

**EFEKTIVITAS BONUS INSENTIF, ASURANSI KESEHATAN, DAN  
HAK CUTI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PT.  
KAI DAOP IV SEMARANG**

**Muhammad Alul Firnanda<sup>1</sup>, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo<sup>2</sup>,  
Awanis Linati Haziroh<sup>3</sup>, Hertiana Ikasari<sup>4</sup>**  
Universitas Dian Nuswantoro<sup>1,2,3,4</sup>  
alulfirnanda2003@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti terhadap kesejahteraan karyawan di PT Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 100 responden menggunakan teknik quota sampling, kemudian data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus insentif dan hak cuti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan asuransi kesehatan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Simpulan dari penelitian ini adalah kebijakan perusahaan yang menekankan pada pemberian bonus insentif dan hak cuti yang memadai terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, sedangkan asuransi kesehatan belum memberikan dampak yang signifikan.

**Kata Kunci:** Bonus Insentif, Asuransi Kesehatan, Hak Cuti, Kesejahteraan Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of incentive bonuses, health insurance, and leave entitlements on employee well-being at PT Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang. The research method used a quantitative approach, distributing questionnaires to 100 respondents using quota sampling. The data were then analyzed through validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, F-test, and t-test. The results showed that incentive bonuses and leave entitlements had a positive and significant effect on employee well-being, while health insurance had a positive but insignificant effect. The conclusion of this study is that company policies emphasizing the provision of incentive bonuses and adequate leave entitlements have been proven to improve employee well-being, while health insurance has not had a significant impact.*

**Keywords:** Incentive Bonus, Health Insurance, Leave Entitlements, Employee Welfare

**PENDAHULUAN**

Kesejahteraan dapat dipisahkan menjadi dua kategori utama, khususnya kesejahteraan mental dan kesejahteraan materi. Kesejahteraan mental terkait dengan keadaan psikologis dan emosional seseorang, yang mencakup rasa kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tantangan secara positif. Kesejahteraan mental karyawan berperan sangat penting dan menjadi tanggung jawab yang sangatlah utama bagi seluruh pihak perusahaan atau organisasi (Aggun Millinia, 2022). Sementara itu, Kesejahteraan materi mencakup pemberian berupa uang dari perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdian sampai dengan pensiun, dengan tujuan untuk memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan (Hidayat & Sungkono, 2023). Kesejahteraan materi sendiri terkait dengan perspektif fisik dan ekonomi, seperti pemenuhan kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Kedua jenis kesejahteraan ini saling terkait dan sama-sama penting untuk membuat kehidupan yang selaras dan berkualitas. Dengan menjaga penyesuaian antara kesejahteraan mental dan materi, seseorang dapat mencapai kondisi

kehidupan yang lebih ideal.

Perusahaan dan karyawan pada dasarnya memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi kelangsungan operasional perusahaan, karena tanpa kontribusi sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan usahanya secara optimal. Di sisi lain, karyawan juga membutuhkan keberadaan perusahaan sebagai wadah untuk memperoleh penghasilan, mengembangkan keterampilan, serta menerapkan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya, supaya mereka bisa bekerja dengan semangat dan dapat menciptakan suasana kerja yang positif di lingkungan perusahaan (Hidayat & Sungkono, 2023). Jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu juga dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka sendiri tanpa memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan. Bagaimanapun, masih ada perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, yang kemudian menurunkan inspirasi, motivasi, dan sebaliknya mempengaruhi hasil kerja. Untuk menghindari tindakan karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi, manajemen perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang wajar dan penuh perhatian. Langkah ini penting untuk menciptakan kesejahteraan bersama, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam jenis perusahaan salah satunya adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Perusahaan BUMN sendiri merupakan perusahaan yang dikelola oleh pemerintah dan berperan sangat penting dalam menggerakkan perekonomian nasional. Setiap perusahaan BUMN memiliki pedoman kerja yang sama yaitu dengan sebutan (AKHLAK) yang memiliki nilai-nilai inti dalam budaya kerja, yang harus diimplementasikan di setiap operasional perusahaan. Perusahaan BUMN beroperasi di berbagai sektor strategis, seperti, transportasi, energi, perbankan, dan telekomunikasi. Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di sektor transportasi yang memiliki peran penting yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Transportasi kereta sendiri merupakan salah satu sarana yang bisa dipakai untuk memindahkan manusia atau barang dari tempat asal ke tempat tujuan (Rahmatunnisa et al., 2021). PT. Kereta Api Indonesia berfungsi sebagai penyedia pelayanan transportasi kereta api yang melayani berbagai rute di seluruh Indonesia. Karena di Indonesia sendiri mayoritas para masyarakatnya sering menggunakan alat transportasi guna mendukung jalannya aktivitas sepanjang hari, salah satu transportasi yang paling populer di Indonesia adalah transportasi kereta api yang memiliki akses yang muda dan lebih efisien dalam menempuh daerah tujuan di pulau Jawa dan Sumatera dibandingkan dengan transportasi lain. Karena transportasi kereta api memiliki keunggulan tersendiri seperti, bebas macet, rendah polusi, biaya yang lebih murah, serta menghemat waktu. Di daerah Jawa Tengah tepatnya di daerah Semarang juga ada PT. KAI DAOP IV Semarang, yang mencakup daerah operasi seperti, di stasiun Semarang Tawang, stasiun Semarang Poncol, stasiun Tegal, stasiun Pekalongan, stasiun Cepu, stasiun Ngrombo, dan stasiun kereta wisata Ambarawa. Dengan cakupan daerah operasional yang luas ini, PT. KAI DAOP IV Semarang memiliki tugas yang luar biasa tidak seperti dalam memberikan administrasi transportasi yang berkualitas bagi masyarakat, tetapi juga dalam menjamin kesejahteraan para pekerjanya. Kesejahteraan pekerja adalah kebutuhan yang sangat penting, mengingat peran penting mereka dalam menjaga kelancaran operasi dan administrasi di setiap stasiun. Dengan mengeksekusi nilai-nilai AKHLAK, PT. KAI berupaya membentuk lingkungan kerja yang sesuai, untuk meningkatkan kompetensi kerja para karyawan, dan memberikan imbalan atau penghargaan yang sesuai, sehingga penyesuaian antara kebutuhan operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai secara optimal.

