



BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin diakui dan manusia dianggap sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting karena untuk mengelola, mengatur, dan mengalokasikan karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menyeimbangkan kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Keseimbangan ini adalah kunci agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Kuatnya posisi manusia dalam suatu perusahaan melebihi sumber daya lain seperti material, metode, uang, mesin dan pasar. Tujuan lembaga atau organisasi akan terwujud apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penangan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management Theory) merupakan pendekatan yang mengintegrasikan konsep dan prinsi-prinsip dari sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen umum untuk



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. pendekatan ini menempatkan fokus pada pengeolaan karyawan sebagai aset yang berharga dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan SDM: Teori ini mengakui pentingnya perencanaan strategis dalam pengeolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan suksesi, dan perencanaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan Karyawan: Teori ini mendorong pengembangan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pengembangan dapat melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, mentoring, dan program pengembangan karir. Evaluasi Kinerja: Teori ini mengakui pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengukur pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya. Maajemen Perubahan: Teori ini mengakui bahwa organisasi mengalami perubahan yang konstan, dan pengelolaan sumber daya manusia harus siap menghadapi dan mengelola perubahan tersebut. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, dan manajemen perubahan yang terstruktur . Berikut beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut (Syarief *et al.*,2022) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.” Manajemen Sumber



Daya Manusia menurut Badriyah (2019 dalam Jurnal *et al. n.d.*) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018 dalam Jurnal *et al., n.d.*) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan – tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan



bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia meliputi empat fungsi dari manajemen yang disingkat dengan POAC, yaitu :

1) Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagaian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.



4) Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengamatan dan koreksi terhadap kinerja karyawan / anggota organisasi apakah telah sesuai dengan perencanaan awal organisasi perusahaan. Jika terjadi penyimpangan apakah cukup dilakukan perbaikan atau perlu melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam manajemen terdapat 6 (enam) fungsi operasional sebagai berikut :

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

4) Integrasi atau Penyatuan (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “integrasi atau penyatuan”. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap- sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Perawatan atau Pemeliharaan (*Maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

6) Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*)

Adalah semua keputusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua



urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan
diurus pada divisi ini.

2. Definisi Produktivitas Kerja

(Sukardi, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin (Suprpto *et al.*, 2023).

1. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Pada penelitian (Engel, 2019) penelitiannya didasari berdasarkan (Anoraga, 2014), terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator pengukuran produktivitas yaitu :



a. Minat terhadap pekerjaan

Minat pada dasarnya mencerminkan penerimaan individu terhadap hubungan antara dirinya dan orang lain. Semakin erat atau kuat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya, ketika seseorang mengejar pekerjaan yang mereka nikmati atau minati, serta merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasilnya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat mereka.

b. Upah yang di dapatkan

Pada dasarnya, karyawan yang bekerja berharap menerima imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Ketika mereka menerima upah yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.

c. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif pada semua pihak, termasuk karyawan, pimpinan, dan hasil kerja. Menyesuaikan suasana lingkungan kerja sangat penting, dan para pemimpin perlu memastikan lingkungan kerja yang sesuai.

d. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh serta pelatihan sebelum menjalankan tugas. Ini mencakup langkah-langkah untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan risiko di tempat kerja, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan aman.



e. Disiplin terhadap pekerjaan

Sikap dan tindakan untuk selalu mematuhi aturan dan peraturan yang ada bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2017 dalam Ledy Nevira Anggraini *et al.*, 2023) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Tohardi (2009), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha pabrik secara individu, misalnya, mutu SDM yang digunakan, faktor atau produksi yang digunakan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan, misalnya pendidikan, pelatihan, motivasi, hubungan industri, dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari prekonomian atau industri-industri misalnya : kondisi geografis, sosial budaya dan iklim.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1) Indikator produktivitas kerja

(Mawarni *et al.*, 2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2) Indikator produktivitas menurut Eksan (2020 dalam Nurhalizah & Oktiani, 2024) yaitu :

1. Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang



mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3) Menurut (Mbate'e, 2020) indikator produktivitas kerja, yaitu :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Hubungan antar lingkungan kerja.

4) Menurut Hulu *et al.* (2022) dalam Sisca *et al.* (2020) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Mampu mengatasi permasalahan Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun



mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

5. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

6. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai indikator dari produktivitas kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa indikator berasal dari dalam diri dan luar (lingkungan), pegawai itu sendiri. Apabila, indikator ini berjalan seimbang, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat dan semakin baik dan tentunya membawa keuntungan bagi suatu organisasi.

