bu Yanti berpendapat: "Saya lebih termotivasi kalau suasana kerja nyaman dan manajemen perhatian. Jadi buat saya, perlakuan baik sangat berpengaruh bagi saya."

Pernyataan para karyawan tersebut memperkuat bahwa meskipun kompensasi finansial memiliki pengaruh kuat, kompensasi non-finansial juga memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Bapak Untung mengatakan "Sejak program kesejahteraan dijalankan, dan pengakuan atas kinerja mereka memberikan perubahan positif. Karyawan jadi lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan lebih kooperatif dalam tim. Meskipun tujuannya adalah tingkat produktivitas tetapi bagaimana membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja." Persepsi yang demikian menunjukkan bahwa manajemen lini telah memahami esensi strategis dari program kesejahteraan menjadi bagian dari investasi jangka panjang dalam kualitas sumber daya manusia. Dan kompensasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial memainkan peranan penting karena mampu memberikan pengaruh positif terhadap motivasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan retensi tenaga kerja. Secara umum, strategi kompensasi yang holistik dan seimbang antara aspek finansial dan non-finansial dapat secara signifikan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan (Natasya & Fitrianto, 2025). Berkaitan dengan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Bapak Untung juga menyatakan: "Program kesejahteraan seharusnya memang harus di lakukan diperusahaan, contoh hal kecil seperti pujian atas kinerja saja, kami melihat ada perubahan perilaku. Jika

RESEARCH ARTICLE

program kesejahteraan di jalankan maka banyak karyawan lebih disiplin. Mungkin karena mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan.” Hal ini mengindikasikan bahwa program kesejahteraan memberikan efek positif yang memengaruhi kinerja karyawan.

4.1.2 Hasil Produk/Jasa Magang

Selama melaksanakan kegiatan magang di PT. Sanga Group Indonesia, penulis tidak hanya terlibat dalam aktivitas operasional dan observasi langsung terhadap lingkungan kerja, tetapi juga menghasilkan kontribusi nyata dalam bentuk produk akademik dan jasa analisis. Salah satu produk utama yang dihasilkan dalam program magang ini adalah penyusunan dan analisis awal mengenai pengaruh program kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, yang disesuaikan dengan kebutuhan internal perusahaan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan di masa mendatang. Produk utama dari kegiatan magang ini diwujudkan dalam bentuk laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanga Group Indonesia.” Laporan ini disusun berdasarkan pendekatan kualitatif, melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan beberapa perwakilan karyawan dari berbagai divisi (produksi, layanan pelanggan, dan tim promosi digital). Dalam penyusunannya, penulis juga melakukan studi pustaka untuk mendukung interpretasi data secara akademis dan profesional.

Hasil jasa dari program magang ini tidak hanya berhenti pada dokumen penelitian, tetapi juga berupa:

- 1) Rekomendasi pengembangan program kesejahteraan karyawan, khususnya untuk divisi non-produksi yang selama ini belum terjangkau oleh program insentif.
- 2) Rancangan indikator kinerja karyawan berbasis tingkat produktivitas kerja, sebagai langkah awal penyusunan sistem evaluasi kinerja yang lebih holistik.
- 3) Pemetaan kebutuhan karyawan terhadap program kesejahteraan yang lebih relevan, berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan.
- 4) Presentasi internal kepada manajemen perusahaan, sebagai bentuk harmonisasi hasil magang sekaligus penguatan argumen terhadap pentingnya keseimbangan antara kesejahteraan dan kinerja.

Kontribusi ini sebagai masukan konstruktif bagi pihak manajemen PT. Sanga Group Indonesia dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih inklusif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas karyawan.

