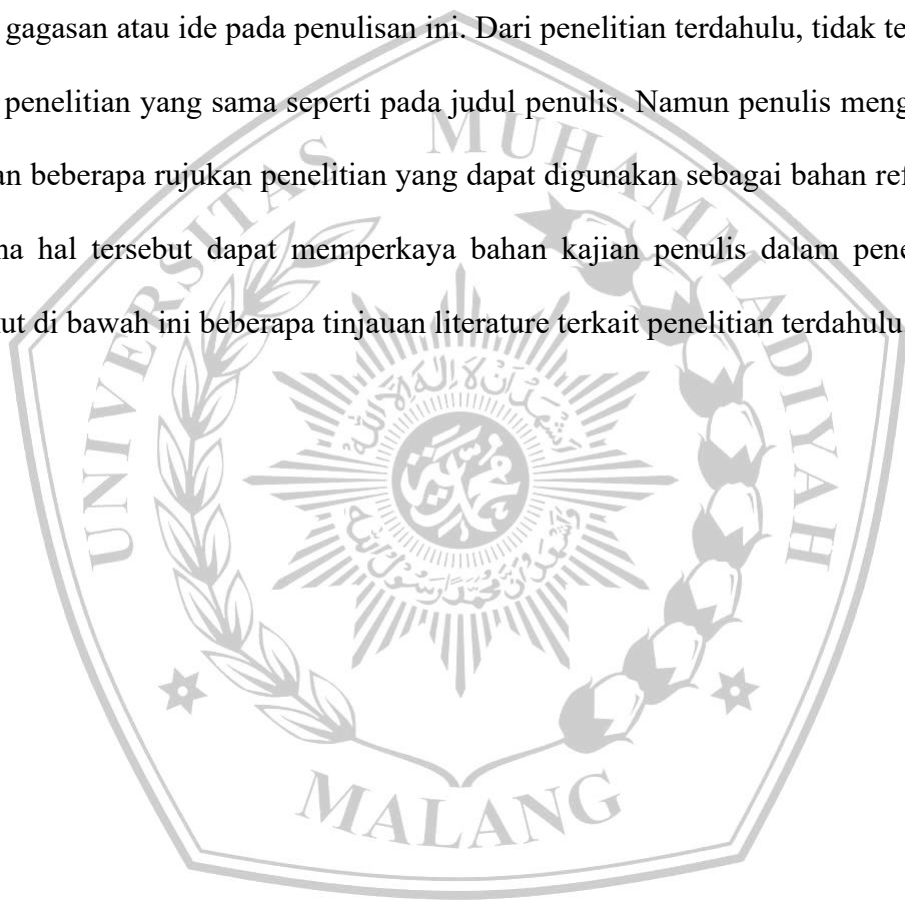


BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan ini perlu sebuah kajian mengenai penelitian terdahulu untuk menjadi acuan bagi penulis dalam mengembangkan suatu gagasan atau ide pada penulisan ini. Dari penelitian terdahulu, tidak terdapat judul penelitian yang sama seperti pada judul penulis. Namun penulis mengungkap dengan beberapa rujukan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dimana hal tersebut dapat memperkaya bahan kajian penulis dalam penelitian. Berikut di bawah ini beberapa tinjauan literature terkait penelitian terdahulu.



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1.	Work Motivation and Employee Productivity: A Case Study of Manufacturing Sector (Johnson, R. & Patel, S, 2022)	Kualitatif dan kuantitatif	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas.
2.	Exploring the Link Between Employee Well-Being and Job Performance (Brown, K. & Davis, P. 2019)	Penelitian longitudinal	Terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan dan kinerja kerja
3.	The Role of Work Motivation in Enhancing Employee Performance (Garcia, M. & Thompson, E. 2020)	Campuran	Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja
4.	Hubungan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail (Rahmawati,L. (2021))	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan..

