

A COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE WELLBEING AND JOB PERFORMANCE ACROSS THREE INDUSTRIAL SECTORS

ANALISIS PERBANDINGAN EMPLOYEE WELLBEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TIGA SEKTOR INDUSTRI

Dhimas Tribuana^{1*}, Usman², Dayanti³

Pascasarjana, Universitas Komputer Indonesia, Bandung¹

Bisnis Digital, Politeknik Negeri Bombana, Bombana²

Fakultas Teknik, Universitas Patria Artha, Makassar³

dhimas.75423008@mahasiswa.unikom.ac.id¹, usmanfkumi@gmail.com²,

dayanti.fattah@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the differences in employee wellbeing and employee performance across three strategic industrial sectors in Makassar City: higher education, healthcare, and banking. The research method employed a comparative quantitative approach involving 225 respondents, with 75 employees from each sector. The research instrument was tested for reliability using Cronbach's Alpha and analyzed using one-way ANOVA and Tukey HSD post hoc test. The findings revealed significant differences in employee wellbeing and performance across sectors. The banking and finance sector demonstrated the highest levels of wellbeing and performance, followed by higher education, while the healthcare sector recorded the lowest scores. These results indicate that industrial context plays a crucial role in influencing employee wellbeing and job performance. The practical implication of this study lies in guiding sector-based human resource management enhancement. The study also provides recommendations for future research to explore mediating or moderating variables and adopt mixed-method approaches to better understand the dynamics of workplace experiences across sectors.

Keywords: *employee wellbeing, employee performance, industry sector, ANOVA, human resource management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat *employee wellbeing* dan kinerja pegawai pada tiga sektor industri strategis di Kota Makassar, yaitu pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif komparatif dengan melibatkan 225 responden, masing-masing 75 pegawai dari setiap sektor. Instrumen penelitian diuji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* dan dianalisis menggunakan ANOVA satu arah dan uji lanjut Tukey HSD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat *employee wellbeing* dan kinerja pegawai antar sektor. Sektor perbankan dan keuangan menunjukkan tingkat kesejahteraan dan kinerja tertinggi, disusul oleh pendidikan tinggi, sementara sektor kesehatan menunjukkan nilai terendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa konteks industri memengaruhi kondisi kesejahteraan dan performa kerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan arah penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis sektor. Penelitian ini juga memberikan saran untuk pengembangan kajian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi serta pendekatan metodologi campuran dalam memahami dinamika kerja lintas industri.

Kata Kunci: *employee wellbeing, kinerja pegawai, sektor industri, ANOVA, sumber daya manusia.*

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Artikel ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah ketentuan Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).



PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai (*employee wellbeing*) meningkat seiring dengan perubahan lingkungan kerja global yang semakin

kompleks. Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di tengah tekanan pekerjaan, ketidakpastian ekonomi, dan transformasi digital yang pesat. Fenomena ini memunculkan kebutuhan bagi organisasi untuk tidak hanya menilai output kerja pegawai, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis, sosial, dan emosional yang mendasari performa kerja. Studi oleh Laksono et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan gaya hidup sehat merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja individu di Indonesia. Peningkatan dukungan sosial dan perbaikan gaya hidup sehat dapat mengurangi stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan pegawai (Dwi Laksono et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Andini dan Siregar (2024) menemukan bahwa jam kerja yang berlebihan di Indonesia berhubungan positif dengan risiko hipertensi di kalangan pekerja. Setiap tambahan satu jam kerja per minggu meningkatkan kemungkinan seseorang mengalami hipertensi sebesar 0,06% (Andini & Siregar, 2024). Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2023 menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja mingguan di Indonesia mencapai 42 jam, dengan lebih dari 32 juta orang bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Kondisi ini mencerminkan beban kerja yang tinggi dan potensi risiko terhadap kesejahteraan pegawai (Andini & Siregar, 2024). Lebih lanjut, laporan dari *Oxford Wellbeing Research Centre* (2023) mengungkapkan bahwa banyak karyawan di Indonesia merasa kewalahan oleh beban kerja yang berlebihan, yang mengarah pada kelelahan dan penurunan motivasi (Training Indonesia, 2025).

Sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dan pusat utama di Kawasan Timur Indonesia, Kota Makassar memainkan peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada triwulan III tahun 2024, ekonomi Kota Makassar tumbuh sebesar 5,80% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, dengan sektor tersier seperti pendidikan, kesehatan, dan keuangan mengalami pertumbuhan signifikan sebesar 7,42%. Pertumbuhan ini mencerminkan peningkatan aktivitas ekonomi yang didorong oleh sektor-sektor pelayanan publik dan jasa (Badan Pusat Statistik Kota Makassar, 2024). Namun, di balik pertumbuhan ekonomi tersebut, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia tetap menjadi perhatian. Studi oleh Pieritsz et al. (2024) mengungkapkan bahwa kualitas layanan internal dan budaya organisasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit di Makassar, dengan nilai *odds ratio* masing-masing sebesar 7,714 dan 7,913 (Pieritsz et al., 2024). Temuan ini menyoroti pentingnya faktor-faktor organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai di sektor kesehatan. Selain itu, tantangan dalam sektor pendidikan dan keuangan juga tidak kalah penting. Kebutuhan akan tenaga kerja terampil di Kota Makassar meningkat seiring dengan pertumbuhan sektor-sektor ini. Namun, data menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan jumlah tenaga kerja terampil di wilayah perkotaan Sulawesi Selatan, termasuk Makassar, masih terdapat kesenjangan dalam penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai (Widhatama et al., 2023). Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai di sektor-sektor tersebut. Dengan demikian, meskipun Kota Makassar menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang positif, perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan pegawai di sektor-sektor strategis seperti pendidikan, kesehatan, dan keuangan menjadi krusial untuk memastikan keberlanjutan dan kualitas layanan publik di wilayah ini.

Employee Wellbeing atau kesejahteraan pegawai merupakan konsep multidimensional yang mencakup kondisi fisik, mental, emosional, dan sosial individu dalam konteks pekerjaan. Menurut Zendesk (2023), *employee wellbeing* mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, tingkat stres, dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini tidak hanya berfokus pada ketiadaan penyakit atau gangguan, tetapi juga pada keberadaan kondisi positif yang mendukung produktivitas dan keterlibatan kerja (Wren, 2024). Penelitian oleh Gallup (2025) menunjukkan bahwa ketika kesejahteraan pegawai berada pada tingkat optimal, organisasi mendapatkan manfaat langsung berupa penurunan

hari sakit, peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat burnout serta *turnover*. Sebaliknya, ketika kesejahteraan pegawai menurun, hal ini berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Gallup Team, 2025). Di Indonesia, studi oleh Laksono et al. (2023) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dan gaya hidup sehat merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja individu. Peningkatan dukungan sosial dan perbaikan gaya hidup sehat dapat mengurangi stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan pegawai (Dwi Laksono et al., 2023). Dengan demikian, *employee wellbeing* bukan hanya aspek tambahan dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi merupakan elemen strategis yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai akan lebih mampu mempertahankan talenta, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan strategisnya.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya sekadar aktivitas, melainkan hasil konkret yang dapat diukur dan dievaluasi (Bernardin & Russell, 2013). Untuk mengukur kinerja pegawai secara komprehensif, Bernardin dan Russell mengidentifikasi enam dimensi utama, yaitu: kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost-effectiveness*), kebutuhan akan supervisi (*need for supervision*), dan dampak interpersonal (*interpersonal impact*). Dimensi-dimensi ini mencerminkan berbagai aspek penting dalam pelaksanaan tugas, mulai dari hasil kerja hingga interaksi sosial di tempat kerja. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian oleh Sedarmayanti (2017), faktor-faktor tersebut meliputi sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja), keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Studi lain oleh Yuliarti dan Anggriani (2017) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, kerja tim, sistem organisasi, dan konteks kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Yuliarti & Anggriani, 2015). Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang kinerja pegawai, faktor-faktor yang memengaruhinya, dan hubungannya dengan kesejahteraan menjadi krusial dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi. Pendekatan yang mempertimbangkan berbagai dimensi dan faktor ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Melihat kompleksitas permasalahan kesejahteraan pegawai di Indonesia, khususnya di wilayah strategis seperti Kota Makassar, serta pentingnya kinerja sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, maka kajian terhadap hubungan antara *employee wellbeing* dan kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Ketiga sektor industri yang menjadi focus pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan kerja yang berbeda, namun sama-sama memegang peran vital dalam mendukung sistem pelayanan publik dan stabilitas ekonomi daerah. Sayangnya, studi empiris yang secara langsung membandingkan tingkat kesejahteraan dan kinerja pegawai antar sektor ini masih sangat terbatas, khususnya di kawasan Indonesia Timur. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan kuantitatif komparatif, yang tidak hanya memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual di masing-masing sektor, tetapi juga menjadi dasar bagi penyusunan strategi manajerial yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi institusi dan pengambil kebijakan dalam merancang intervensi yang tepat, serta memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dengan konteks lokal yang kuat.