4.1.3 Pengembangan Program Kesejahteraan Karyawan

Selama kegiatan magang berlangsung, mahasiswa tidak hanya melakukan observasi dan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian, tetapi juga berkontribusi dalam merancang strategi yang dapat dijadikan dasar pengembangan sistem kesejahteraan karyawan di PT. Grup Sanga Indonesia. Program pengembangan ini disusun berdasarkan temuan lapangan serta hasil wawancara yang mengindikasikan adanya kebutuhan akan sistem kesejahteraan yang lebih menyeluruh, adil, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan dari berbagai divisi. Program yang dirancang mencakup tiga fokus utama: penerapan apresiasi program, penguatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta peninjauan kembali sistem peningkatan berbasis kinerja. Komponen ketiga ini disusun berdasarkan hasil analisis masalah dan kebutuhan aktual perusahaan, serta mengacu pada prinsip bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja. Pertama, program penghargaan karyawan dirancang untuk mengatasi kelalaian pengakuan non-finansial terhadap kinerja karyawan, terutama di divisi non-produksi seperti promosi dan layanan pelanggan. Apresiasi ini tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga secara simbolis seperti pemberian penghargaan, sertifikat, atau pujian resmi dari atasan. Tujuannya adalah membangun budaya kerja yang menghargai setiap kontribusi, sekecil apapun bentuknya. Rekomendasi program kesejahteraan ini disusun oleh peneliti dan telah disampaikan kepada pihak manajemen untuk dipertimbangkan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan sistem kesejahteraan karyawan. Berikut adalah rekomendasinya: Skema kompensasi karyawan non-produksi Dalam proses pengumpulan data lapangan, dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan dari divisi non-produksi di PT. Sanga Group Indonesia. Salah satunya adalah Kakak Mita, yang bekerja di bagian administrasi. Dalam wawancara tersebut, beliau menekankan bahwa

RESEARCH ARTICLE

insentif tambahan, seperti uang lembur, memberikan dampak signifikan terhadap semangat kerja, dan terdapat permintaan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan bantuan transportasi.

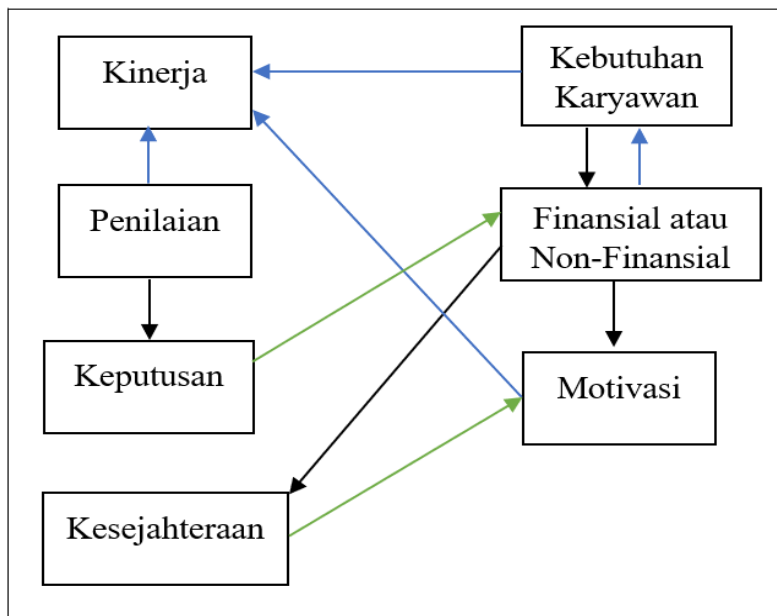
Tabel 2. Skema Kompensasi Efisien Karyawan Non-Produksi

Jenis Kontribusi	Penjelasan Singkat	Nilai Poin	Catatan
Lembur Kerja	Pekerjaan di luar jam kerja (input data, rekap, dll)	40 poin (8 sesi)	Maksimal 2 kali per-minggu (5 poin)
Bantu Kampanye Promosi	Ikut live, bantu konten, dan desain	20 poin	Berlaku satu kali per proyek/event
Total Akumulasi Poin	Jika total mencapai 60 poin per bulan	60 poin	Mendapat insentif Rp300.000

Skema ini dirancang sebagai bentuk rekomendasi penghargaan efisien dan adil, terutama untuk karyawan non-produksi yang kontribusinya selama ini belum terukur secara konkret. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dirancang sebuah skema kompensasi fleksibel dan transparan maka perusahaan dapat memberikan kompensasi tambahan atas kinerja karyawan.

