

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan.

2.1.1 *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan)

2.1.1.1 Definisi *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan)

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Hasibuan (2003) Produktivitas Karyawan adalah perbandingan antara output (hasil kerja) karyawan dengan input (sumber daya yang digunakan), yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya dalam melaksanakan pekerjaan

Menurut Wariati (2024) Produktivitas merupakan faktor penting yang digunakan dalam pengukuran efektifitas dan efisiensi organisasi. Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan output dalam periode waktu tertentu, serta kemampuannya memanfaatkan sumber daya secara optimal.

Menurut Maulina dan Sari (2024) produktivitas merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan, menurut Riaz et.al (2023) produktivitas merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi akibatnya banyak dari karyawan-karyawan bermalas-malasan dan bahkan korupsi jam kerja (Pramiswari et.al 2021).

Riyandah dan Kusumah, (2023) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. Menurut Prasetyo dan Nugraha (2023) produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan supaya memperoleh hasil yang sangat memuaskan, baik itu kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus selalu meningkatkan produktivitasnya karyawan di masing-masing bidangnya

Yumna dan Pradana (2021) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana dan aplikasi penggunaan cara yang produktivitas, yang bertujuan untuk menggunakan sumber daya secara efisien dengan tetap menjaga kualitas. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap sesuatu yang sudah ada, dan perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya supaya lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya Yumna dan Pradana (2021).

Akbar et.al (2021) juga mengemukakan pendapatnya bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Sedangkan Hidayat dan Fikri (2023) berpendapat bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau karyawan dalam melakukan tugasnya ataupun pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Wahyuni (2023) produktivitas kerja ialah kemampuan buat memperoleh manfaat sebesar besarnya berasal dari sarana serta prasarana yang tersedia buat membuat (hasil) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas adalah kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang diperoleh dari nilai dan hasil kerjanya.

Sumantika et.al (2021) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dilihat dari segi

Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya. Redjeki (2020) mengemukakan produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja. Makna produktivitas menurut Redjeki (2020) adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sedangkan menurut Norizka dan Amalia (2024) produktivitas kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Alfiah et.al (2023) mengungkapkan konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik - karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Masalah produktivitas ialah hal yang terpenting bagi perusahaan terutama ketika mereka dihadapkan dengan persaingan yang sengit. Kesuksesan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya dapat membantu dalam meningkatkan

kemampuannya untuk bersaing, karena dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, perusahaan akan bisa bersaing secara menyeluruh. Dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu memotivasi dan menciptakan karyawan agar lebih produktif, menghindari konflik, stres, serta fisik yang berlebihan dan tuntutan psikologi (Salsabila et.al, 2024).

Ambarita et.al (2022) menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas produktivitas juga penting diperhatikan. Secara umum produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Suryantika dan Wibawa, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Productivity*

(Produktivitas Karyawan)

Manusia adalah makhluk yang produktif, karena mereka memiliki potensi masing-masing yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu bagi orang lain. Produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa produk, ide atau gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai dengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara kontinyu (terus-menerus). Menurut Hidayat dan Fikri (2023) produktivitas kerja merupakan hal terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Semakin produktif kerja karyawan maka semakin meningkat kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sehingga produktivitas kerja mereka dapat dikatakan meningkat.

Lady et.al (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk

meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul

3. Motivasi kerja karyawan

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

4. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

5. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik

6. Keterampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja

7. Sikap dan etika kerja

Sikap dan etika kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan karyawan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

8. Gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

9. Tingkat penghasilan atau gaji

Tingkat penghasilan atau gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

11. Kesempatan berprestasi.

Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka karyawan akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Norizka dan Amalia (2024) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Pelatihan

Pelatihan karyawan akan memainkan peran besar dalam seberapa siap mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Semakin siap mereka, kemungkinan besar mereka akan semakin produktif. Karyawan yang tidak terlatih, tidak akan tahu apa yang harus mereka lakukan atau bagaimana melakukan pekerjaannya

2. Mental dan kemampuan

Mental dan kemampuan karyawan menjadi poin selanjutnya yang bisa mempengaruhi bagaimana produktivitas kerja mereka. Mental dan kemampuan karyawan menjadi hal yang terpenting. Karyawan yang sehat dan bahagia akan memiliki lebih banyak sumber daya fisik dan mental untuk diinvestasikan dalam pekerjaan mereka.