Kesejahteraan karyawan menjadi prioritas yang sangat penting, mengingat peran penting mereka dalam menjaga kelancaran operasi dan administrasi di setiap stasiun. Salah satu bukti nyata dari upaya yang dilakukan PT. KAI DAOP IV Semarang untuk mendukung kesejahteraan karyawan adalah melalui pemberian bonus insentif, fasilitas asuransi kesehatan, dan hak cuti yang efektif bagi karyawan. Bonus insentif sendiri diberikan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas komitmen dan eksekusi kinerja mereka. Hal tersebut juga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dalam bekerja (Sidik et al., 2024). Bonus insentif ini tidak hanya berfungsi sebagai motivasi guna meningkatkan produktivitas, tetapi terlebih lagi sebagai penopang untuk merakit kebutuhan keuangan para karyawan. Dengan konspirasi imbalan yang masuk akal dan lugas, PT. KAI DAOP IV Semarang berupaya untuk membentuk kesejahteraan yang lebih adil di kalangan karyawan perusahaan. Selain itu, PT. KAI DAOP IV Semarang juga memberikan asuransi kesehatan yang komprehensif bagi karyawannya, meliputi administrasi medis bagi karyawan dan keluarganya. Fasilitas ini menjamin bahwa karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengkhawatirkan kebutuhan kesehatan. Selain itu, hak cuti yang diawasi dengan baik memungkinkan mereka untuk memiliki waktu istirahat yang cukup untuk menjaga penyesuaian antara pekerjaan dan kehidupan individu. Melalui Langkah-langkah ini. PT. KAI DAOP IV Semarang tidak hanya memenuhi kewajiban perusahaan, tetapi juga menunjukkan komitmen nyata dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan secara baik. Dengan demikian, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memastikan kelancaran oprasional secara berkelanjutan, serta meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait kesejahteraan karyawan di PT. KAI DAOP IV Semarang. Meskipun perusahaan telah berupaya memenuhi hak-hak karyawan tetap seperti pemberian bonus, insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti, pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Beberapa karyawan merasa bahwa pemberian bonus dan insentif belum adil karena kurangnya keterbukaan dalam penilaian kinerja, serta adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan yang diterima. Selain itu, fasilitas asuransi kesehatan juga masih menemui kendala, seperti proses klaim yang rumit dan tidak jelasnya cakupan layanan untuk anggota keluarga. Dalam hal cuti, sebagian karyawan merasa kesulitan mengambil cuti karena beban kerja yang padat atau rasa khawatir akan dinilai tidak loyal. Selain itu, ada juga kesenjangan persepsi kesejahteraan antar level jabatan, di mana karyawan dengan posisi atau masa kerja yang lebih rendah merasa kurang diperhatikan dibandingkan dengan mereka yang memiliki jabatan lebih tinggi, baik dari segi tunjangan, fasilitas, maupun informasi yang diterima.