4.1.4 Indikator Kinerja dan Kebutuhan Karyawan

Penyusunan indikator kinerja karyawan yang berbasis produktivitas tidak dapat dipisahkan dari pemahaman atas kebutuhan aktual para karyawan. Oleh karena itu, pemetaan kebutuhan karyawan melalui wawancara dan observasi lapangan menjadi landasan penting dalam merancang sistem evaluasi kinerja yang lebih relevan, adil, dan holistik. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk menilai kinerja secara objektif sekaligus merancang program kesejahteraan yang sesuai dengan kondisi dan harapan karyawan di lapangan.



Gambar 2. Indikator Kinerja

Skema tersebut menggambarkan hubungan kinerja saling terkait antara kebutuhan karyawan, motivasi, kesejahteraan, dan kinerja dalam suatu sistem evaluasi yang menyeluruh. Proses dimulai dari pemetaan kebutuhan karyawan yang dapat bersifat finansial seperti tunjangan dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, atau fleksibilitas waktu. Pemenuhan kebutuhan ini akan menumbuhkan motivasi kerja, yaitu dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih

RESEARCH ARTICLE

baik dan konsisten. Motivasi yang tinggi kemudian mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja, kedisiplinan, dan kontribusi tim. Kinerja yang ditunjukkan karyawan selanjutnya dinilai melalui indikator yang telah dirancang, misalnya melalui sistem poin berdasarkan jenis kontribusi seperti lembur, ketepatan waktu, atau partisipasi dalam kegiatan tim. Hasil penilaian inilah yang menjadi dasar bagi manajemen untuk mengambil keputusan, termasuk keputusan pemberian insentif atau pengembangan karier. Ketika keputusan tersebut dirasakan adil dan berbasis pada kinerja nyata, maka akan berdampak pada meningkatnya kesejahteraan karyawan, baik secara ekonomi maupun psikologis. Kesejahteraan yang tercipta tidak hanya menjadi hasil akhir, tetapi juga berperan memperkuat motivasi karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, tercipta sebuah siklus positif, di mana kebutuhan karyawan yang dipahami dan diakomodasi secara tepat akan meningkatkan motivasi, yang kemudian berdampak pada kinerja, dinilai secara objektif, dan menghasilkan keputusan yang memperkuat kesejahteraan secara keseluruhan.

4.1.5 Hasil Representasi Kepada Manajemen Perusahaan

Sebagai bagian dari penutup kegiatan magang di PT. Sanga Group Indonesia, peneliti telah melakukan presentasi internal kepada pihak manajemen sebagai bentuk harmonisasi antara hasil temuan lapangan dengan arah kebijakan perusahaan. Presentasi ini memfokuskan pada pentingnya membangun hubungan yang seimbang antara peningkatan kinerja dan pemenuhan kesejahteraan karyawan. Penyampaian didasarkan pada hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan. Manajemen perusahaan merespons dengan baik representasi tersebut, dan menyampaikan bahwa program kesejahteraan yang tepat sasaran akan memberi dampak langsung terhadap semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Perusahaan memahami bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada pemberian gaji atau bonus, tetapi juga terbentuk melalui hubungan kerja yang harmonis, perlakuan yang adil, serta perhatian terhadap aspek non-finansial yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam kesehariannya. Di sisi lain, perusahaan juga menunjukkan pemahaman realistis bahwa setiap program kesejahteraan tentu memerlukan anggaran, dan keputusan terkait itu harus dipertimbangkan dengan matang. Oleh karena itu, perusahaan mengapresiasi bahwa rekomendasi yang disampaikan bersifat seimbang dan tidak membebani secara berlebihan. Skema poin berbasis kontribusi yang diusulkan dalam evaluasi kinerja menunjukkan proses minimalis karena memberi insentif hanya kepada karyawan yang benar-benar menunjukkan keterlibatan dan produktivitas tambahan. Sebagai tindak lanjut dari presentasi internal yang telah dilakukan, peneliti menyusun tabel berikut yang merangkum keputusan strategis Perusahaan. Adapun rincian keputusan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Keputusan Apresiasi Karyawan

Hasil Keputusan Apresiasi Karyawan PT. Sanga Group Indonesia					
No	Karyawan	Divisi	Kontribusi	Skema Kompensasi	Bentuk Apresiasi
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
dst					

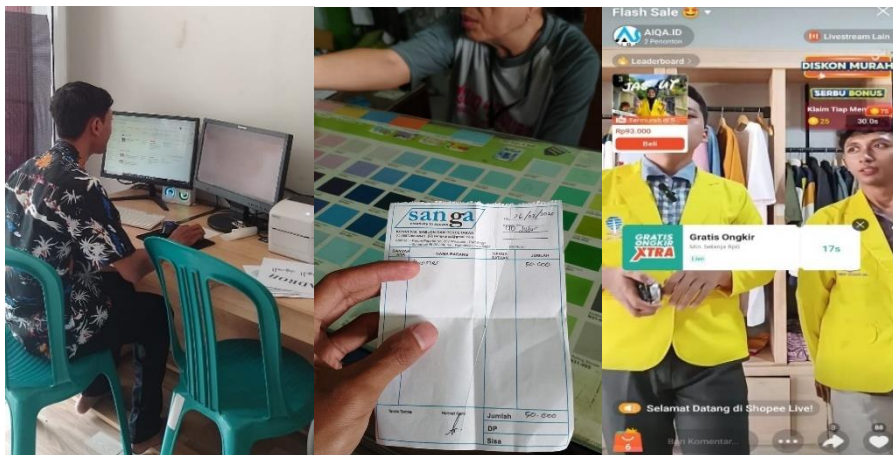
Tabel 3 “Hasil Keputusan Apresiasi Karyawan PT. Sanga Group Indonesia” merupakan instrumen evaluatif yang dirancang untuk mendokumentasikan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan

RESEARCH ARTICLE

kepada karyawan berdasarkan kontribusi spesifik mereka di masing-masing divisi. Tabel ini tidak hanya berfungsi sebagai arsip administratif, tetapi juga sebagai alat transparansi dan akuntabilitas dalam sistem manajemen kinerja karyawan. Dengan menampilkan informasi secara terbuka dan terstruktur—mulai dari nama karyawan, divisi, bentuk kontribusi, skema kompensasi, hingga jenis penghargaan yang diterima—tabel ini memungkinkan seluruh pihak dalam organisasi melihat bahwa penghargaan diberikan secara objektif dan proporsional. Sebagai bagian dari penutupan kegiatan magang di PT. Sanga Group Indonesia, peneliti telah menyampaikan presentasi kepada manajemen perusahaan terkait pentingnya keseimbangan antara peningkatan kinerja dan pemenuhan kesejahteraan karyawan. Presentasi ini didasarkan pada hasil observasi dan wawancara langsung dengan karyawan. Manajemen merespons positif dan mengakui bahwa kesejahteraan yang tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Perusahaan juga menyadari perlunya pertimbangan anggaran dalam setiap implementasi program kesejahteraan. Oleh karena itu, usulan berbasis kontribusi yang diajukan dinilai seimbang dan tidak membebani secara berlebihan. Sebagai tindak lanjut, disusunlah Tabel Hasil Keputusan Apresiasi Karyawan, yang menjadi instrumen dokumentatif sekaligus transparansi dalam sistem penghargaan perusahaan. Tabel ini mencatat kontribusi karyawan secara objektif dan menunjukkan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kinerja nyata dan proporsional.