TINJAUAN LITERATUR

Employee Wellbeing atau kesejahteraan pegawai merupakan konsep multidimensional yang mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial individu dalam konteks pekerjaan. Menurut Singh dan Gautam (2023), *employee wellbeing* dapat didefinisikan secara luas sebagai pengalaman dan fungsi keseluruhan individu, meliputi aspek fisik dan psikologis (Singh & Gautam, 2023). Dalam pendekatan subjektif, *wellbeing* di tempat kerja mencakup tiga dimensi utama: evaluasi kepuasan kerja, pengalaman emosional di tempat kerja, dan perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan atau makna (De Neve & Ward, 2023). Dimensi-dimensi tersebut mencerminkan bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya bergantung pada kondisi fisik, tetapi juga pada persepsi individu terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, *employee wellbeing* menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan keterlibatan kerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bernardin dan Russell (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Mereka mengidentifikasi enam dimensi utama dalam pengukuran kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervisi, dan dampak interpersonal (Bernardin & Russell, 2013). Dimensi-dimensi ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan menyeluruh. Dengan memahami berbagai aspek kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Employee wellbeing berperan sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki energi positif, lebih termotivasi, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya *wellbeing* dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kualitas serta produktivitas kerja. Penelitian oleh Keeman, Näswall, Malinen, dan Kuntz (2017) menunjukkan bahwa intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan *wellbeing* pegawai secara signifikan berdampak pada peningkatan kualitas hubungan kerja, penurunan tingkat stres, serta peningkatan motivasi kerja. Studi tersebut menegaskan bahwa ketika organisasi secara aktif mendukung kesejahteraan pegawai, maka *outcome* seperti produktivitas dan kepuasan kerja juga mengalami peningkatan (Keeman et al., 2017). Dengan demikian, *employee wellbeing* dapat dianggap sebagai determinan penting terhadap pencapaian performa kerja, terutama di sektor-sektor dengan tekanan tinggi seperti pendidikan, kesehatan, dan perbankan. Memahami hubungan ini memungkinkan organisasi untuk merancang intervensi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