3. Hubungan antar atasan dan bawahan

Interaksi atau hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam lingkungan organisasi formal merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Hal ini karena memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan dan merupakan hal mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3 Pengukuran *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan)

Almaruf et.al (2022) menjelaskan bahwa pengukuran produktivitas secara umum terdiri dari :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Wardani et.al (2023) mengemukakan bahwa peran produktivitas sangat vital dalam konteks pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Produktivitas pekerjaan dianggap sebagai elemen utama untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran produktivitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sangat terkait dengan tingkat keterampilan yang dimiliki serta tingkat keprofesionalan yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Dimensi ini memberi kemampuan kepada mereka agar berhasil menuntaskan berbagai tugas yang telah diberikan, dan mencerminkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

2. Meningkatkan hasil yang diraih

Meningkatkan hasil yang diperoleh ialah tujuan yang sangat diinginkan. Hasil ini tidak hanya dirasakan oleh pelaku pekerjaan tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil kerja tersebut. Oleh karena itu, penting untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerja, karena hal ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi semua yang dilibatkan pada sebuah proyek atau pekerjaan.

3. Semangat kerja

Usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik di hari sebelumnya adalah sebuah upaya yang sangat bernilai. Hal ini tercermin dalam etos kerja individu dan dapat diukur melalui hasil yang diperoleh dalam sehari, selanjutnya diperbandingkan dengan pencapaian pada hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Tidak henti-hentinya melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah suatu tindakan yang sangat penting. Pengembangan diri bisa dicapai dengan memperhatikan tantangan beserta harapan yang ada dalam pekerjaan. Makin besar dan kompleks tantangannya, semakin mendesak perlunya pengembangan diri. Sama halnya dengan harapan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik, ini juga mendorong semangat karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan.

5. Mutu

Upaya untuk terus meningkatkan mutu kerja adalah tindakan yang sangat penting. Mutu dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kualitas yang

diberikan oleh seorang pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk menaikkan mutu ditujukan guna memberi hasil yang paling baik, yang hendak memberikan manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun untuk kemajuan pribadi pegawai tersebut.

6. Efisiensi

Rasio antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang dikeluarkan merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur produktivitas. Evaluasi masukan (input) dan keluaran (output) ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap penilaian kinerja karyawan.

2.1.1.4 Dimensi *employee productivity* (Produktivitas Karyawan)

Safitri dan Gilang (2020) mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kualitas

Pekerjaan Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

e. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untu datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Adiwijaya (2023) mengemukakan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

2. Efisiensi

Yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.1.5 Indikator *employee productivity* (Produktivitas Karyawan)

Hasibuan, M. S. P. (2003) menekankan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu

1. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas kerja adalah tingkat kesesuaian atau mutu hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan
4. Efisiensi Penggunaan Biaya yaitu penggunaan sumber daya keuangan yang optimal dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan output maksimal dengan biaya minimal.
5. Disiplin dan Konsistensi Kerja yaitu Tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan konsistensinya dalam mempertahankan produktivitas kerja setiap waktu.

Adapaun menurut Wariati (2024) indikator produktivitas karyawan tersebut diantaranya :

1. *Output Quantity* (Jumlah Output)

Jumlah pekerjaan atau produk yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

Misalnya, jumlah unit yang diproduksi atau jumlah tugas yang diselesaikan

2. *Output Quality* (Kualitas Keluaran)

Menentukan apakah kualitas keluaran memenuhi standar kualitas atau harapan.