4.1.6 Manajemen Data Penjualan PT. Sanga Group Indonesia

PT. Sanga Group Indonesia menghadapi tantangan dalam produktivitas penjualan akibat belum optimalnya sistem pencatatan dan pengelolaan data transaksi. Permasalahan ini ditandai dengan kurang tertatanya data penjualan harian, keterlambatan dalam pelaporan, serta tidak sinkronnya informasi antara aktivitas promosi dan hasil penjualannya, baik pada kanal offline maupun online.



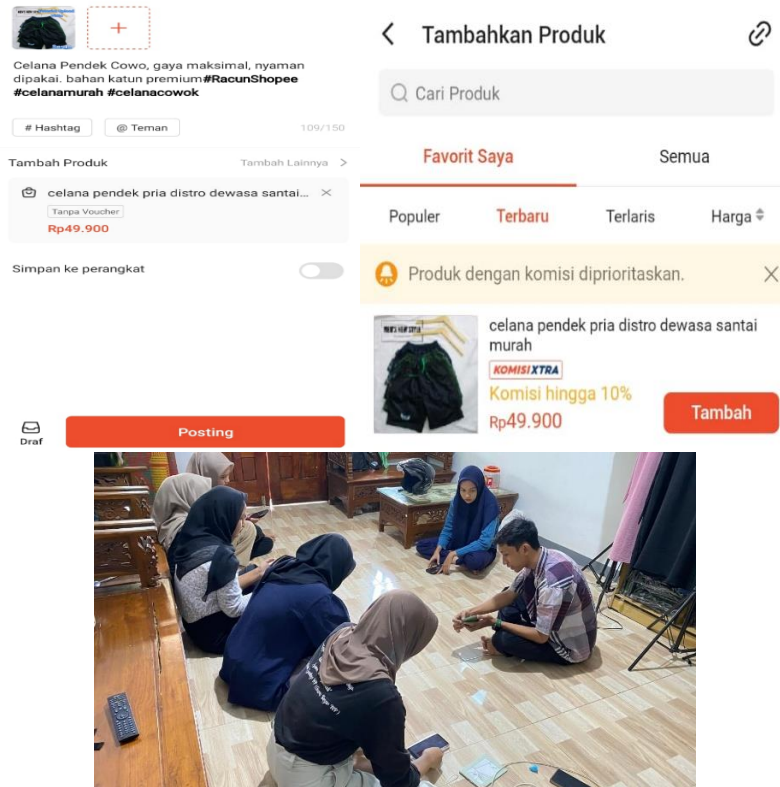
Gambar 3. Mekanisme Penjualan PT. Sanga Group Indonesia

Gambar 3 tersebut sebagai bentuk kontribusi selama magang, penulis terlibat dalam perbaikan manajemen data penjualan dengan menyusun sistem pencatatan transaksi yang terorganisir dan terstruktur. Data penjualan diklasifikasi berdasarkan jenis transaksi (offline dan online), lalu direkap secara berkala untuk memudahkan analisis. Penulis juga mendukung kegiatan promosi digital melalui pelaksanaan live streaming sebagai strategi penjualan berbasis afiliasi. Dokumentasi aktivitas penjualan online dan transaksi offline dilampirkan sebagai bukti keterlibatan penulis dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas pengelolaan penjualan. Dengan demikian, kontribusi ini diharapkan tidak hanya membantu perusahaan dalam menghadirkan sistem pelaporan penjualan yang lebih rapi dan mudah diakses, tetapi juga mendorong terciptanya pola kerja yang lebih efisien, khususnya dalam pengambilan keputusan berbasis data. Langkah ini dapat menjadi pijakan awal bagi pengembangan sistem penjualan digital yang lebih terintegrasi di masa depan, sekaligus memperkuat strategi pemasaran yang adaptif terhadap tren dan kebutuhan pasar.

RESEARCH ARTICLE

4.1.7 Program Afiliasi Bimbingan Shopee

Dalam upaya meningkatkan produktivitas Perusahaan yang sebelumnya menurun, mahasiswa juga berperan aktif dalam memberikan bimbingan kepada peserta Praktik Kerja Lapangan (PKL) terkait pemanfaatan Shopee.