Dengan adanya dugaan terkait masalah yang terjadi di PT. KAI DAOP IV Semarang menjadi perhatian peneliti, terutama mengenai kendala dalam pemberian bonus insentif tahunan. Salah satu keluhan yang paling banyak muncul adalah keterlambatan pembayaran bonus insentif, yang seharusnya diberikan setiap Bulan Maret. Namun, pada tahun 2024, bonus yang berdasarkan kinerja tahunan tersebut baru bisa direalisasikan pada Bulan Juli. Penundaan ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan para karyawan, terutama karena bonus itu adalah suatu penghargaan atas pekerjaan dan pencapaian kinerja mereka dalam satu tahun. Walaupun hal tersebut tidak terlalu berdampak signifikan terhadap sebagian besar karyawan, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap masalah ini. Evaluasi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa kejadian serupa tidak terulang lagi, mengingat bonus insentif ini merupakan bentuk penghargaan atas kinerja karyawan dalam mewujudkan target perusahaan. Selain itu, pemberian bonus yang tepat waktu juga penting untuk menjaga kepercayaan karyawan dalam administrasi perusahaan dan menjamin bahwa mereka tetap termotivasi dalam melaksanakan kewajiban mereka (Thanan et al., 2021).

Dengan langkah-langkah perbaikan yang benar, perusahaan dapat memperkuat sistem kerangka pengelolaan bonus dan membuat lingkungan kerja yang lebih profesional dan harmonis sehingga kesejahteraan karyawan dan keberhasilan perusahaan dapat berjalan beriringan. Selain dugaan permasalahan terkait bonus insentif, perusahaan juga harus mempertimbangkan terhadap pengelolaan asuransi kesehatan. Karena asuransi kesehatan merupakan salah satu sarana yang penting dalam kehidupan karyawan, baik diluar maupun didalam ruang lingkup perusahaan. Hal tersebut bertujuan dalam menghadapi resiko dalam bekerja seperti sakit, kematian, dan pensiun (Rahimi et al., 2024). Salah satu kendala yang sering muncul adalah ketidakpatuhan beberapa karyawan dalam melaporkan perubahan status keluarga mereka yang dapat mempengaruhi ruang lingkup perlindungan. Misalnya, beberapa karyawan yang tidak segera melapor jika istri mereka berhenti bekerja di tempat lain, atau ketika mereka memasuki status pernikahan. Padahal, melaporkan perubahan status itu sangat penting hanya untuk memastikan bahwa data yang tercatat pada BPJS Kesehatan sesuai dengan kondisi nyata. Padahal prosedur pelaporan sebenarnya sudah cukup jelas, dimana karyawan dapat melaporkan perubahan statusnya langsung ke pihak BPJS Kesehatan atau bisa juga melalui unit SDM PT. KAI DAOP IV Semarang. Setelah pelaporan diterima pihak SDM akan memproses untuk diajukan kepusat, yang kemudian akan memberikan persetujuan akhir. Namun, masih banyak karyawan yang tidak melaporkan perubahan statusnya dan ketika anggota keluarga karyawan membutuhkan layanan Kesehatan dan ternyata terjadi ketidaksesuaian dengan harapan mereka, karyawan seringkali mengajukan keluhan kepada unit SDM. Padahal dari unit SDM sudah sering sekali melakukan sosialisasi terkait pentingnya pelaporan perubahan status secara tepat waktu.

Dugaan lainnya yaitu terkait pemanfaatan hak cuti karyawan. Masih banyak sekali karyawan yang jarang memanfaatkan hak cuti mereka, padahal cuti adalah salah satu hak karyawan yang dapat digunakan untuk tidak bekerja dengan alasan tertentu, seperti sakit, liburan, menjalankan kewajiban agama, atau keperluan lainnya, sesuai dengan ketentuan hak cuti yang berlaku di perusahaan (Kitwange & Habi, 2024). Meskipun cuti diberikan sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, tapi nyatanya masih banyak karyawan yang mengabaikannya. Di lingkungan PT. KAI DAOP IV Semarang, permasalahan ini banyak dialami oleh para karyawan yang memiliki tugas lintas wilayah karena jadwal kerja yang padat dan tanggung jawab operasional yang terus menerus, serta lintas dinas yang cukup padat sering kali menjadi pengahalng bagi mereka guna mengambil hak cuti tahunan yang sudah menjadi hak mereka. Kondisi tersebut tidak hanya mengurangi waktu istirahat karyawan, akan tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan mental maupun fisik yang dapat mengakibatkan pengaruh negatif pada produktivitas dan kesehatan mereka dalam waktu yang panjang. Walaupun perusahaan sudah menyediakan hak cuti sebagai salah satu cara untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, namun kenyataannya pemanfaatan hak cuti masih belum bisa berjalan optimal karena kendala oprasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pra-survey terhadap 30 karyawan PT. KAI DAOP IV Semarang, ditemukan beberapa permasalahan terkait kesejahteraan karyawan, khususnya dalam tiga variabel utama yaitu bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti. Pada variabel bonus insentif, terdapat dugaan keterlambatan pembayaran bonus insentif pada tahun 2024 yang menunggak hingga Bulan Juli. Padahal seharusnya dibayarkan dibulan Maret. Kondisi ini berdampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, mengingat mayoritas responden dalam pra-survey menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa pemberian bonus insentif merupakan bentuk penghargaan bagi karyawan yang mencapai target kerja. Untuk variabel asuransi kesehatan, kendala utama yang sering muncul adalah ketidakpatuhan karyawan dalam melaporkan perubahan status keluarga mereka. Padahal, pembaruan data ini sangat penting guna memastikan keakuratan informasi dalam layanan asuransi kesehatan