1) Upaya peningkatan produktivitas Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Perbaikan terus menerus Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu – satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik – praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang – undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkaryaannya mutu kekerjaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

3. Definisi Pengaruh Teknologi Digital

Perkembangan teknologi digital sangat berkembang pesat. Teknologi digital mempunyai kaitan erat dengan media, karena media berkembang beriringan dengan majunya teknologi dari media lama sampai media terbaru, sehingga mempermudah manusia dalam segala bidang yang berkaitan dengan digital. Menurut (Abdul Rauf, 2016) Musnaini, Suherman, Wijoyo, & Indrawan (2020) teknologi digital merupakan teknologi yang tidak lagi menggunakan tenaga manusia, atau manual. Tetapi cenderung pada sistem pengoperasian yang otomatis dengan sistem komputerisasi atau format yang dapat dibaca komputer.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Digitalisasi adalah proses mengubah informasi dan data dari format fisik ke format digital. Ini mencakup pemanfaatan teknologi digital untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memproses data, sehingga memudahkan akses, analisis, dan pendistribusian informasi (Kurniawan, 2022). Digitalisasi mencakup berbagai aspek, seperti: Data Digital: Mengubah dokumen, gambar, dan suara menjadi format digital (misalnya, PDF, JPEG, MP3). Proses Bisnis: Mengotomatiskan proses manual menggunakan perangkat lunak dan perangkat digital (misalnya, sistem manajemen proyek, perangkat lunak akuntansi). (Liu, 2023) menyatakan Layanan Digital: Penyediaan layanan melalui platform digital, seperti e-commerce, perbankan daring, dan telemedicine. Digitalisasi merupakan bagian dari proses mengubah informasi, proses, dan layanan menjadi format digital untuk meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan produktivitas. Digitalisasi memungkinkan pemanfaatan teknologi informasi untuk memfasilitasi interaksi dan pengelolaan data. Digitalisasi adalah proses mengubah informasi dan proses dari format fisik ke format digital. Proses ini mencakup pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan data secara efisien (Wen, 2022). Digitalisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, aksesibilitas informasi, dan memfasilitasi interaksi antara pengguna dan sistem. (Widyawati & Suhermin, 2024)

Jenis – Jenis Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Rippa dan Secundo (2018) Soleha *et al.* (2024) Penggunaan Teknologi Digital dibagi kedalam tiga bagian berikut ialah:



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1. Digital Artifact

Merupakan komponen dari Penggunaan Teknologi Digital, aplikasi, atau konten yang menawarkan fungsi dan nilai tertentu pada penggunaannya. Contoh dari digital artifact adalah Digital Storytelling atau sebuah konsep menceritakan cerita dengan bentuk digital misalnya dengan gambar, audio, video, dan animasi serta dilengkapi dengan narasi dan music untuk menyampaikan informasi kepada pengguna.

2. Digital Platform

Didefinisikan sebagai platform berbasis perangkat lunak yang memungkinkan pengguna beroperasi secara antarmuka melalui modul yang mereka operasikan. Contoh dari digital platform adalah cloud computing dan sosial media atau sebuah media yang memungkinkan penggunaannya untuk berkomunikasi dimanapun dan kapanpun tidak terbatas ruang dan waktu dalam satu aplikasi.

3. Digital Infrastructure

Didefinisikan sebagai alat dan sistem yang mampu memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar pengguna. Ini melibatkan banyak pengguna yang berkolaborasi untuk menciptakan sistem yang saling berhubungan. Contoh Infrastruktur Digital dicontohkan dengan Pencetakan 3D, suatu proses yang digunakan untuk menghasilkan objek tiga dimensi dengan melapisi material di bawah kendali komputer, memungkinkan terciptanya hampir semua bentuk atau objek. Dalam proses ini, beberapa pengguna terlibat, dengan tugas dibagi antara desain dengan bantuan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

komputer dan pengoperasian mesin untuk mengubah desain menjadi produk nyata.

