



Strategi PT. ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)

Amalia S Tapparang

STAI DDI Pinrang

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: amaliastapparang87@gmail.com

Abstract. PT. Alter Trade Indonesia or known as PT. ATINA Watangsawitto Pinrang is a type of company involved in the fish and other aquatic biota freezing industry. Implementing strategies to improve employee welfare is very necessary in this company. This is because attention to the work environment will be very beneficial for employees and the agency itself, because a good environment will create work enthusiasm for employees. This research aims to determine the form of strategy used by PT. ATINA in improving employee welfare. As well as Islamic economic analysis of the forms of strategy implemented by PT. ATINA in improving employee welfare

The results of this research show that 1) the form of strategy used by PT. ATINA improves employee welfare through the BPJS Health, BPJS Employment, Old Age Allowance (THT) and Holiday Allowance (THR) programs, which are programs that are usually available in other companies. 2) Islamic Economics Review of the role of welfare programs which greatly influence employees, especially the BPJS Health, BPJS Employment, Old Age Allowance (THT) and Holiday Allowance (THR) programs owned by PT. ATINA. However, in Islam, it is not only material things that assess a person's well-being, but it is also assessed using non-material measures such as the fulfillment of spiritual needs, the maintenance of moral values, and the realization of social harmony and peace of mind, especially in the worship activities of PT employees. ATINA.

Keywords: *Strategy, Employee Welfare, Islamic economic*

Abstrak. PT. Alter Trade Indonesia atau yang dikenal dengan PT. ATINA Watangsawitto Pinrang merupakan salah satu jenis perusahaan yang berkecimpung dibidang industri pembekuan ikan dan biota perairan lainnya. Penerapan strategi dalam peningkatan kesejahteraan karyawan sangatlah diperlukan pada perusahaan ini. Hal ini dikarenakan perhatian terhadap lingkungan kerja akan sangat bermanfaat bagi para pegawai dan instansi itu sendiri, karena lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat kerja bagi para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk strategi yang digunakan oleh PT. ATINA dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Serta analisis ekonomi Islam terhadap bentuk strategi yang diterapkan oleh PT. ATINA dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) bentuk strategi yang digunakan PT. ATINA dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah melalui program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT) dan Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu program yang biasa di dapatkan diperusahaan lainnya. 2) Tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan sangat berpengaruh pada

Strategi PT. ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)

karyawan terutama program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dimiliki oleh PT. ATINA. Namun didalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran nonmaterial seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial dan ketengan jiwa terutama dalam kegiatan beribadah karyawan PT. ATINA.

Kata Kunci: Strategi, Kesejahteraan karyawan, Ekonomi Islam

LATAR BELAKANG

PT. Alter Trade Indonesia atau yang dikenal dengan PT. ATINA Watangsawitto Pinrang merupakan salah satu jenis perusahaan yang berkecimpung dibidang industri pembekuan ikan dan biota perairan lainnya. PT. ATINA merupakan salah satu perusahaan eksportir dari Negara sakura yang sudah lama membeli udang windu Pinrang. Jumlah karyawan pada PT. ATINA hampir mendekati 100 orang. Mayoritas karyawan yang bekerja merupakan masyarakat sekitar. Sebagian besar masyarakat, bekerja ditempat tersebut guna meningkatkan kehidupan mereka, oleh karenanya itu diperlukan penerapan strategi yang tepat oleh PT. ATINA.

Program kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.(Onsardi, 2020) Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerja.(Zulkipli, 2022)

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.(Darmadi, 2022) Dalam Islam bukan merupakan suatu larangan bila umatnya mempunyai rencana atau keinginan untuk berhasil dalam usahanya, namun harus sesuai dengan syarat dan tidak bertentangan ajaran dalam syariat Islam.(Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023)

Islam juga menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi, pertanian, perkebunan, periklanan, perindustrian dan perdagangan(Rivaldo, 2023). Bekerja dalam Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan suatu kewajiban agama, sehingga perlu diperhatikan cara dan proses kerja yang akan membawa konsekuensi terhadap hasil, karena ekonomi Islam menolak mengambil keputusan atau pendapatan yang diperoleh bukan berdasarkan pada pendapatan yang halal dan dari usaha(Hikmatul Maula et al., 2020)

Penerapan strategi dalam peningkatan kesejahteraan karyawan sangatlah diperlukan pada perusahaan ini(Dedi Mulyadi et al., 2023). Hal ini dikarenakan perhatian terhadap lingkungan kerja akan sangat bermanfaat bagi para pegawai dan instansi itu sendiri, karena lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat kerja bagi para pegawai. Rendahnya tingkat kesejahteraan akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja yang tentunya akan menurunkan prestasi kerja, yang berarti prestasi kerja dalam instansi tersebut juga rendah(Saputra et al., 2020)

KAJIAN TEORITIS

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Busro, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) (Adenuddin Alwy, 2022).

b. Kesejahteraan Karyawan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya (Juariah et al., 2021). Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Suheny et al., 2021).

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan ini juga dikenal dengan istilah *fringe benefit* atau *benefits and service* (Sunarni, 2023).

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas dan semangat kerjanya meningkat (Putri & Fauziah, 2019).

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya (Kesejahteraan et al., 2022).

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif adalah penelitian yang secara khusus menggambarkan sifat dan karakter suatu individu, gejala, keadaan, kondisi, atau kelompok tertentu. Selain itu dapat menentukan frekuensi, penyebaran suatu gejala, atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala yang satu dengan gejala yang lainnya dalam suatu masyarakat.

Strategi PT. ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)

Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan apa yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) dan berdasarkan sifat permasalahannya, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif yang bersifat kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, perilaku, tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik melainkan dalam bentuk kualitatif yang memiliki arti lebih kaya dari sekedar angka atau frekuensi. Semua data yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan apa yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.

Pada penelitian ini akan dianalisis bagaimana penggunaan strategi oleh PT. ATINA Watangsawitto Pinrang. Selain itu, dianalisis dari segi analisis ekonomi islam pada strategi yang digunakan oleh PT. ATINA Watangsawitto Pinrang. Responden dalam hal ini adalah Pihak PT. ATINA dan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Strategi PT. ATINA Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Penerapan strategi jaminan kesehatan serta tunjangan yang dilakukan oleh PT. ATINA sebagai upaya meningkatkan bahwa ada program kesejahteraan yang diberikan kepada para karyawan. BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT) dan juga Tunjangan Hari Raya (THR). Semua bentuk program-program itu sangat mempengaruhi pada semangat kerja karyawan apalagi pada dasarnya karyawan membutuh adanya bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.

Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Melalui bentuk program kesejahteraan yang diberikan oleh PT. ATINA kepada para karyawan menjadi salah satu bentuk strategi dalam peningkatan kinerja karyawan. Semangat kerja sangatlah dibutuhkan bagi pihak perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Semangat kerja memegang peranan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptanya kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Indikator dalam semangat kerja karyawan pada PT ATINA adalah sebagai berikut:

- a. Kerjasama, kerjasama merupakan serangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Berdasarkan hasil wawancara bahwa kerjasama antara karyawan PT. ATINA adalah karyawan mampu bekerja sama secara kelompok
- b. Disiplin, disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku didalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan PT. ATINA masih terdapat karyawan yang terlambat dalam bekerja namun masih ada juga karyawan yang tepat waktu dalam bekerja.
- c. Kepuasan, kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dari hasil wawancara didapat bahwa kepuasan karyawan PT. ATINA merasa puas apabila mereka dapat mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- d. Keamanan, rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman. Di dalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Jika membahas keamanan karyawan PT. ATINA merasa aman karena adanya program kesejahteraan yang diberikan pihak perusahaan mereka seperti BPJS.
- e. Rasa aman ditempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya diruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Karyawan PT. ATINA disini merasa nyaman dengan standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Analisis Ekonomi Islam terhadap Strategi PT. ATINA Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Ajaran Islam dengan gagasan ekonominya telah memberikan prinsip-prinsip kehidupan dalam menjalin hubungan dengan sesamanya. Didalamnya berisi arahan dan sekaligus tuntutan agar pengikut-pengikutnya berbuat sebaik-baiknya dan menjauhi tindakan yang dianggap dosa (Efrina & Arifin, 2022). Oleh karenanya ekonomi Islam yang menjadi bagian dari keseluruhan ajaran Islam tidak sekedar berisi tentang kumpulan peraturan tetapi memberikan jaminan untuk terwujudnya kesejahteraan.