seperti BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil pra-survey, mayoritas karyawan sangat setuju atau setuju bahwa asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan bermanfaat serta kemudahan dalam proses pelaporan perubahan status data diri maupun keluarga. Sementara itu, pada variabel hak cuti, ditemukan indikasi bahwa masih banyak karyawan yang jarang memanfaatkan hak cuti mereka, meskipun perusahaan telah menyediakan kemudahan dalam proses pengajuannya. Mayoritas responden dalam pra-survey menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa hak cuti perlu dimanfaatkan untuk menjaga produktivitas kerja dan mengurangi tekanan akibat beban pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa ketiga variabel bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan karyawan di PT. KAI DAOP IV Semarang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kesejahteraan Karyawan**

Menurut (Hidayat & Sungkono, 2023). Kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman, aman dan senang saat berada di lingkungan perusahaan. Hal ini mencakup suatu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada usaha organisasi untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan kompensasi finansial, tetapi juga mencakup aspek lainnya seperti lingkungan kerja yang sehat, keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Secara umum, kesejahteraan dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu kesejahteraan mental dan kesejahteraan materi. Kesejahteraan mental berhubungan dengan kondisi psikologis dan emosional seorang individu, meliputi perasaan bahagia, kepuasan hidup, dan tantangan kerja secara positif. Kesejahteraan mental karyawan berperan sangat penting dan menjadi tanggung jawab yang sangatlah utama bagi seluruh pihak perusahaan atau organisasi (Aggun Millinia, 2022). Sementara itu, Kesejahteraan materi mencakup pemberian berupa uang dari perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdian sampai dengan pensiun, dengan tujuan untuk memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan (Hidayat & Sungkono, 2023). Berdasarkan pandangan tersebut, kesejahteraan yang berhasil adalah suatu pemberian imbalan penuh, baik itu dalam bentuk materi ataupun non-materi yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan motivasi, kepuasan kerja, serta meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, maka karyawan akan menjadi lebih tenang dalam menjalankan tugas mereka. Keadaan ini tidak hanya mendorong produktivitas kerja, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan pihak perusahaan.

### **Bonus Insentif**

Menurut (Sidik et al., 2024) Bonus insentif merupakan faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dalam organisasi dengan memenuhi kebutuhan fisik dan mental mereka. Bonus insentif, seperti gaji yang kompetitif, bonus tahunan, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya, dirancang untuk memberikan penghargaan kepada karyawan serta meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka dalam bekerja. Dengan bonus insentif ini, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Bonus insentif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, karena karyawan cenderung lebih bersemangat mencapai tujuan perusahaan ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Selain meningkatkan kesejahteraan, bonus insentif juga berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya insentif yang adil dan kompetitif, karyawan merasa

lebih dihargai dan cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan harus merancang program bonus insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan tujuan bisnis. Beberapa pendekatan yang dapat digunakan meliputi penetapan target kinerja yang jelas, evaluasi berkala, dan komunikasi yang efektif tentang manfaat dari program insentif tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama dan memaksimalkan potensi setiap karyawan.

### **Asuransi Kesehatan**

Asuransi kesehatan merupakan salah satu fasilitas penting bagi karyawan, baik di luar maupun di dalam lingkungan perusahaan. Tujuan utama dari asuransi ini adalah untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang dapat terjadi, seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, dan pensiun, sehingga karyawan dapat merasa lebih aman dan terlindungi dalam menjalani kehidupan dan pekerjaan mereka (Rahimi et al., 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian fasilitas asuransi kesehatan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan terlindungi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menjadikan asuransi kesehatan sebagai bagian dari paket kompensasi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian, asuransi kesehatan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Asuransi kesehatan tidak hanya menjadi alat perlindungan terhadap risiko kesehatan, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam membangun kesejahteraan dan stabilitas organisasi. Dengan mengimplementasikan indikator-indikator seperti pola hidup sehat, kebugaran jasmani, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