Gambar 4. Program Afiliasi di Shopee

Gambar 4 adalah proses bimbingan, penulis membimbing peserta PKL mulai dari proses pendaftaran akun afiliasi, pengenalan fitur Afiliasi Shopee, pemilihan produk dari perusahaan, hingga pembuatan konten promosi yang menarik dan relevan dengan target pasar. Kegiatan ini juga mencakup pelatihan teknis ringan seperti penulisan caption, penggunaan link afiliasi, serta strategi membangun audiens secara organik. Dengan keterlibatan peserta PKL sebagai Affiliate Marketer, perusahaan dapat memperoleh promosi yang lebih luas tanpa biaya besar, sementara peserta PKL memperoleh pengalaman nyata dalam melakukan praktik digital marketing. Melalui kegiatan bimbingan pemanfaatan program Afiliasi Shopee, mahasiswa tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas promosi perusahaan, tetapi juga turut membangun kapasitas peserta PKL dalam bidang pemasaran digital. Bimbingan ini mencakup aspek teknis dan strategis, mulai dari pendaftaran hingga pembuatan konten promosi yang relevan. Hasilnya, perusahaan mendapatkan manfaat berupa promosi yang lebih luas dan efisien, sementara peserta PKL memperoleh pengalaman serta keterampilan yang aplikatif. Dengan demikian, kegiatan ini menjadi kolaborasi yang saling menguntungkan sekaligus mendukung upaya peningkatan produktivitas dan adaptasi perusahaan terhadap dinamika pemasaran digital.

4.1.8 Keterlibatan pada Proses Produksi

Selama menjalankan peran di perusahaan, mahasiswa magang ikut terlibat langsung dalam proses produksi sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap operasional harian. Mahasiswa magang membantu menyiapkan kebutuhan produksi, mulai dari menyiapkan bahan baku, menata peralatan kerja, hingga memastikan setiap tahapan produksi berjalan sesuai.

RESEARCH ARTICLE

Dalam kegiatan ini, penulis membantu alur kerja dengan membantu koordinasi antarbagian serta memastikan tidak terjadi keterlambatan atau kekeliruan dalam proses. Selain itu, saya juga dilibatkan dalam pengecekan kualitas hasil produksi dan kehadiran mahasiswa magang memberikan dampak positif terhadap kelancaran proses produksi, karena ikut meringankan beban kerja karyawan dan membantu meningkatkan efisien.



Gambar 5. Proses Produksi PT. Sanga Group Indonesia

Pada gambar 5 merupakan kegiatan tahap awal, yakni saat mahasiswa magang membantu menyiapkan bahan baku, memastikan ketersediaan alat pendukung produksi, serta mengatur area kerja agar proses dapat berjalan efisien. Keterlibatan mahasiswa magang dalam proses produksi memberikan kontribusi nyata terhadap kelancaran operasional harian di PT. Sanga Group Indonesia. Dengan berpartisipasi dalam persiapan bahan baku, pengaturan alat kerja, koordinasi antarbagian, hingga pengecekan kualitas hasil produksi, mahasiswa turut meringankan beban kerja karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja tim. Kehadiran mahasiswa magang tidak hanya membantu mempercepat proses produksi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih terorganisir dan kolaboratif, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4.1.9 Kontribusi Komunikasi Internal

Dalam kegiatan magang di PT. Sanga Group Indonesia, mahasiswa magang ikut berkontribusi memimpin membangun komunikasi internal yang efektif melalui pelaksanaan briefing pagi dan mentoring karyawan. Kegiatan ini bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman tim dengan tugas harian, kesiapan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang baik.