Ekonomi Islam memandang bahwa kesejahteraan bukan semata-mata hanya permasalahan distribusi ekonomi secara materi semata tetapi juga menyangkut unsure non materi dan bidang-bidang yang lainnya. (Sayyidah et al., 2022) Oleh karenanya kesejahteraan dalam bidang ekonomi akan dapat ditegakkan bersamaan pula dengan tegaknya kesejahteraan dalam bidang-bidang lainnya yang berfungsi menopang dan saling menguatkan. Ekonomi Islam menuntut para pengikutnya untuk menjalankan keseluruhan ajaran Islam dan semua aspek kehidupannya. Konsekuensi dari konsep ini adalah kesejahteraan harus dipandang sebagai perwujudan perintah Tuhan kepada hamba-hambanya (Sandra Dewi, 2019). Sehingga kesejahteraan merupakan upaya terus

Strategi PT. ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)

menerus dari umat manusia untuk berbuat sebaik-baiknya kepada Tuhan maupun kepada sesama manusia berdasarkan petunjuk ajaran Islam (Sardar & Nafik H.R, 2017).

Di PT. ATINA banyak terdapat program kesejahteraan yang melibatkan materi yang didapatkan karyawan terutama program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Hari Tua (THT) yang dimiliki oleh PT. ATINA. Namun didalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran non-material, seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral dan terwujudnya keharmonisan sosial, ketenangan jiwa terutama dalam kegiatan beribadah karyawan PT. ATINA.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bentuk strategi yang digunakan PT. ATINA dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah melalui program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT) dan Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu program yang biasa di dapatkan diperusahaan lainnya. Namun karyawan masih membutuhkan program kesejahteraan yang berpengaruh langsung terhadap karyawan sehingga karyawan benar-benar semangat dalam bekerja.

Tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan sangat berpengaruh pada karyawan terutama program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dimiliki oleh PT. ATINA. Namun didalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran nonmaterial seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial dan ketengan jiwa terutama dalam kegiatan beribadah karyawan PT. ATINA.

DAFTAR REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENZA MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dedi Mulyadi, C., Damayanti Rusmana, F., & Juhadi, J. (2023). PERAN KOPERASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN ANGGOTA PADA KOPERASI SUSU CIPENDAWA CIANJUR. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*. <https://doi.org/10.57171/jpsi.v2i1.66>
- Efrina, L., & Arifin, Z. (2022). UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT MELALUI PEMBERDAYAAN KELOMPOK TANI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. *At Taajir Journal of Islamic Business Economics and Finance*.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Hikmatul Maula, L., Sobrun Jamil, A., Mujtaba Mitra Zuana, M., Pesantren Abdul

- Chalim Mojokerto, I. K., kunci, K., Organisasi Islami, B., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SIDOARJO. *Al-Tsiqoh : Jurnal Ekonomi Dan Dakwah Islam*.
- Juariah, S., Widia, W., & Hartini, T. (2021). Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*.
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i3.2388>
- Kesejahteraan, P., Kinerja, T., Pada, K., Pegadaian, P. T., Aceh, B., Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh. *Jurnal Economica Didactica*.
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Putri, R. M., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.30650/jem.v13i2.1273>
- Rivaldo, Y. (2023). Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam. *JURNAL AS-SAID*.
- Sandra Dewi, N. Y. (2019). Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam. *Jurnal Econetica*.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). PELAKSANAAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI WUJUD CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MELALUI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Sardar, Z., & Nafik H.R, M. (2017). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*.
<https://doi.org/10.20473/vol3iss20165pp391-401>
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., & Rejeki, S. (2022). Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v13i2.4274>
- Suheny, E., Kusumawati, R. R., & Handayani, I. (2021). PENGARUH BEBAN GAJI, UPAH DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP MODEL ALTMAN Z-SCORES. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
<https://doi.org/10.46306/rev.v1i2.21>
- Sunarni. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Salah Satu Bank Konvensional di Kota Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.333>
- Zulkipli, Z. (2022). PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>