NO	Judul dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
5.	The Influence of Employee Well-Being and Work Motivation on Employee Performance in the IT Sector (Ahmed, S. & Khan, M. 2020)	Kuantitatif	Temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja
6.	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sinaga (2020)	Kuantitatif	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7.	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Abdillah, 2021)	Kuantitatif dan Deskriptif	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	The Impact of Employee Well-Being on Job Performance: A Study of the Hospitality Industry (Smith, J. & Lee, A.)	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan dan kinerja.

B. Tinjauan Teori

Dalam penelitian ini disampaikan beberapa sumber mengenai variabel terkait yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut adalah beberapa landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Produktivitas kerja Karyawan

a. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Edy Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk satuan dan fisik nilai. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah diberikan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Kussrianto dalam Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan unit dari waktu-waktu tertentu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
2. Aspek efisiensi tenaga kerja.
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Dari ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.

Dari pengertian dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah pencapaian hasil kerja yang menjadi tanggung jawab dengan penilaian atau perbandingan dari pencapaian hasil pekerjaan dengan tugas dan tanggung pekerjaan yang dibeban perusahaan terhadap karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain yaitu: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan presentasi. Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam kerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menghasilkan output berdasarkan input yang digunakan, seperti waktu dan sumber daya. Menurut Gibson, Ivancevich, dan

Donnelly (2000), produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Output Kerja, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya
2. Kualitas Kerja, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan
3. Efisien Waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu
4. Upaya Peningkatan Hasil Kerja, yaitu adanya usaha dari karyawan untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dari waktu ke waktu

Keempat aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai tingkat produktivitas seorang karyawan. Semakin tinggi nilai pada masing-masing indikator, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diukur melalui empat indikator, yaitu:

1. Jumlah tugas yang di selesaikan (Output kerja)
2. Kualitas hasil pekerjaan (Kuantitas kerja)
3. Ketepatan waktu penyelesaian (Efisiensi waktu)
4. Peningkatan hasil kerja (Upaya peningkatan kerja)

2. Employee Well-Being

a. Definisi Employee Well-Being

Employee well being merupakan kondisi menyeluruh dari karyawan yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, sosial, serta dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan kerja. Employee Well-Being yang baik akan mendukung produktivitas, kepuasan kerja, serta hubungan antar pegawai yang sehat di lingkungan organisasi.

Menurut Danna dan griffin (1999), employee well -being dalam konteks organisasi ttidak hanya berfokus pada kesehatan fisik, tetapi juga mencakup kondisi psikologis dan hubungan sosial yang berperan penting dalam pencapaiin tujuan kerja.

Kesejahteraan di tempat kerja ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk yang terkait langsung ke organisasi dan orang-orang di luar lingkungan organisasi langsung. Jadi, faktor-faktor yang menentukan kesejahteraan tenaga kerja dari dalam suatu organisasi mencakup aspek-aspek seperti lingkungan organisasi dan hubungan karyawan, manajemen pabrik, beban kerja umum dan distribusi tanggung jawab, tingkat upah, kemungkinan untuk mengambil keputusan sendiri oleh para karyawan.

Dalam organisasi di mana karyawan terus-menerus mengalami kelebihan beban kerja, kurang memiliki kendali atas pekerjaan mereka sendiri keputusan atau keterampilan mereka tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka, tingkat stress tenaga kerja dan gangguan kesehatan mental terkait seperti kecemasan dan depresi,

jauh lebih tinggi daripada di organisasi dengan iklim kerja yang sehat (Pretsch E et al., 2020).

Employee well being berperan penting dan sangat dibutuhkan di tempat kerja karyawan di perusahaan tidak hanya bekerja dengan bayaran dan uang, mereka tidak pergi ke tempat kerja hanya untuk mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya, ingin mendapatkan lingkungan yang menyenangkan dan bersahabat di tempat kerja (Robertson & Cooper c, 2011).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai employee well being di atas dapat disimpulkan bahwa employee well being adalah perasaan sejahtera yang dirasakan dan diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka yang mencakup ketenangan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, semangat kerja, disiplin kerja sehingga ingin memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.