Ini dapat mencakup tingkat kesalahan, cacat produk, atau tingkat kepuasan pelanggan;

3. *Time Efficiency* (Efisiensi Waktu)

Menentukan seberapa efektif waktu kerja digunakan untuk memenuhi tugas.

Ini termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan memanfaatkan waktu secara efisien;

4. *Resource Utilization* (Pemanfaatan Sumber Daya)

Mengevaluasi seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, peralatan, dan tenaga kerja

5. *Innovation and Process Improvement* (Inovasi dan Peningkatan Proses)

Menilai kapasitas karyawan untuk menciptakan cara kerja baru yang lebih efisien atau meningkatkan proses yang ada.

Produktivitas kerja merupakan kapasitas individu kelompok untuk menciptakan produk layanan dalam jangka waktu ditetapkan sesuai dengan perencanaan. Beberapa indikator dari produktivitas kerja (Putri et.al, 2023) diantaranya:

1. *Skills and Professionalism* (Keterampilan dan Profesionalisme)

Ketika melakukan tugas, kemampuan yang dimiliki karyawan bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesional Ketika bekerja.

Ini yang memberikan kekuatan dalam tugas yang harus diselesaikan oleh mereka.

2. *Increased Work Results* (Peningkatan Hasil Kerja)

Upaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai adalah suatu langkah positif. Hasil kerja tidak hanya dirasakan oleh pelaksana, tetapi juga oleh pihak yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. *Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan)

Mutu merujuk pada hasil pekerjaan yang dapat mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai.

4. *Spirit at work* (Semangat Kerja)

Menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, dan kegembiraan terhadap pekerjaan.

Ramandhani dan Dwiridotjahjono (2023) mengemukakan ada beberapa indikator-indikator dalam produktifitas kerja diantaranya yaitu :

1. (*Ability*) Kemampuan.

Kemampuan menjadi indikator penting dalam produktivitas kerja. Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. (*Increased yield*) Peningkatan hasil.

Indikator produktivitas kerja yang paling penting dan terkait dengan peningkatan hasil adalah kuantitas kerja dan kualitas kerja. Kuantitas menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan kualitas menunjukkan standar mutu dari hasil pekerjaan tersebut. Peningkatan dalam kedua indikator ini menunjukkan peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan

3. (*Enthusiasm*) Semangat

Indikator semangat kerja dalam konteks produktivitas kerja meliputi beberapa aspek, seperti sikap kerja, tingkat kehadiran, dan hasil kerja yang dicapai. Semangat kerja yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan efektif, sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

4. (*Quality*) Mutu

Indikator mutu merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur produktivitas kerja. Indikator ini mengacu pada standar kualitas atau standar hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan. Selain mutu, indikator produktivitas kerja juga mencakup kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi.

5. (*Efficiency*) Efisiensi

Indikator efisiensi kerja berkaitan dengan seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan. Indikator ini mencakup pencapaian tujuan, penghematan sumber daya, dan pemanfaatan optimal sumber daya yang ada.

Dari beberapa indikator menurut para ahli di atas maka penelitian ini menggunakan indikator untuk variabel *Employee Productivity* dari Hasibuan, M. S. P. (2003)

2.1.2. *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

2.1.2.1 Pengertian *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling terkait dan membutuhkan. Perusahaan tanpa adanya karyawan, maka operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan juga membutuhkan perusahaan

sebagai sumber penghasilannya dan tempat mengaktualisasikan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia di setiap organisasi agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan pencapaian organisasi

Perubahan lingkungan yang terjadi cukup memberikan pengaruh pada banyak perusahaan, khususnya pada karyawan. Kenyataannya, perusahaan yang baik bukan hanya perusahaan yang dapat meraih profit yang tinggi, tetapi juga mempertahankan kepemimpinan yang baik, yang nantinya akan berdampak pada *employee well-being* di perusahaan.

Employee well-being Menurut Robbins, S. P. (2001) dapat dipahami sebagai kondisi di mana karyawan mengalami kesejahteraan secara menyeluruh yang meliputi aspek fisik dan psikologis, serta adanya perasaan positif terhadap lingkungan kerja dan tugas yang dijalani. Robbins menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan bukan sekadar kepuasan kerja tradisional, melainkan juga melibatkan kesehatan mental, interaksi sosial yang baik, mutu hasil kerja, produktivitas, dan perilaku yang mencerminkan keterlibatan serta loyalitas pada organisasi. Dengan kata lain, *employee well-being* mencerminkan pengalaman positif yang menyeluruh yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Nabil et al. (2024), *employee well-being* merupakan konsep holistik yang menggambarkan kualitas hidup secara menyeluruh, meliputi

kesehatan fisik, psikologis, dan sosial di lingkungan kerja. Well-being bukan hanya ketiadaan penyakit, namun juga adanya perasaan positif, kepuasan kerja, keseimbangan hidup, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Well-being merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai aktivitas-aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari. Silitonga et.al (2024) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan yang tinggi merupakan hasil dari rasa syukur atas terpenuhinya kebutuhannya yang menunjukkan kesejahteraannya. Selain itu, menurut Silitonga et.al (2024) mengemukakan kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas sebagai imbalan atas jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi. Satu hal yang penting mengenai *employee well-being* adalah seberapa besar karyawan percaya bahwa pemimpin senior perusahaan betul-betul peduli terhadap kesejahteraan atau *well-being* mereka.

Employee wellbeing (kesejahteraan karyawan) merupakan bentuk pelayanan dari perusahaan kepada para pekerjanya di luar dari gaji dan insentif yang didapatkannya. Mei Ie et.al, (2021) menyatakan bahwa *employee well being* (kesejahteraan karyawan) merupakan hal yang penting untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Menurut Junianti dan Rony (2023) terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan produktivitas karyawan, organisasi yang memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang rendah dan pencapaian tujuan organisasi yang maksimal (Mair, & Jackson, 2023).

Employee well being (kesejahteraan karyawan) sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi terpenuhinya kepuasan dalam segala aspek selama bekerja, baik dari segi pemenuhan kompensasi yang dinilai adil, keselamatan lingkungan kerja, iklim kerja yang harmonis, jenjang karir yang jelas, beban kerja yang sesuai, serta budaya organisasi yang sehat. Pernyataan ini juga didukung oleh Penelitian oleh (Rahardjo et.al, 2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan yang dijamin oleh organisasi dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan kewajiban bagi organisasi yang dapat dicapai dengan mengembangkan program kesejahteraan karyawan dan meningkatkan efektivitas penyaluran tunjangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Pratama dan Yulianti (2023) mengemukakan bahwa *employee well being* (kesejahteraan karyawan) yaitu kualitas keseluruhan dari pengalaman individu dan efektivitas di tempat kerja yang ditandai kualitas hidup, kapasitas dan aktivitas. Sedangkan menurut Hidayat dan Sungkono (2023) mengemukakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman, aman dan senang dalam bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja juga berarti bahwa karyawan memiliki kondisi kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka, serta hak dan perlindungan yang sesuai. Kesejahteraan yang baik di tempat kerja dapat membawa manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung lebih produktif dan lebih loyal kepada perusahaan. Sedangkan Mei Ie (2021)

menyatakan bahwa *employee well-being* merupakan bagian penting dari kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan.

Herianti dan Andriani (2021) berpendapat bahwa *employee well-being* (kesejahteraan karyawan) adalah kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, dari kondisi fisik dan psikologi karyawan, kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan lingkungan kerja. *Employee well-being* bukan hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman -pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan.

Pernyataan-pernyataan yang sudah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* (kesejahteraan karyawan) merupakan suatu hal yang krusial dan harus diwujudkan oleh setiap perusahaan, sehingga perusahaan yang sudah mengetahui tentang betapa berpengaruhnya *employee well-being* (kesejahteraan karyawan), seharusnya dapat lebih memperhatikan *employee well-being* para pekerjanya dan tidak hanya memprioritaskan profit perusahaan.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

Hidayat dan Sungkono (2023) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Ini mencakup aspek fisik seperti tempat kerja yang bersih dan ergonomis, serta aspek psikologis seperti hubungan yang baik antara rekan

kerja dan atasan.

2. Faktor interpersonal

Hubungan Interpersonal merupakan keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama (*teamwork*) yang internal dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor beban kerja

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu penyebab utama stres di tempat kerja. Perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata dan realistis agar karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa tekanan yang berlebihan.

4. Faktor imbalan, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan.

Faktor imbalan adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang di bayar secara tetap dan fasilitas kesehatan berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi akaryawan agar produktivitas kerja tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Sunarni (2023) yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka

kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bergainig karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kesejahteraan sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan kesejahteraan” dari para karyawan.

Kesejahteraan yang berhasil adalah imbalan penuh (materi dan immateri, berdasarkan kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga produktivitasnya meningkat. Dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, mereka menjadi lebih tenang. dalam pelaksanaan tugas mereka, yang harus mengarah pada lebih disiplin di antara karyawan. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

2.1.2.3 Dimensi *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

Mei Ie (2021) mengemukakan bahwa *employee well-being* (kesejahteraan karyawan) mempunyai beberapa dimensi, yaitu:

1. *Life well-being* (kesejahteraan hidup)

Kesejahteraan hidup yang terdiri atas *personal family care* dan *family members*

2. *Job well-being* (kesejahteraan kerja)

Kesejahteraan di tempat kerja yang terdiri dari elemen kerja terkait (*work related elements*), kompensasi dan manfaat (*compensation and benefits*), perlindungan tenaga kerja (*labor protection*), layanan logistik (*logistics*

service), gaya manajemen (*managemen style*) dan pengaturan kerja (*work arrangements*)

3. *Psychological well-being* (kesejahteraan psikologis)

Kesejahteraan psikologis yang terdiri dari pembelajaran (*learning*), pertumbuhan pribadi (*growth*), prestasi kerja (*work achievement*) dan aktualisasi diri (*self actualization*).

Terdapat beberapa dimensi kesejahteraan (*Life well-being*) menurut Anshory (2023), yaitu :

1. *Autonomy* (Otonomi)

Yaitu perilaku mandiri, dapat menentukan sendiri dan independen.

2. *Purpose of life* (tujuan hidup)

Memiliki langkah dan tujuan hidup, merasa hidupnya berharga, serta rasa keteraturan.

3. *Personal growth* (pengembangan diri)

Rasa ingin terus tumbuh dan berkembang seorang karyawan di tempat bekerja.

4. *Environmental mastery* (penguasaan lingkungan)

Dapat menguasai dan berkompeten dalam mengelola lingkungan tempat karyawan bekerja.

5. *Positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain)

Memiliki rasa empati, memercayai, dan hubungan intrapersonal.

6. *Self acceptance* (penerimaan diri): aktualisasi diri, fungsi optimal, dan kedewasaan

Life well-being karyawan meliputi seluruh aspek dalam hidupnya termasuk di dalamnya keluarga serta kesehatan fisik, sedangkan *job well-being* meliputi kesejahteraan pekerjaan yang dapat dirasakan dari perusahaannya, dan terakhir *psychological well-being* meliputi kesejahteraan untuk kesehatan mental karyawan. Sehingga dimensi inilah yang akan digunakan dalam penelitian untuk membantu peneliti.