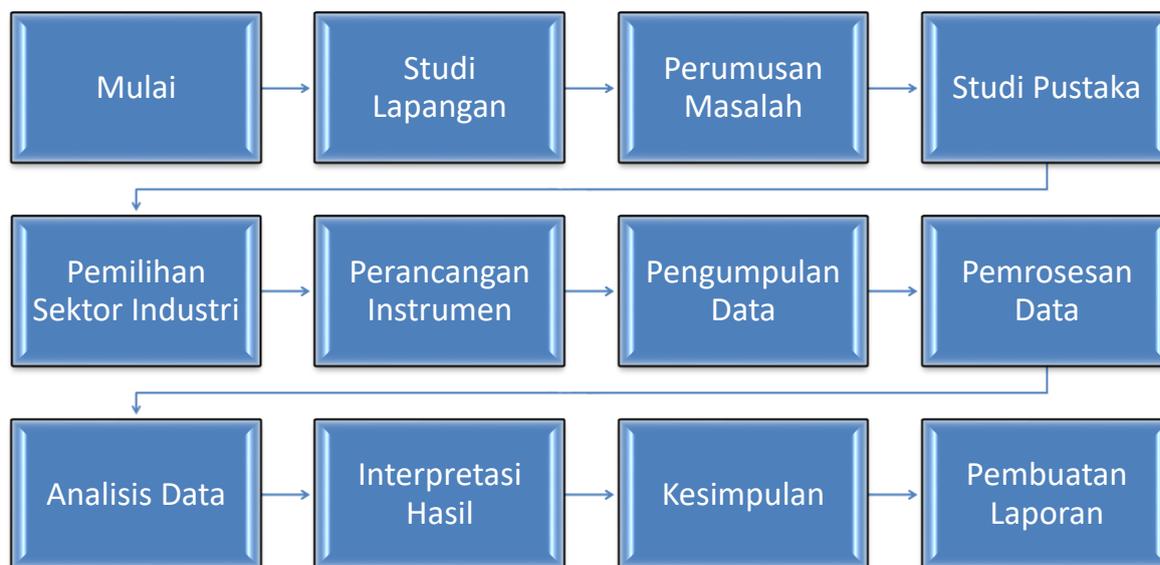
Hipotesis 1 (H1): Terdapat perbedaan signifikan tingkat *Employee Wellbeing* antara pegawai di sektor pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan di Kota Makassar.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat perbedaan signifikan tingkat Kinerja Pegawai antara sektor pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif untuk menganalisis perbedaan tingkat *employee wellbeing* dan kinerja pegawai pada tiga sektor industri di Kota Makassar, yaitu pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan/keuangan. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengidentifikasi perbedaan antar kelompok secara statistik dan memberikan gambaran empirik mengenai karakteristik masing-masing sektor dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk mengetahui perbedaan tingkat kesejahteraan dan kinerja pegawai, tetapi juga untuk

memberikan dasar pertimbangan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik dan jasa.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pemilihan ketiga industri tersebut didasarkan pada pertimbangan peran strategisnya dalam struktur ekonomi dan sosial di Kota Makassar. Sektor pendidikan tinggi merepresentasikan dunia akademik dengan beban kerja yang kompleks serta tekanan output riset dan pengajaran. Sektor kesehatan ditandai dengan tuntutan kerja tinggi dan risiko emosional dalam pelayanan langsung kepada masyarakat. Sedangkan sektor perbankan dan keuangan memiliki karakteristik kerja berbasis target, persaingan tinggi, dan tekanan pencapaian kinerja yang terukur. Ketiga sektor ini memberikan gambaran yang kontras namun saling melengkapi untuk mengeksplorasi hubungan antara *wellbeing* dan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan kontrak aktif yang bekerja minimal satu tahun di institusi pendidikan tinggi, rumah sakit atau klinik, serta lembaga perbankan dan keuangan yang beroperasi di wilayah Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Adapun kriteria utama adalah pegawai yang aktif bekerja di salah satu dari tiga sektor tersebut, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, serta bersedia secara sukarela menjadi responden dalam pengisian kuesioner.

Jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 225 responden, yang masing-masing terdiri atas 75 pegawai dari setiap sektor industri. Jumlah ini ditetapkan berdasarkan kebutuhan minimum untuk uji ANOVA satu arah, yang mensyaratkan jumlah responden yang cukup dalam masing-masing kelompok agar hasil uji memiliki daya beda yang memadai. Pengambilan jumlah yang seimbang pada tiap sektor bertujuan untuk menghindari ketidakseimbangan data dan memastikan bahwa perbandingan antar kelompok dapat dilakukan secara adil dan setara.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan dimensi teoritis dari *employee wellbeing* dan kinerja pegawai. Setiap butir pernyataan disusun menggunakan skala Likert 1 sampai 5, yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Skala ini diperlakukan sebagai data interval untuk keperluan analisis statistik, sebagaimana praktik umum dalam penelitian sosial kuantitatif.

Validitas isi dari instrumen diuji melalui telaah pakar (*expert judgment*) untuk memastikan bahwa butir-butir pernyataan telah sesuai dengan konsep dan dimensi variabel yang diukur. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, di mana nilai alpha sebesar 0,70 atau lebih dinyatakan sebagai indikator konsistensi internal yang baik dan dapat diterima dalam penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis varians satu arah (*One-Way ANOVA*) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam *employee wellbeing* dan kinerja pegawai antar ketiga sektor industri. Jika hasil ANOVA menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, maka dilanjutkan dengan *uji post hoc* Tukey HSD untuk mengidentifikasi pasangan kelompok industri mana yang memiliki perbedaan nyata secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari 225 responden yang bekerja di tiga sektor industri di Kota Makassar, yaitu pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji ANOVA satu arah, dan uji lanjut Tukey HSD untuk membandingkan pasangan industri.