1) Manfaat Penggunaan Teknologi Digital

Perkembangan zaman ke era digital membawa manfaat bagi kehidupan manusia diantaranya membantu pekerjaan dalam membuat, mengubah, menyimpan, menyampaikan informasi dan menyebarluaskan informasi secara cepat, berkualitas, dan efisien. Menurut (Sabathani & dkk., 2021) dalam perkembangan Penggunaan Teknologi Digital ini tentu banyak dampak yang dirasakan dalam era perkembangan teknologi atau era digital ini. Berikut dampak positif yang dapat dirasakan antara lain:

1. Informasi yang dibutuhkan dapat lebih cepat dan lebih mudah dalam mengaksesnya.
2. Tumbuhnya inovasi dalam berbagai bidang yang berorientasi pada Penggunaan Teknologi Digital yang memudahkan proses dalam pekerjaan kita.
3. Munculnya media massa berbasis digital, khususnya media elektronik sebagai sumber pengetahuan dan informasi masyarakat.
4. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Munculnya berbagai sumber belajar seperti perpustakaan online, media pembelajaran online, diskusi online yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.



6. Munculnya e-business seperti toko online yang menyediakan berbagai barang kebutuhan dan memudahkan mendapatkannya.

2) Indikator Penggunaan Teknologi Digital

Menuru Huslina *et al.* (2015) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur teknologi informasi digital yaitu:

1. Pemanfaatan komputer
2. Penggunaan jaringan internet
3. Pengawasan secara terkomputerisasi
4. Penilaian secara terkomputerisasi.

4. Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja yaitu adanya rasa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Syarifi *et al.*, 2019) Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020)

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkomponen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan support (Singh & Aggarwal,



2018). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya, simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek Kyoo & Insuk, 2017). Dari uraian teori, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perasaan dan perilaku positif dari pengalaman bekerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

1) Aspek- aspek kebahagiaan di tempat kerja

Menurut (Fisher, 2010), kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

1. Percaya Pada Lingkungan Kerja (Trust The People They Work For) Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).
2. Penghargaan Diri di Tempat Kerja (Have Pride in What They Do) Pekerja yang dapat saling menghargai, akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya (Fisher, 2010).
3. Nyaman Pada Lingkungan Kerja (Enjoy The People They Work With) Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk (Fisher, 2010). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik, lembaga ataupun perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat meliputi kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan kerja, suhu ruangan yang cukup, penerangan yang cukup, dan adanya tingkat kebisingan yang rendah. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dapat meliputi hubungan kerja sama yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya pengawasan kerja untuk setiap pekerja (Listyarini, Lie, Efendi, & Sisca, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu percaya pada lingkungan kerja (trust the people they work for), penghargaan diri di tempat kerja (have pride in what they do), dan nyaman pada lingkungan kerja (enjoy the people they work with).

2) Faktor – faktor kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa faktor yang dikutip berdasarkan berbagai literature jurnal, seperti: faktor kepuasan kerja (Anggraini, 2018), otonomi kerja (Hakim Berlian Gressy Septarini et al., 2014), work



engagement Satriawan *et al.* (2019), spirituality at work atau penemuan makna (Prasetyo, 2015), kualitas persahabatan (Herlina & Loisa, 2018), dan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019), yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Meningkatnya kebahagiaan di tempat kerja disebabkan karena adanya peningkatan kepuasan kerja (Anggraini, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi bagian yang penting untuk menentukan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang mampu memiliki kepuasan yang baik akan memberikan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk lingkungan dan kebahagiaannya di tempat kerja. Kepuasan kerja juga akan memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan perilakunya di tempat kerja.

2. Otonomi Kerja

Otonomi kerja dapat menunjukkan bentuk yang positif berupa kebahagiaan di tempat kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang rendah, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Karyawan yang memiliki otonomi kerja akan memperoleh banyak respon dan dampak positif, sehingga karyawan akan memperoleh dan meningkatkan kebahagiaannya di tempat kerja (Hakim Berlian Gressy Septarini *et al.*, 2014)

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. *Spirituality At Work*

Adanya spirituality at work mampu mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang mampu menemukan dan memberikan makna pada setiap pekerjaan yang dilakukannya, serta yakin pada nilai-nilai yang dipegang, akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Beberapa hal yang dapat membantu mengembangkan spiritualitas di tempat pada pekerja, yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan keseimbangan hidup, kesempatan untuk meningkatkan kretivitasnya, dan kemauan untuk bekerja sama dengan seluruh kerjanya (Prasetyo, 2015)

4. *Work Engagement*

Kebahagiaan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh work engagement. Apabila work engagement pada karyawan tinggi, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja pun akan tinggi karena memiliki pemikiran yang positif, keyakinan yang besar dalam menyelesaikan tugas, serta semangat dan produktivitas yang tinggi. Ketika tingkat kebahagiaan karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun sebaliknya, ketika work engagement karyawan rendah, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan pun akan rendah dan akan memunculkan perasaan yang tidak nyaman di tempat kerjanya (Satriawan, Yuzarion, & Widiana, 2019).