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Program *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

Tujuan dan manfaat pemberian kesejahteraan karyawan bukan hanya untuk kepentingan karyawan itu sendiri, melainkan juga untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Karena kita ketahui bahwa karyawan yang sejahtera dapat mendukung berjalannya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut tujuan pemberian program kesejahteraan menurut Herianti dan Andriani (2021) :

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
Kesejahteraan karyawan secara langsung berdampak pada produktivitas perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Kesejahteraan yang optimal membuat karyawan merasa berharga dan memiliki alasan kuat untuk berkontribusi secara maksimal.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja,

dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja bagi karyawan.

Motivasi penting diberikan untuk karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan

4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.

Setiap karyawan pasti ingin kontribusi mereka dihargai oleh perusahaan. Jadi, lakukan suatu upaya untuk mengakui keberhasilan mereka dan menghargai upaya mereka. Salah satunya adalah dengan memberikan gaji, tunjangan, dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

Lingkungan kerja yang positif dan produktif adalah suatu lingkungan di mana karyawan merasa senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting karena lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi produktivitas karyawan, kesejahteraan mereka, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dalam usaha mempertahankan dan memelihara sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, mereka perlu dibantu pelaksanaan pekerjaan dan diberi motivasi agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan mau bekerja terus pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.

Menjaga kesehatan pekerja secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Pekerja yang sehat memiliki kemampuan lebih baik untuk fokus dan efisien, menghasilkan output yang lebih berkualitas dengan kesalahan yang minimal. Ini mengarah pada proses kerja yang lebih lancar dan efektif di perusahaan. Kesehatan yang baik juga meningkatkan moral dan kepuasan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung.

8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Pengadaan tenaga kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan proses menemukan dan merekrut karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam praktiknya, strategi pengadaan tenaga kerja yang efektif dapat membantu perusahaan menemukan dan merekrut karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan.

9. Membantu meningkatkan kualitas SDM melalui program pemerintah.

Pemerintah memegang peranan penting dalam menyiapkan program-program strategis guna menghasilkan SDM berkualitas dan siap memasuki pasar kerja. Terakhir, adalah pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama

generasi muda. Sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi.

10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.

Kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kerugian materi tetapi juga risiko cedera atau kehilangan nyawa. Dengan penerapan K3 yang baik, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi bahaya sejak dini dan mengambil langkah pencegahan.

11. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Pelaksanaan dan penyelenggaraan kesejahteraan karyawan harus diimbangi dengan manfaat. Manfaat tersebut harus memberikan keuntungan bagi perusahaan/organisasi dan karyawan.

2.1.2.5 Indikator *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan)

Menurut Robbins, S. P. (2001) dalam konteks organisasi dan perilaku organisasi, indikator utama employee well-being (kesejahteraan karyawan) secara umum meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka 3 indikator utama employee well-being menurut Robbins (2001)

1. Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being)	
	Meliputi aspek kesehatan mental, termasuk perasaan puas dan keterlibatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya Kepuasan Kerja

2. Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja (Interpersonal Relationships)

Kualitas hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan yang mendukung suasana kerja positif.

3. (Job Satisfaction) adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mencakup evaluasi atas karakteristik pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja

Kesejahteraan Psikologis

Nabil et.al, (2024) mengemukakan ada beberapa indikator *employee well being* (kesejahteraan karyawan), yaitu:

1. *Economic welfare* (Kesejahteraan bersifat ekonomis)

Termasuk aspek gaji, kompensasi, dan hak-hak ekonomi lainnya yang diberikan kepada karyawan.

2. *Supportive welfare* (Kesejahteraan yang mendukung)

Seperti fasilitas ibadah, cuti, izin dan layanan lain yang mendukung keseimbangan hidup karyawan.

3. *Welfare that is welfare* (Kesejahteraan yang bersifat kesejahteraan)

Seperti jaminan kesehatan, kredit rumah, dan program lain yang meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Sedangkan Boswell dan Boudreau (2021) mengemukakan bahwa *Employee Well Being* memiliki beberapa indikator, yaitu :

1. *Allowance* (Tunjangan)

Jenis Kesejahteraan lain yang banyak diberikan oleh perusahaan perusahaan adalah aneka tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya

tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (perusahaan), serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya.