Instrumen penelitian yang digunakan telah diuji reliabilitasnya menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Employee Wellbeing</i>	0.869
Kinerja Pegawai	0.794

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Employee Wellbeing* adalah 0.869, sedangkan untuk Kinerja Pegawai adalah 0.794. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0.70, yang berarti instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi *Employee Wellbeing* dan Kinerja Pegawai pada masing-masing industri, dilakukan analisis statistik deskriptif yang meliputi nilai rata-rata dan standar deviasi. Hasilnya ditampilkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Employee Wellbeing* dan Kinerja Pegawai per Industri

Industri	Mean Wellbeing	SD Wellbeing	Mean Kinerja	SD Kinerja
Kesehatan	29.99	1.05	19.53	0.83
Pendidikan Tinggi	32.01	0.98	20.28	0.76
Perbankan dan Keuangan	34.07	1.13	21.47	0.89

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sektor perbankan dan keuangan memiliki skor rata-rata tertinggi baik untuk *Employee Wellbeing* maupun Kinerja Pegawai, diikuti oleh sektor pendidikan tinggi, sedangkan sektor kesehatan menunjukkan skor terendah pada kedua variabel. Hal ini menunjukkan adanya variasi antar industri yang perlu diuji secara statistik untuk memastikan apakah perbedaan tersebut signifikan.

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *Employee Wellbeing* antar tiga industri, dilakukan uji ANOVA satu arah. Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA – Employee Wellbeing

Sumber	Sum of Squares	df	F	Sig.
Industri	624.249	2	103.816	0.000
Residual	668.170	222		

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar 103.816 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *Employee Wellbeing* antara pegawai di sektor pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan. Pengujian yang sama dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA – Kinerja Pegawai

Sumber	Sum of Squares	df	F	Sig.
Industri	142.587	2	39.351	0.000
Residual	402.313	222		

Nilai F yang diperoleh adalah 39.351 dengan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa perbedaan kinerja antar industri juga signifikan secara statistik. Artinya, sektor tempat bekerja memengaruhi tingkat kinerja pegawai, selaras dengan perbedaan kesejahteraan yang dialami oleh masing-masing kelompok industri.

Setelah diketahui melalui ANOVA bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam *Employee Wellbeing* dan Kinerja Pegawai antar tiga industri, maka dilakukan uji lanjut *Post Hoc* Tukey HSD untuk mengetahui pasangan industri mana yang berbeda secara signifikan. Hasilnya disajikan pada Tabel 5 dan Tabel 6 berikut:

Tabel 5. Hasil Post Hoc Tukey HSD – Employee Wellbeing

Group 1	Group 2	Selisih Rata-rata	Sig. (p)	Keterangan
Kesehatan	Pendidikan Tinggi	0.75	0.000	Signifikan
Kesehatan	Perbankan dan Keuangan	1.93	0.000	Signifikan
Pendidikan Tinggi	Perbankan dan Keuangan	1.19	0.000	Signifikan

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh kombinasi pasangan industri mengalami perbedaan yang signifikan ($p < 0.05$). Artinya, tingkat *Employee Wellbeing* di sektor perbankan dan keuangan secara signifikan lebih tinggi dibanding sektor pendidikan tinggi dan kesehatan. Begitu pula sektor pendidikan menunjukkan tingkat *wellbeing* yang lebih baik daripada sektor kesehatan.