Gambar 6. Proses Diskusi Internal Perusahaan

RESEARCH ARTICLE

Gambar 6. merupakan proses briefing, mahasiswa magang memandu jalannya diskusi ringan yang mencakup jadwal penugasan hari ini, evaluasi pekerjaan hari sebelumnya, dan penjabaran target kerja harian. Selain itu, briefing juga menjadi sarana penyampaian informasi penting dari pimpinan kepada karyawan, baik terkait kebijakan teknis, pembagian tugas. Mahasiswa magang juga memanfaatkan momen briefing untuk memberikan motivasi singkat dan mengajak karyawan berpikir secara terbuka mengenai saran atau masukan demi kelancaran tim kerja. Selain itu, mahasiswa magang turut menjalankan peran sebagai mentor ringan bagi peserta PKL dan rekan kerja yang lebih baru, khususnya dalam menjelaskan ulang alur kerja, memberikan contoh teknis pelaksanaan tugas, serta menyampaikan cara kerja yang efisien berdasarkan Arahan dari atasan. Dengan adanya kombinasi antara briefing dan mentoring, kegiatan ini tidak hanya membantu menciptakan koordinasi kerja yang lebih terstruktur, tetapi juga memperkuat hubungan kerja yang positif di antara tim produksi. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan efektivitas operasional di lingkungan Perusahaan.

4.2 Pembahasan

Program apresiasi bulanan yang diberikan perusahaan terbukti berdampak positif pada motivasi kerja karyawan, selaras dengan teori motivasi Mintawati *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa motivasi muncul dari dorongan intrinsik dan ekstrinsik; dalam konteks ini, penghargaan berupa bonus, sertifikat, maupun apresiasi non-finansial berperan sebagai motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal, sekaligus sejalan dengan Expectancy Theory Vroom yang menyatakan bahwa karyawan akan terdorong ketika mereka percaya upaya kerja menghasilkan kinerja baik dan imbalan yang diharapkan. Di PT. Sanga Group Indonesia, sistem kompensasi berbasis hasil kerja telah disusun transparan melalui perhitungan gaji berdasarkan jumlah serta jenis produk yang dikerjakan, dilengkapi reward dan sanksi yang jelas; hal ini sesuai dengan Yasin *et al.* (2023) bahwa kompensasi yang adil dan layak meningkatkan kepuasan serta kinerja, dan juga sejalan dengan Dhafa Herlambang Wisanggeni *et al.* (2024) yang membagi kompensasi menjadi finansial langsung (gaji, bonus, insentif), finansial tidak langsung (tunjangan, fasilitas), serta non-finansial (penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja positif). Kinerja karyawan kemudian diukur melalui produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja, di mana selama magang penulis mengamati perbedaan nyata antara karyawan yang termotivasi dan yang kurang termotivasi, terutama pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan mutu produk, mendukung pandangan Taimullah, Habi, dan Anggraini (2022) bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan operasional perusahaan; evaluasi kinerja yang konsisten di perusahaan juga membantu pemberian umpan balik konstruktif untuk meningkatkan performa individu. Berdasarkan temuan magang dan analisis teori tersebut, implikasi praktis yang dapat diterapkan perusahaan meliputi perluasan program kesejahteraan hingga mencakup pengembangan keterampilan serta dukungan psikologis, peningkatan variasi apresiasi agar memotivasi semua lini divisi, pemeliharaan transparansi dan keadilan dalam kompensasi guna mencegah ketidakpuasan, serta integrasi hasil evaluasi kinerja ke dalam perencanaan pengembangan SDM, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan di PT Sanga Group Indonesia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Implementasi kesejahteraan yang mencakup kompensasi berbasis hasil, pemberian bonus, apresiasi kinerja, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti mendorong rasa dihargai, meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan kualitas output karyawan pada berbagai divisi, termasuk produksi maupun nonproduksi. Temuan wawancara menunjukkan bahwa kompensasi finansial menjadi pendorong utama produktivitas, tetapi penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, komunikasi yang terbuka, dan suasana kerja yang nyaman juga berperan penting dalam menjaga loyalitas dan konsistensi kerja. Hal ini diperkuat oleh tren peningkatan data

RESEARCH ARTICLE

penjualan pada periode ketika program kesejahteraan berjalan lebih optimal, sehingga menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan strategi manajerial yang relevan untuk keberlanjutan bisnis perusahaan garmen skala menengah. Dengan demikian, perusahaan perlu terus menyempurnakan program kesejahteraan secara terstruktur, adil, dan inklusif agar motivasi kerja tetap terjaga dan kinerja karyawan meningkat secara berkelanjutan, sementara penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel atau menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur besaran pengaruh secara lebih presisi.