2. *Pension Funds* (Dana Pensiun)

Program pensiun dilakukan oleh pemberi kerja melalui suatu yayasan, sebagai wadah penghimpunan dana. Wadah ini kemudian dikenal dengan nama Yayasan Dana Pensiun.

3. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

4. *Health guarantee* (Jaminan kesehatan)

Program jaminan kesehatan merupakan balas jasa lengkap (materi non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.

5. *Incentives* (Insentif)

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkait kerja atau kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sabil (2021) ada beberapa indikator *Employee Well-Being* (kesejahteraan karyawan), yaitu :

1. (*Welfare is economic in nature*) Kesejahteraan bersifat ekonomis

Indikator kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah indikator yang berhubungan dengan aspek keuangan atau materi yang diterima oleh karyawan. Contoh indikatornya meliputi gaji, tunjangan (THR, uang lembur, uang makan), bonus, pakaian dinas, dan asuransi kesehatan.

2. (*Sustainable welfare*) Kesejahteraan yang menopang

Indikator kesejahteraan karyawan adalah berbagai faktor yang mencerminkan tingkat kesejahteraan karyawan dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan mereka. Kesejahteraan yang menopang ini meliputi kesehatan fisik, kesehatan mental, kesejahteraan finansial, keseimbangan kerja-kehidupan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

3. (*Welfare in the form of services*) Kesejahteraan yang bersifat pelayanan

Indikator kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan mencakup berbagai fasilitas dan layanan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan. Contohnya meliputi kantin, fasilitas ibadah, tempat istirahat, layanan konsultasi, dan berbagai program pengembangan diri.

Dari beberapa indikator menurut para ahli di atas maka penelitian ini menggunakan indikator untuk variabel *Employee Well Being* dari Robbins, S. P. (2001)

2.2 Teori Pengaruh Antar Variabel

Dalam penelitian, teori dan variabel sering kali bekerja bersama. Teori memberikan landasan konseptual untuk penelitian dan membantu merumuskan pertanyaan penelitian, hipotesis, dan kerangka analisis. Variabel digunakan untuk mengukur dan mengamati fenomena yang sesuai dengan teori tersebut (Sugiyono, 2020). Dengan kata lain, variabel digunakan untuk menguji asumsi atau pernyataan yang berasal dari teori.

2.2.1 Pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Employee Productivity*

Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling terkait dan membutuhkan. Perusahaan tanpa adanya karyawan, maka operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai sumber penghasilannya dan tempat mengaktualisasikan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Well-being merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai aktivitas-aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Herianti dan Andriani (2021) *employee well-being* adalah kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, dari kondisi fisik dan psikologi karyawan, kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan lingkungan kerja. *Employee well-being* bukan hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman-pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan..

Pernyataan ini juga didukung oleh Penelitian oleh (Rahardjo et.al, 2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan yang dijamin oleh organisasi dapat

mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan kewajiban bagi organisasi yang dapat dicapai dengan mengembangkan program kesejahteraan karyawan dan meningkatkan efektivitas penyaluran tunjangan kinerja untuk meningkatkan produktivitas

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan diperlukan terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh *employee well being* terhadap *employee productivity* di PT. Karya Agro sawitindo Mukomuko

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Peneliti
1.	Mayasari et.al (2024)	Dampak Integrasi Teknologi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kinerja Pekerjaan Tekanan terhadap Kesejahteraan Karyawan di	Penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi secara positif memengaruhi kesejahteraan karyawan, sementara keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan.