Danna dan Griffin (1999) mengemukakan bahwa employee well-being terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

1. Kesehatan fisik (Physical Health)

Kondisi fisik karyawan yang baik akan mendukung kelancaran aktivitas kerja dan mengurangi ketidakhadiran karena sakit

2. Kesehatan mental (Mental Health/ Stress Kerja)

Mengelola stress dan tekanan kerja secara efektif menjadi bagian penting dalam kesejahteraan karyawan

3. Kesejahteraan sosial (Social Well-Being)

Hubungan sosial yang positif dan dukungan dari rekan kerja serta atasan akan memperkuat semangat kerja dan kenyamanan di lingkungan organisasi

c. Indikator Employee Well-Being

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan mengacu pada teori Danna dan Griffin (1999), dengan uraian sebagai berikut:

1. Kesehatan fisik
 - a) Merasa sehat secara fisik dalam menjalankan pekerjaan
 - b) Tidak sering mengalami kelelahan berlebih saat berkeja
2. Pengelolaan Stress
 - a) Mampu mengelola stress kerja dengan baik
 - b) Tidak merasa tertekan secara berlebihan dalam pekerjaan
3. Kepuasan Kerja
 - a) Merasa puas terhadap kondisi dan suasana kerja
 - b) Merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai harapan dan kemampuan
4. Dukungan Sosial di Tempat Kerja
 - a) Mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan
 - b) Mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang di lingkungan kerja

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Well-Being

Beberapa faktor yang mempengaruhi employee well-being yaitu:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hakanen & Schaufeli, 2012).

b. Fleksibilitas Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Krekel, Ward, & De Neve, 2019).

c. Dukungan Sosial

Dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan emosional karyawan (Warr, 2002).

d. Kesehatan Mental dan Fisik

Kesehatan fisik yang baik dan manajemen stres juga merupakan aspek penting dari kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sehat cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Roe & Zijlstra, 2000)

c. Dampak Employee Well-Being

Kesejahteraan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Albrecht & Bakker, 2018). Selain itu, kesejahteraan karyawan yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover, yang merupakan masalah besar bagi banyak organisasi (Gagne & Deci, 2019).

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah- masalah sulit. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Rivai (2013:276), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut (Robbins & Judge, 2018) Motivasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas melalui dorongan internal maupun eksternal yang memicu karyawan untuk bekerja lebih efektif. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas, menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah, dan berusaha memenuhi atau bahkan melampaui target perusahaan. Sebuah organisasi akan melihat peningkatan dalam produktivitas kerjanya jika dapat memberikan insentif yang tepat kepada karyawannya, baik secara finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (pengakuan, pujian). Karyawan yang menerima bonus untuk mencapai tujuan tertentu akan lebih berkonsentrasi dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini meningkatkan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. (Haryo & W, 2018).

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi adalah komponen penting dalam psikologi dan manajemen, terutama dalam kaitannya dengan kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Tujuan motivasi adalah untuk mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu

Empat pendekatan berbeda dapat digunakan untuk melihat motivasi: pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusia, pendekatan sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer. (1) Frederick W. Taylor, dari sekolah manajemen ilmiah, adalah orang pertama yang mengusulkan pendekatan tradisional. Dengan metode ini, manajer dapat menemukan cara yang paling efektif untuk menghasilkan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan menggunakan sistem insentif upah—semakin banyak yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. (2) Elton Mayo, yang juga dikenal sebagai pendekatan hubungan manusia, selalu dikaitkan dengan pendekatan ini.

Mayo menemukan bahwa kontak sosial membantu menumbuhkan dan mempertahankan motivasi, sedangkan kebosanan dan pengulangan berbagai tugas adalah penyebab motivasi menurun. Dengan memberikan kebutuhan sosial dan membuat mereka merasa penting dan berguna, manajer dapat mendorong karyawan mereka. (3) Pendekatan sumber daya manusia, berbeda dengan pendekatan tradisional dan hubungan manusia, menganggap motivasi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pekerjaan yang berarti.