Tabel 6. Hasil Post Hoc Tukey HSD – Kinerja Pegawai

Group 1	Group 2	Selisih Rata-rata	Sig. (p)	Keterangan
Kesehatan	Pendidikan Tinggi	0.61	0.000	Signifikan
Kesehatan	Perbankan dan Keuangan	1.33	0.000	Signifikan

Group 1	Group 2	Selisih Rata-rata	Sig. (p)	Keterangan
Pendidikan Tinggi	Perbankan dan Keuangan	0.72	0.000	Signifikan

Seluruh hasil juga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam Kinerja Pegawai antar industri. Pegawai di sektor perbankan memiliki kinerja yang paling tinggi, diikuti oleh pendidikan tinggi, sementara sektor kesehatan menunjukkan kinerja terendah.

Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa baik tingkat kesejahteraan maupun kinerja pegawai memang berbeda nyata antar sektor industri, dan bahwa perbankan dan keuangan unggul secara signifikan dibanding sektor lainnya.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat *employee well-being* antara pegawai di sektor perbankan, pendidikan tinggi, dan kesehatan di Kota Makassar. Sektor perbankan menempati posisi tertinggi dalam hal kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Fadhillah et al. (2023) mendukung temuan ini, di mana *meaningful work* memberikan kontribusi sebesar 43,5% terhadap *employee well-being* pada pegawai Bank Aceh Syariah. Selain itu, studi oleh Iramani & Lutfi (2021) menemukan bahwa perilaku keuangan yang baik berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan Bank Jatim. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Tribuana et al. (2024) yang meneliti cabang MNC Bank di Makassar, dan menemukan bahwa transformasi digital yang diterapkan telah berdampak positif terhadap *psychological welfare* pegawai, khususnya dalam hal keseimbangan emosional dan peningkatan kenyamanan kerja. Di sisi lain, sektor pendidikan tinggi menunjukkan tingkat *employee well-being* yang sedang. Laporan Kinerja LLDikti Wilayah III tahun 2023 menyoroti bahwa meskipun terdapat upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, masih terdapat tantangan dalam hal akses informasi dan dukungan anggaran yang memadai, yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan di sektor ini (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III, 2024). Sektor kesehatan menunjukkan tingkat *employee well-being* terendah. Penelitian oleh Dinarwati & Purba (2023) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan efikasi diri yang rendah dapat menurunkan kesejahteraan karyawan di sektor energi, yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa dengan sektor kesehatan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan di sektor kesehatan.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengindikasikan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat kinerja pegawai antar sektor industri yang diteliti. Pegawai di sektor perbankan menunjukkan kinerja tertinggi, diikuti oleh pendidikan tinggi, dan terendah di sektor kesehatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Fadhillah et al. (2023), yang menyatakan bahwa *meaningful work* berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. Dalam konteks pendidikan tinggi, Laporan Kinerja LLDikti Wilayah III tahun 2023 menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan dalam beberapa indikator kinerja, masih terdapat tantangan dalam hal pengukuran kinerja dan dukungan anggaran yang memadai, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor ini (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III, 2024). Adapun kinerja pegawai sektor kesehatan yang paling rendah konsisten dengan temuan Dinarwati & Purba (2023), yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan efikasi diri yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan di sektor energi, yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa dengan sektor kesehatan. Oleh karena itu, perbedaan kinerja antar sektor dalam penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya dan menekankan pentingnya intervensi berbasis sektor untuk meningkatkan performa kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membandingkan tingkat *employee wellbeing* dan kinerja pegawai di tiga sektor industri strategis di Kota Makassar, yaitu pendidikan tinggi, kesehatan, dan perbankan. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 225 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan baik dalam tingkat *employee wellbeing* maupun kinerja pegawai antar ketiga sektor tersebut. Sektor perbankan dan keuangan menunjukkan skor tertinggi pada kedua variabel, diikuti oleh sektor pendidikan tinggi, sementara sektor kesehatan menempati posisi terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa konteks industri memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan dan performa kerja karyawan.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di masing-masing sektor. Untuk sektor perbankan, keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, kompetitif, dan bermakna dapat menjadi acuan bagi sektor lain. Institusi pendidikan tinggi perlu memperkuat dukungan organisasi dan pengelolaan beban kerja agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja tenaga pendidik dan staf. Sektor kesehatan, yang menunjukkan skor terendah, membutuhkan intervensi serius dari manajemen dalam bentuk peningkatan pelatihan, dukungan psikologis, serta pengelolaan stres kerja, mengingat tingginya intensitas beban tugas dan risiko yang dihadapi pegawai di sektor ini.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara *employee wellbeing* dan kinerja pegawai, seperti dukungan atasan, kepemimpinan transformasional, atau budaya organisasi. Penelitian juga dapat diperluas dengan pendekatan longitudinal untuk mengamati dinamika kesejahteraan dan performa karyawan dari waktu ke waktu, serta memperluas cakupan wilayah atau sektor industri lain seperti teknologi informasi, transportasi, atau manufaktur. Selain itu, akan lebih kaya jika penelitian kuantitatif ini dipadukan dengan pendekatan kualitatif guna menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang mendukung pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. A. D., & Siregar, A. Y. M. (2024). Work hours and the risk of hypertension: the case of Indonesia. *BMC Public Health*, 24(1), 2480. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20003-z>
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. (2024). Pertumbuhan Ekonomi Kota Makassar Triwulan III Tahun 2024. Badan Pusat Statistik Kota Makassar. <https://makassarkota.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/16/84/pertumbuhan-ekonomi-kota-makassar-triwulan-iii-tahun-2024.html>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- De Neve, J.-E., & Ward, G. (2023). *Measuring Workplace Wellbeing*. Wellbeing Research Centre, University of Oxford. <https://doi.org/10.5287/ora-exxjkdzym>