6. Referensi

- Anshori, M. I. (2025). Implementasi program kesejahteraan karyawan di perusahaan global: Analisis sistematis faktor keberhasilan dan tantangan lintas budaya. *[Nama jurnal tidak dicantumkan]*, 5(1), 308–315.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjung Sari Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922–934. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.943>.
- Capestrano Dionisius, I., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>.
- Erfa, S., & Suryani, T. (2023). Pengaruh efikasi diri dan penghargaan terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan perusahaan di Surabaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v7i1.388>.
- Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). Peran kompensasi dalam mencapai kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. *[Nama jurnal tidak dicantumkan]*, 3(2024).
- Gultom, P., Shafira, M. A., & Simanjuntak, R. (2024). Analisis pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Buana Unggul dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.
- Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>.
- Hidayat, T., & Sungkono. (2023). Pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 220–228.
- Hijuzaman, O., Gumelar, I., Kurniawan, A. Y., Rubiarti, E., & Togatorop, M. (2022). Analysis of salary influence on employee performance. In *International Conference on Government Education Management and Tourism* (pp. 1–11).
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Wibawa, R. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM dan kinerja organisasi: Sebuah tinjauan literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*.
- Marzuki, & Sufriadi, D. (2024). Semangat kerja dalam menunjang produktivitas karyawan (kajian literatur). *Journal of Multi-Disciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1).

RESEARCH ARTICLE

- Mintawati, H., Simangunsong, B. A. M. P., Suhardi, M., Supriyadi, A., Efrida, I., & Louw, R. F. (2024). Pengaruh motivasi dan psikologis karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan. *Judicious*, 4(2), 414–421. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1525>.
- Natasya, F. J., & Fitrianto, R. I. (2025). Peran kompensasi finansial dan nonfinansial dalam J-MACC. *J-MACC*, 8(1).
- Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Ditlatas Polda Sulsel. *Ezenza Journal*, 2(1), 50–63.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>.
- Rafli, M., & Yunanto, M. (2024). Loyalitas nasabah pengguna mobile banking Livin Mandiri. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5).
- Ramadan, F., & Batanghari, U. I. (2025). Pentingnya korelasi motivasi dan kinerja. *[Nama jurnal tidak dicantumkan]*, 2, 640–652.
- Riko Suari, Siagian, A., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Universitas Agung Podomoro. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 13–25. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v9i2.383>.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>.
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S. I. (2025). Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial*, 5(2), 34–39.
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 442–452. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2147>.
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2021). Pengaruh program kesejahteraan terhadap komitmen kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 1(1), 1–10.
- Sunarto, A., Kerja, D., & Kinerja, S. (2020). 337609575. *[Nama jurnal tidak dicantumkan]*, 8(1), 18–38.
- Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Banda Aceh. *Economica Didactica*, 3(2), 9–14. <https://jurnal.usk.ac.id/JED/article/view/30309>.
- Wardani, F. P., Silalahi, V. A. J. M., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., Syahid, N. H., & Tangkudung, A. G. D. (2024). Evaluasi efektivitas program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 5882–5830.

RESEARCH ARTICLE

- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>.
- Yasin, M., Sangkota, M., Nurapiah, N., Azis, A., Sakaria, M., Wahab, A., & Pagisi, E. W. I. (2023). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai bagian kesejahteraan rakyat dan masyarakat (Kesramas) Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1), 34–43.
- Zebua, L. K., Waruwu, E., Hulu, F., & Lahagu, P. (2024). Analisis dampak ketiadaan kontrak kerja terhadap dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan di PT The Semangat Baru. [*Nama jurnal tidak dicantumkan*], 2, 173–186.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>.