		Industri Seni di Jakarta	Hasil ini menggarisbawahi pentingnya strategi dan intervensi organisasi yang ditujukan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih mendukung dalam industri seni.
2.	Junianti dan Rony (2023)	Implementasi Kesejahteraan Karyawan: Analisis Kepemimpinan Kelincahan, Analisis Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Karier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kesejahteraan karyawan dapat tercapai apabila suatu organisasi memiliki pemimpin yang gesit, dapat menganalisis beban kerja yang ideal, memiliki budaya kerja yang positif, dan memiliki karyawan dengan adaptabilitas karier yang baik
3.	Sabil (2023)	Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh tidak signifikan
4.	Dwi Putra dan Febriani (2023)	Turnover Intention dan Employee Well-Being Pada Karyawan Bank	Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai p sebesar 0,135 ($p > 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat kontribusi turnover intention pada employee well-being karyawan Bank.
5.	Herianti dan Andriani (2021)	Pengaruh job demands dan job resources terhadap <i>employee well-being</i> (studi pada karyawan tetap yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job demands tidak memiliki pengaruh terhadap employee well-being, sementara job resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being pada karyawan yang menjalankan WFH penuh atau kombinasi

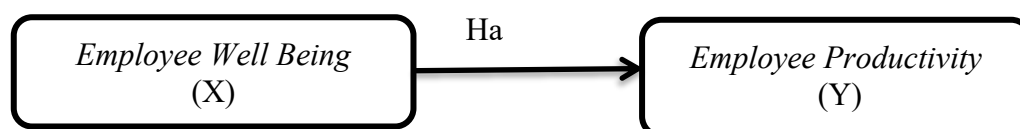
		Jabodetabek)	WFH dan WFO di Jabodetabek.
6.	Ramandani dan Dwiridotjahjono (2023)	Implementasi Pengaruh Inovasi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik	hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan dilaksanakannya inovasi gugus “5R ASIAAP!” pada unit kearsipan berpengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Penerapan 5R pada lingkungan kerja unit kearsipan menjadi lebih terorganisir dan tercapainya hasil kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan
7.	Yulianto et.al (2023)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Gusnafitri dan Thahery (2023)	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru	Hasil penelitian ini adalah secara persial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru, dan secara simultan Kompensasi dan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru
9.	Almaruf et.al (2022)	Pengaruh gaya	Hasil penelitian menyatakan

		kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero Ulp Bombana	bahwa; (1) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
10.	Prasetyo dan Nugraha (2022)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember	Dari keseluruhan hipotesis ini memiliki pengaruh positif kepada produktivitas karyawan dengan nilai 0,511 untuk pelatihan dan 0,067 untuk nilai pengembangan, hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara simultan yaitu nilai F hitung 6,326 yang lebih besar dari F tabel nya dengan memiliki nilai signifikansi 0,005 berarti kurang dari 0,05.

Sumber : dikutip dari jurnal

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Keterangan :

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

→ = menunjukkan pengaruh/hubungan secara individu/parsial

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalisasi) konstruk menjadi variabel penelitian yang dapat di uji. Adapun Variabel-Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Gambar 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	<i>Employee Well Being</i> (X)	Kondisi di mana karyawan mengalami kesejahteraan secara menyeluruh yang meliputi aspek fisik dan psikologis, serta adanya perasaan positif terhadap lingkungan kerja dan tugas yang dijalani.	1. <i>(Psychological Well-being</i> 2. <i>Interpersonal Relationship</i> 3) <i>Job Statisfacation</i> Robbins,S.P (2001)	Kuesioner	Likert
2.	<i>Employee Productivity</i>	Produktivitas karyawan adalah	1. Kuantitas kerja.	Kuesioner	Likert

	(Y)	perbandingan antara output (hasil kerja) dengan input (sumber daya yang digunakan), yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya dalam melaksanakan pekerjaan	2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efisiensi Penggunaan Biaya 5. Disiplin Dan Konsistensi Kerja Hasibuan, M. S. P. (2003)		
--	-----	--	--	--	--

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai yaitu:

Ha : *Employee well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Karya Agro Sawitindo Mukomuko.