- Dinarwati, E., & Purba, E. D. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 143–148. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.250>
- Dwi Laksono, R., Sanusi, A., & Arifin, S. (2023). WORK STRESS AND WELL-BEING IN INDONESIA: THE ROLE OF SOCIAL SUPPORT AND HEALTHY LIFE. *The Seybold Report*, 18(12), 1432–1445. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441858>
- Fadhilla, I., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Perceived Organizational Support & Employee Well-Being pada Karyawan Bank. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(1), 386–394. <https://doi.org/10.33627/es.v6i1.1352>
- Gallup Team. (2025). Why Wellbeing Is Important: What is the cost of poor wellbeing? Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>
- Iramani, Rr., & Lutfi, L. (2021). An integrated model of financial well-being: The role of financial behavior. *Accounting*, 7, 691–700. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.12.007>
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee Wellbeing: Evaluating a Wellbeing Intervention in Two Settings. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505>
- Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III. (2024). Laporan Kinerja LLDikti Wilayah III Tahun 2023. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III. <https://lldikti3.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2024/07/Laporan-Kinerja-LLDikti-3-Tahun-2023.pdf>
- Pieritsz, Y. S. S., Irwandy, Pasinringi, S. A., Sidin, A. I., Rivai, F., & Zulkifli, A. (2024). The Effect Of Internal Service Quality And Learning Organization On Job Satisfaction Of Hospital Employees. *Frontiers in Health Informatics*, 13(3), 10727–10736. <https://healthinformaticsjournal.com/index.php/IJMI/article/view/1025>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:115636644>
- Singh, S., & Gautam, P. (2023). Dimensions of Employee Well-Being at Work: A New Analytic Framework. In *Advances in Modelling and Optimization of Manufacturing and Industrial Systems* (pp. 523–532). Springer Nature Singapore Pte Ltd. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6107-6_37
- Training Indonesia. (2025, April 30). Workplace Wellbeing Score in Indonesia Remains Low: Why Wellbeing Training is Essential? LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/workplace-wellbeing-score-indonesia-remains-low-why-niu8c/>
- Tribuana, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2024). DIGITAL TRANSFORMATION AND PSYCHOLOGICAL WELFARE AT MNC BANK MAKASSAR BRANCH. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(2), 2713–2730. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v7i2.4874>
- Widhatama, A. F., Sabrina, G. F. A., Wulandari, H. A., Setyastuti, I. A., Putra, J. H., & Putri, R. F. (2023). The Changes of Employment and Labor Productivity in South Sulawesi Province, Indonesia During The Covid-19 Pandemic. *E3S Web of Conferences*, 468, 06016. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202346806016>
- Wren, H. (2024, April 16). What is employee well-being and why is it important? Zendesk. <https://www.zendesk.com/blog/employee-wellbeing/>

Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DPPKA) KOTA BENGKULU. *EKOMBIS
REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>