Untuk meneliti motivasi kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda), penelitian ini menggunakan Teori Ekspetansi (Expectancy Theory) yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom (1964). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh harapannya terhadap hasil dari usaha yang dilakukan. Vroom mengemukakan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu:

1. Ekspetasi (*expectancy*), yaitu keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik
2. Instrumentalitas (*instrumentality*), yaitu keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan atau hasil tertentu
3. Valensi (*valence*), yaitu sejauh mana individu menghargai atau menginginkan imbalan tersebut.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah, teori ini dapat membantu memahami bagaimana persepsi pegawai terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil

yang mereka peroleh, seperti pengakuan, promosi, atau imbalan lainnya. Pegawai yang percaya bahwa kerja keras akan dihargai, dan imbalan yang diperoleh memiliki nilai penting bagi mereka, cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

Dengan memahami harapan dan nilai yang dimiliki pegawai, Badan Pendapatan Daerah dapat merancang kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja atau pengembangan karier.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah penting untuk memahami bagaimana karyawan memandang hubungan antara usaha mereka dan hasil yang mereka capai. Di Badan Pendapatan Daerah, karyawan mungkin memiliki harapan yang berbeda terkait dengan hasil dari pekerjaan mereka, seperti pengakuan, promosi, atau imbalan lainnya. Teori ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi harapan karyawan dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada motivasi mereka.

Dengan memahami ekspektasi dan nilai yang dimiliki karyawan, Badan Pendapatan Daerah dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau tidak menghasilkan hasil yang diinginkan, mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur ketiga komponen teori ini, dan

analisis data dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, menggunakan *Teori Motivasi dan Hasil (Expectancy Theory)* akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga Badan Pendapatan Daerah dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam melayani masyarakat.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi kerja

1) Kepuasan Kerja

Rasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, baik dalam hal tanggung jawab, tantangan, maupun hasil yang didapat sangat mempengaruhi Tingkat motivasi. Pekerja yang merasa pekerjaannya dihargai dan bermanfaat cenderung lebih termotivasi.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang mendukung, baik fisik maupun sosial sangat penting. Lingkungan yang aman, nyaman, serta memiliki hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi

3) Gaji dan Tunjangan

Kompensasi yang adil, termasuk gaji yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan serta tunjangan yang menarik, berperan besar dalam memotivasi pekerja untuk berkerja dengan lebih baik.

4) Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan, baik berupa pujian, promosi, maupun bonus, akan meningkatkan rasa dihargai dan mendorong pekerja untuk terus berprestasi

5) Kesempatan untuk Pengembangan Karir

Karyawan yang memiliki peluang untuk berkembang, belajar, dan naik jabatan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih keras dan berkomitmen terhadap Perusahaan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori Expectancy Theory, maka indikator motivasi kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepercayaan bahwa usaha yang optimal akan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian hasil kerja
2. Kepercayaan bahwa pencapaian kinerja akan mendapatkan apresiasi dari atasan atau pimpinan
3. Pandangan bahwa penghargaan kerja seperti bonus dan promosi memiliki arti penting secara pribadi
4. Ketiga indikator ini menggambarkan bagaimana persepsi, harapan, dan nilai personal karyawan secara bersamaan mempengaruhi Tingkat motivasi kerja mereka di dalam organisasi.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam memberikan motivasi, seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien,