### **Hak Cuti**

Cuti merupakan salah satu hak pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan. Cuti dapat digunakan oleh pegawai untuk tidak masuk kerja dengan alasan tertentu, misalnya refreshing, istirahat sakit, melahirkan, menunaikan kewajiban agama, dan keperluan lain sesuai dengan ketentuan cuti pada masing-masing organisasi (Kitwange & Habi, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, cuti berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Perusahaan perlu memberikan kebijakan yang fleksibel dalam hal waktu cuti untuk mendukung karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi mereka tanpa mengorbankan kinerja profesional. Cuti, sebagai bagian dari kebijakan kesejahteraan karyawan, dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Cuti juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat rasa aman dan aktualisasi diri. Dengan memberikan waktu bagi karyawan untuk beristirahat atau melakukan kegiatan pribadi, perusahaan membantu mereka merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi, yang pada gilirannya dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Pemberian cuti yang adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan perasaan keadilan dalam organisasi, yang berujung pada tingkat motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi. Kebijakan cuti yang transparan dan adil akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang berdampak positif terhadap kesejahteraan mereka dalam jangka waktu panjang.

### **METODE PENELITIAN**

Variabel penelitian merujuk pada elemen atau faktor yang dapat berubah dan dapat diukur dalam sebuah studi. Variabel ini memiliki peran krusial dalam proses penelitian karena memungkinkan dalam pengujian hipotesis serta pemahaman mengenai hubungan antar variabel. Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan evaluasi hubungan sebab-akibat antara pengaruh efektivitas bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti terhadap kesejahteraan karyawan, terdapat variabel yang akan diteliti, yaitu:

- Variabel Bebas (X), adalah variabel yang berperan dalam memengaruhi atau memicu terjadinya perubahan pada variabel lain. Dalam studi ini, variabel bebas mencakup bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak cuti.
- Variabel Terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, terdapat variabel terikat yaitu kesejahteraan karyawan.

Definisi operasional merujuk pada indikator atau parameter penelitian yang digunakan untuk mengatur dan mengukur suatu objek atau fenomena dengan akurat, sehingga dapat diamati dengan jelas oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PT. KAI DAOP IV Semarang, yang berjumlah 151 orang. Populasi tersebut mencakup seluruh level jabatan, mulai dari staf, asisten manajer, hingga manajer, baik yang berstatus sebagai karyawan tetap maupun tidak tetap. Namun, karena adanya pembatasan dari pihak perusahaan, jumlah responden yang dapat diikutsertakan dalam penelitian ini dibatasi sebanyak 100 orang. Sampel tersebut diambil dari keseluruhan populasi dan terdiri atas karyawan tetap maupun tidak tetap. Meskipun jumlah responden tidak mencakup seluruh populasi, sampel yang digunakan diharapkan dapat mewakili populasi secara proporsional dan memberikan data yang relevan guna memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh populasi dalam sebuah penelitian. Sampel ini digunakan untuk mengumpulkan data dan membuat kesimpulan umum tentang populasi, dengan memastikan karakteristik yang relevan dan metode pengambilan sampel yang tepat agar hasil penelitian valid dan reliabel. Dalam studi ini, sampel terdiri dari karyawan yang aktif bekerja di kantor PT. KAI DAOP IV Semarang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu quota sampling. Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus tertentu.

Jenis data yang digunakan dalam studi ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka atau dapat diukur secara numerik. Data ini digunakan untuk menjelaskan fenomena secara objektif dan terukur, serta dianalisis menggunakan metode statistik. Data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menemukan hubungan antara variabel atau menguji hipotesis yang ada dalam penelitian. Selain itu, data kuantitatif dapat digunakan untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Data kuantitatif memberikan keunggulan dalam menghasilkan hasil yang objektif dan dapat diandalkan, karena pengukuran dilakukan berdasarkan angka-angka yang jelas. Dengan menggunakan data kuantitatif, peneliti dapat menganalisis tren, pola, dan korelasi antara variabel-variabel yang diteliti. Hal ini membantu dalam memahami sejauh mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Selain itu, data kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis dengan lebih akurat, karena hasil yang diperoleh dapat diuji secara statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas kesimpulan. Dengan demikian, data kuantitatif sangat penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar.

Sumber data penelitian merujuk pada asal atau tempat di mana informasi diperoleh untuk mendukung proses pengumpulan data dalam sebuah observasi. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada objek penelitian, yaitu karyawan di Kantor PT. KAI DAOP IV Semarang. Sumber data primer dipilih karena memberikan data langsung dari responden yang menjadi subjek penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam konteks ini, kuesioner disusun untuk mengumpulkan informasi yang spesifik terkait variabel-variabel yang diteliti, seperti kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, atau faktor-faktor lain yang relevan. Dengan menggunakan data primer, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi aktual dari karyawan PT. KAI DAOP IV Semarang, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan penyusunan kesimpulan yang lebih valid. Proses pengumpulan data ini juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendapatkan wawasan langsung dari karyawan mengenai persepsi mereka terhadap berbagai aspek kerja yang menjadi fokus penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan dapat dianalisis secara statistik, sehingga mendukung kesimpulan yang lebih objektif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
1	Laki-Laki	71	71%
2	Perempuan	29	29%
	Total	100	100%

Data pada tabel di atas menunjukkan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. KAI DAOP IV Semarang. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki mencapai 71 orang (71%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 29 orang (29%). Proporsi karyawan laki-laki yang lebih tinggi ini berkaitan dengan sifat pekerjaan yang banyak melibatkan kerja lapangan, seperti boarding, pengawasan kepelatihan, dan tugas operasional lainnya. Pekerjaan-pekerjaan tersebut umumnya menuntut mobilitas tinggi, sehingga lebih banyak diisi oleh karyawan laki-laki.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1	18-25 tahun	9	9%
2	26-35 tahun	63	63%
3	36-45 tahun	22	22%
4	46-56 tahun	6	6%
	Total	100	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, proporsi terbesar dari usia responden terlihat pada kelompok usia 26-35 tahun, dengan frekuensi 63 orang atau setara dengan 63% dari total 100 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif awal, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi serta adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja. Sementara itu, kelompok usia 36-45 tahun menempati posisi kedua dengan 22 responden atau 22%, yang mencerminkan tenaga kerja berpengalaman dengan kemampuan manajerial yang lebih matang. Adapun kelompok usia 18-25 tahun hanya berjumlah 9 orang atau 9%, yang kemungkinan besar masih dalam tahap awal memasuki dunia kerja. Sedangkan kelompok usia 46-56 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yakni 6 orang atau 6%, yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja dalam kelompok



ini lebih sedikit dibandingkan kelompok usia lainnya. Dari informasi ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif, dengan dominasi kelompok usia 26-35 tahun yang kemungkinan besar menjadi tulang punggung dalam operasional kerja.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Bonus Insentif (X1)	X1.1	0,879	0,196	Valid
	X1.2	0,730	0,196	Valid
	X1.3	0,831	0,196	Valid
	X1.4	0,858	0,196	Valid
Asuransi Kesehatan (X2)	X2.1	0,783	0,196	Valid
	X2.2	0,864	0,196	Valid
	X2.3	0,875	0,196	Valid
	X2.4	0,823	0,196	Valid
Hak Cuti (X3)	X3.1	0,753	0,196	Valid
	X3.2	0,849	0,196	Valid
	X3.3	0,856	0,196	Valid
	X3.4	0,896	0,196	Valid
Kesejahteraan Karyawan (Y)	Y1.1	0,780	0,196	Valid
	Y1.2	0,762	0,196	Valid
	Y1.3	0,859	0,196	Valid
	Y1.4	0,871	0,196	Valid

Dengan  $N = 100$ ,  $r$  tabel diperoleh dari tabel  $r$  product moment, dengan  $df = n$  (sampel)  $- 2$  yaitu  $= 100 - 2 = 98$  dan  $\text{sig alpha} = 0,05$ , maka didapat  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,196. Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,05 dan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Hal ini artinya seluruh pertanyaan pada kuesioner variabel penelitian diterima benar.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Bonus Insentif (X1)	0,843	Reliabel
Asuransi Kesehatan (X2)	0,857	Reliabel
Hak Cuti (X3)	0,867	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,836	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, bahwa keempat variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  yang artinya reliabel.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62511557

Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,063
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Exac Sig.(2-tailed) sebesar  $0,067 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Bonus Insentif (X1)	,917	3,153	Tidak Terjadinya Multikolinieritas
Asuransi Kesehatan (X2)	,861	2,767	Tidak Terjadinya Multikolinieritas
Hak cuti (X3)	,980	2,629	Tidak Terjadinya Multikolinieritas

Berdasarkan pengujian tabel diatas, mengungkapkan bahwa setiap variabel penelitian dalam model regresi mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10. Maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 8.**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Variabel	Nilai Sig	Hasil
Bonus Insentif (X1)	0,307	
Asuransi Kesehatan (X2)	0,225	Terbebas dari gejala Heteroskedastisitas
Hak Cuti (X3)	0,943	

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gejsjer didapat hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,307 > 0,05$  untuk variabel Bonus Insentif, kemudian pada variabel Asuransi Kesehatan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,225 > 0,05$  pada variabel Hak Cuti dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,943 > 0,05$ . Sehingga pada semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan mempunyai nilai Sig.  $> 0,05$ .