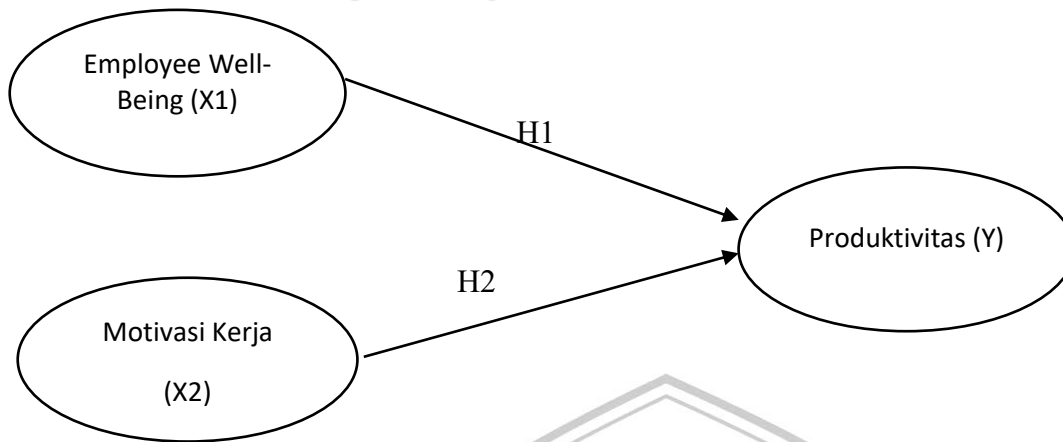
dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bak

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini juga disusun berdasarkan tabel penelitian terdahulu mengenai Employee Well-Being dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan maka untuk mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Tabel 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian



D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara menurut Sugiyono (2016) karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan pada hipotesis ini adalah:

Permasalahan yang terkait dengan pekerjaan menjadi semakin kompleks di dunia yang semakin maju ini. Banyak pekerjaan yang dulunya dapat dilakukan oleh manusia kini digantikan oleh mesin dan teknologi lain; alasan utamanya adalah efisiensi dan efektifitas. Untuk tetap bersaing dan tidak tersingkirkan oleh mesin, nilai SDM harus lebih besar. Aspek teknis yang diukur melalui Motivasi Kerja sekarang tidak lagi menjadi faktor yang paling penting. Ini dapat dibuktikan oleh survei yang dilakukan di Amerika Serikat, yang dikutip dalam Goleman (2001). Survei tersebut melibatkan wirausahawan dan bisnis dari skala besar hingga kecil,

dan menemukan bahwa elemen terkait Motivasi Kerja sangat penting untuk keberhasilan karyawan.

Hipotesis 1 (H1) : Diduga Employee Well-Being berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Kumar, S., & Kumar, S. (2020)** dengan hasil pengaruh Employee Well-Being dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan yang terkait dengan pekerjaan menjadi semakin kompleks di dunia yang semakin maju ini. Banyak pekerjaan yang dulunya dapat dilakukan oleh manusia kini digantikan oleh mesin dan teknologi lain; alasan utamanya adalah efisiensi dan efektifitas. Untuk tetap bersaing dan tidak tersingkirkan oleh mesin, nilai SDM harus lebih besar. Aspek teknis yang diukur melalui Motivasi Kerja sekarang tidak lagi menjadi faktor yang paling penting. Ini dapat dibuktikan oleh survei yang dilakukan di Amerika Serikat, yang dikutip dalam Goleman (2001). Survei tersebut melibatkan wirausahawan dan bisnis dari skala besar hingga kecil, dan menemukan bahwa elemen terkait Motivasi Kerja sangat penting untuk keberhasilan karyawan.

Dalam penelitian Goleman (2001), dia menemukan bahwa unsur motivasi kerja mempengaruhi pencapaian produktivitas sebesar 20%, dengan nilai tertinggi sebesar 80%. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja dapat dilatih dan sangat penting dalam pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pemimpin dapat berusaha untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dengan membina sumber daya manusia yang dimiliki untuk dimiliki. motivasi yang kuat

untuk bekerja. Kecerdasan emosi yang baik berarti seseorang memiliki jati diri yang kuat, penilaian yang dewasa, tidak mudah iri, tidak mudah membenci, tidak mudah cemas, tidak mudah bersalah, tidak mudah marah, dan tidak mudah frustrasi (Mangkunegara 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Rumondang (2013) di PT. Angkasa Putra II mendukung kesimpulan tentang pentingnya motivasi kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas

Hipotesis 2 (H2) : Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan (Abdillah 2021) dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan