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.243	.949		-.256	.798
Bonus Insentif_X1	.396	.098	.358	4.036	.000
Asuransi Kesehatan_X2	.125	.088	.119	1.427	.157
Hak Cuti_X3	.494	.086	.467	5.764	.000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa bonus insentif, asuransi kesehatan, dan hak

cuti semuanya berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Bonus insentif memiliki koefisien 0,358, artinya setiap kenaikan bonus akan meningkatkan kesejahteraan sebesar 0,358. Asuransi kesehatan memiliki koefisien 0,119, sedangkan hak cuti memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien 0,467, yang berarti peningkatan hak cuti akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebesar 0,467.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji F**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
1	Regression	828.381	3	276.127	101.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	261.459	96	2.724		
	Total	1089.840	99			

Berdasarkan pada tabel tersebut jika nilai sig < 0,05 serta nilai F hitung > F tabel, simpulannya bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Maka berdasarkan pengujian F bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 serta nilai F hitung 101,386 > 2,700. Maka bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap bonus insentif (X1), asuransi kesehatan (X2), Hak Cuti (X3) secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan (Y). Kemudian dari itu, model regresi pada penelitian ini dianggap memuaskan serta layak dipergunakan sebagai model penelitian.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Keofisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,725	,68072

Berdasarkan pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa terdapat Adjusted R Square sebesar 0,725. Nilai tersebut mengindikasikan 72,5% bahwa model penelitian dapat menjelaskan pengaruh bonus insentif, asuransi kesehatan, hak cuti, terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 72,5%. Sementara sisanya sebesar 27,5%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Bonus Insentif Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Setelah melakukan uji statistik, dengan menggunakan indikator penghargaan, apresiasi, loyalitas karyawan, dan kinerja baik, maka hasilnya menyatakan bahwa bonus insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. KAI DAOP IV Semarang. Data ini didapatkan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,036 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05) Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini terbukti, yakni bonus insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, bonus insentif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di antara indikator yang digunakan, penghargaan menjadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan, karena karyawan merasa kontribusinya diakui dan dihargai oleh perusahaan. Di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia, terdapat berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja mereka. Beberapa di antaranya meliputi penghargaan karyawan teladan yang diberikan kepada individu dengan kinerja unggul dan

dedikasi tinggi, penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan yang menjaga standar keselamatan kerja secara konsisten, serta penghargaan masa kerja atau satya lencana yang diberikan kepada karyawan dengan masa kerja tertentu, seperti 10, 20, atau 30 tahun. Selain itu, terdapat penghargaan atas inovasi dan ide kreatif yang berdampak positif pada efisiensi kerja, penghargaan tim terbaik bagi unit atau divisi dengan kinerja kolektif luar biasa, serta bonus kinerja baik individu maupun kelompok. Bentuk penghargaan ini bisa berupa materi seperti bonus dan insentif, maupun simbolis seperti sertifikat, piagam, dan penyebutan nama dalam media internal perusahaan. Penghargaan tersebut memberikan dampak positif terhadap rasa bangga, semangat kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022), Sidik et al., (2024), Arifin et al., (2025), Cairo & Mahlstedt, (2023), dan Puspitawati, (2019) yang menyatakan bahwa bonus insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan.

### **Pengaruh Asuransi Kesehatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Setelah melakukan uji statistik, dengan menggunakan indikator kebugaran jasmani, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, maka hasilnya menyatakan bahwa asuransi kesehatan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. KAI DAOP IV Semarang. Data ini didapatkan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,427 dengan signifikansi sebesar 0,157, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05 ( $0,157 > 0,05$ ) Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini membuktikan, bahwa asuransi kesehatan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut. Artinya, meskipun perusahaan telah memberikan berbagai bentuk fasilitas asuransi kesehatan, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain di luar asuransi kesehatan yang lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan, seperti fasilitas olahraga di kantor, pemeriksaan kesehatan berkala, atau program konseling dan kesehatan mental. Selain itu, saat ini hampir semua karyawan secara otomatis sudah memiliki BPJS Kesehatan, yang membuat fasilitas asuransi menjadi hal yang umum dan tidak lagi dianggap sebagai nilai tambah yang signifikan dalam menunjang kesejahteraan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noerjanto et al., (2018), Permata Sari et al., (2023), Sunarsih, (2025) dan Sumut, (2024) yang menyatakan bahwa asuransi kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan.

### **Pengaruh Hak Cuti Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Setelah melakukan uji statistik, dengan menggunakan indikator cuti sakit, cuti besar, cuti akhir tahun, dan cuti menikah, maka hasilnya menyatakan bahwa hak cuti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. KAI DAOP IV Semarang. Data ini didapatkan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,764 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini terbukti, yakni hak cuti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian hak cuti yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Di antara indikator yang digunakan, cuti akhir tahun merupakan indikator yang paling berpengaruh, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, serta memulihkan energi sebelum kembali bekerja. Sebagai contoh, PT. Kereta Api Indonesia memberikan cuti akhir tahun yang biasanya diambil oleh karyawan menjelang pergantian tahun, seperti pada akhir Desember menjelang libur Natal dan Tahun Baru. Pada momen ini, perusahaan mengatur

jadwal operasional dan pembagian shift secara adil agar sebagian karyawan tetap dapat menikmati libur akhir tahun tanpa mengganggu kelangsungan layanan publik. Cuti ini sangat penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk melakukan perjalanan ke kampung halaman, merayakan hari besar keagamaan, atau sekadar menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga. Dengan adanya waktu rehat yang cukup, karyawan dapat kembali bekerja dengan kondisi yang lebih segar, semangat baru, dan tingkat stres yang lebih rendah. Cuti tahunan seperti ini juga membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kebahagiaan, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki & Harahap, (2019), Bartel et al., (2023), Bastani et al., (2019), Ummah, (2019), dan Kitwange & Habi, (2024) yang menyatakan bahwa hak cuti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan.

## SIMPULAN

Bahwa bonus insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang, sehingga semakin tinggi pemberian bonus insentif maka semakin meningkat pula kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, asuransi kesehatan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang berarti asuransi kesehatan belum memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, hak cuti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan cuti yang fleksibel dan mudah diakses berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggun Millinia, S. (2022). Analisis Gaji, Insentif Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera. STIA Manajemen dan Kepulauan Barunawati Surabaya.
- Arifin, A. Z., Aju, I., & Ratih, B. (2025). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Wisnilak Inti Makmur Surabaya. 5(1), 130–145.
- Bartel, A., Rossin-Slater, M., Ruhm, C., Slopen, M., & Waldfogel, J. (2023). The Impacts of Paid Family and Medical Leave on Worker Health, Family Well-Being, and Employer Outcomes. *Annual Review of Public Health*, 44, 429–443. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-071521-025257>
- Bastani, S., Blumkin, T., & Micheletto, L. (2019). The Welfare-Enhancing Role of Parental Leave Mandates. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 35(1), 77–126. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewy021>
- Cairo, S., & Mahlstedt, R. (2023). The disparate effects of information provision: A field experiment on the work incentives of social welfare. *Journal of Public Economics*, 226(June 2022), 104987. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.104987>
- 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.
- Kitwange, A., & Habi, R. (2024). The Impact of Leave Practices on Employees ' Well-being and Organizational Performance : The Case of Morogoro Municipality , Tanzania. 9(9), 2588–2594.
- Maharani, D., Yafiz, M., & Anggraini, T. (2022). Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell Rantau Prapat. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(4), 1–10.
- Noerjanto, F., Poek, I. C. A., & Gebse, M. D. (2018). Pengaruh Asuransi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat. *Repositori Karya Ilmiah*, 3(1).
- Permata Sari, I., Lubis, F. A., & Tambunan, K. (2023). Analisis Efektivitas Program BPJS Kesehatan Dalam Meningkatkan Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 512–521. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.4575>

- Sumut, B. (2024). Pengaruh Asuransi Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. 2(13), 669–673.
- Puspitawati, S. (2019). Pengaruh Bonus Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya. Stie Mahardhika Surabaya.
- Rahimi, S., Imsar<sup>2</sup>, & Syarvina, W. (2024). Penerapan Jaminan Asuransi Kesehatan terhadap Perlindungan Pegawai Negeri Sipil (PNS). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1411–1420. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.712>
- Rahmatunnisa, S. N., Utami, A., & Nurhidayat, A. Y. (2021). Probabilitas Perpindahan Penumpang Transportasi Massal Berbasis Rel (Studi Kasus Kereta Api Argo Parahyangan Terhadap Kereta Cepat Jakarta–Bandung). *GE-Stram*, 4, 91–96.
- Rizki, G., & Harahap, M. (2019). Hak Cuti Pegawai Demi Kesejahteraan Pegawai. November. <https://www.researchgate.net/publication/337209427>
- Sidik, M., Yuliaty, F., & Rahmiyati, A. L. (2024). Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura). *Journal of Syntax Literate*, 9(12).
- Sunarsih, U. (2025). Peran dan pengaruh asuransi syariah terhadap kesejahteraan masyarakat. 10(204), 427–439.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Ummah, M. S. (2019). Hak Cuti Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Title. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484>