5. Kualitas Persahabatan

Kualitas persahabatan diketahui dapat meningkatkan perasaan bagian di tempat kerja, karena adanya hubungan persahabatan yang baik di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada perasaan karyawan secara personal sehingga karyawan dapat merasakan bahagia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan jika hubungan sosial yang baik di tempat kerja akan menimbulkan perasaan bahagia. Ketika kualitas persahabatan yang dimiliki semakin tinggi, maka tingkat kebahagiaan yang dimiliki dalam bekerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kualitas persahabatan yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula tingkat kebahagiaan yang dimiliki (Herlina & Loisa, 2018) Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memberikan sumbangan yang efektif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan. Adanya keleluasaan yang perusahaan atau organisasi berikan pada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada karyawan perempuan, sangat berpengaruh pada tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya (Mustofa & Prasetyo, 2020) .

Berdasarkan faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja akan muncul dan meningkat ketika faktor-faktor di atas juga terpenuhi. Faktor-faktor tersebut meliputi



faktor kepuasan kerja, otonomi kerja, spirituality at work, work engagement, kualitas persahabatan, dan keseimbangan pekerjaan-keluarga. Berkaitan dengan kebahagiaan di tempat kerja, semakin tinggi kualitas faktor-faktor tersebut muncul, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaannya di tempat kerja.

3) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Menurut (Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, 2020), ada empat indikator kebahagiaan di tempat kerja yang dapat membantu menilai tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Berikut penjelasan dari masing-masing indikator:

1. Hubungan Positif dengan Orang Lain:

Indikator ini mencakup kualitas hubungan interpersonal yang dimiliki karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan tim. Hubungan yang positif akan mendorong kolaborasi yang baik, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepercayaan dan rasa saling mendukung di antara karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan orang lain di tempat kerja cenderung merasa lebih bahagia dan nyaman dalam lingkungan kerjanya.

2. Kebetahan dalam Bekerja:

Kebetahan atau loyalitas dalam bekerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan yang betah bekerja biasanya merasa bahwa mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, menikmati pekerjaannya, dan merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerja. Ini adalah tanda bahwa karyawan puas



dengan pekerjaannya dan merasa memiliki ikatan yang positif dengan tempat kerja.

3. Insentif:

Insentif adalah kompensasi tambahan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Insentif ini bisa berupa bonus, tunjangan, promosi, atau penghargaan atas kinerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan insentif cenderung merasa dihargai atas kontribusinya dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

4. Semangat dalam Bekerja:

Semangat kerja merujuk pada antusiasme dan motivasi yang dimiliki karyawan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang bersemangat biasanya menunjukkan dedikasi tinggi, inisiatif, dan minat yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Semangat ini biasanya dipengaruhi oleh perasaan dihargai, lingkungan kerja yang positif, dan kejelasan tujuan yang ingin dicapai bersama.

4) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan bukan hanya rasa bahagia, ini merupakan syarat di tempat kerja agar memiliki kinerja yang tinggi (Fisher 2010, dalam Maham & Bhatti, 2019) Terdapat indikator-indikator kebahagiaan di tempat kerja, antara lain :

1. Kepuasan hidup Tingkat persetujuan terhadap kebutuhan hidup, tujuan, makna dan keamanan di tempat kerja.



2. Hubungan antar pribadi Interaksi dan keharmonisan dengan teman-teman terdekat di tempat kerja.
3. Penegasan diri Tingkat penegasan sebagai kompetensi diri dan citra pribadi.
4. Kesehatan fisik dan mental Penelitian terhadap kondisi kesehatan pribadi karyawan.
- 5) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Terdapat indikator indikator kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh (Ali & Nurmayanti, 2024) dalam Hao (2018), yaitu:

1. *Life Satisfaction,*
2. *Interpersonal Relationships,*
3. *Self-Affirmation,*
4. *Physical*
5. *Mental Health*
- 6) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut (Tumbol et al., 2022) dalam Pryce dan Jones (2010) :

1. *Contribution,*
2. *Conviction,*
3. *Culture,*
4. *Commitment,*



5. Confidence.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merujuk pada studi-studi yang telah dilaksanakan sebelumnya dan memiliki relevansi dengan topik atau isu yang sedang diteliti saat ini. Penelitian ini dapat berupa kajian, riset, atau karya ilmiah yang telah dipublikasikan dalam jurnal, buku, artikel, atau bentuk lain yang memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di bidang tertentu.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian dan alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Faustine, D. (2024).	Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan.	workplace well-being dan kinerja karyawan. Alat analisis: menggunakan skala likert	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa work engagement terbukti menjadi mediasi penuh dalam peran workplace well-being on performance.
2.	Sutrischastini, A., Gusti, Y. K., & Widyayanti, E. R. (2024).	Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta. <i>Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program</i>	peran perilaku inovatif pelaku usaha sebagai variabel pemediasi pengaruh kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha. Alat analisis: menggunakan Path Analysis	kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif kebahagiaan ditempat kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

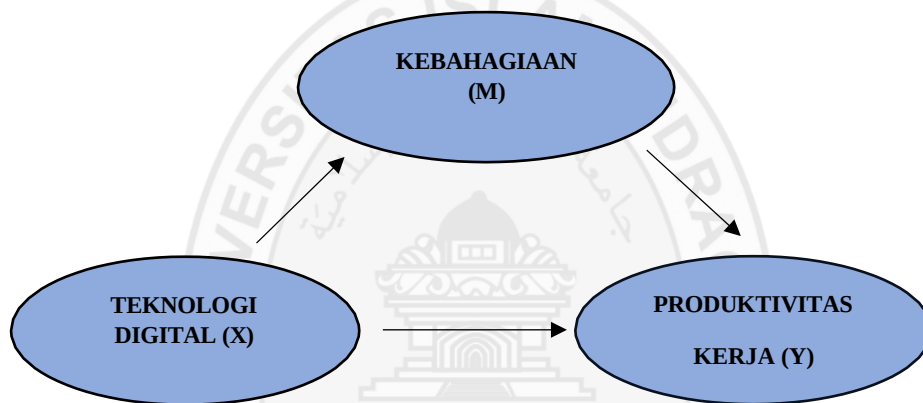
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian dan alat Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Magister Manajemen,</i>		
3.	Ningsih, S. R. (2024).	Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. <i>Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance,</i>	Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia analisis data: menggunakan data sekunder.	teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pemerintah dan pelaku usaha perlu terus mendorong penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memajukan perekonomian Indonesia.
4.	Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021).	Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. <i>Center of Economic Students Journal,</i>	pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja pada perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Analisis data: menggunakan metode sensus.	Penggunaan Teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5.	Suyatno, A., & Suhermin, S. (2024, November).	the role of happiness in the workplace in mediating the influence of digital technology and job security on lecturer performance. in <i>international conference of business and social sciences</i> (pp. 624-633).	Keamanan kerja dan sikap terhadap teknologi digital Analisis data: Menggunakan model persamaan struktural (PLS-SEM).	Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4diketahui bahwa ada empathipotesis yang dapat diterima yaitu H2, H3, H4, dan H5. Sedangkan H1 ditolak

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu diolah penulis (2024)



C. Kerangka Pemikiran

Pengertian kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2018) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan :

- 1) **X** : Teknologi Digital (Variabel Independen)
- 2) **M**: Kebahagiaan (Variabel Mediasi)
- 3) **Y** : Produktivitas Kerja (Variabel Dependen)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



H1 : Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H2 : Teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan Di tempat kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H3 : Teknologi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H4 : Kebahagiaan di tempat kerja memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

E. Konsep Operasional Variabel

a) Variabel Independent (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Penggunaan teknologi digital dalam operasional kantor Badan Pusat Statistik yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, sistem informasi, dan platform komunikasi yang mempermudah proses pengelolaan data statistik

b) Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau perantara adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas sebagai hubungan terukur tidak langsung dan tidak teramati. Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai di kantor terkait



dengan kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pengakuan atas kinerja mereka.

c) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya Variabel bebas/dependent. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, sehingga meningkatkan output kerja, yang dipengaruhi oleh teknologi digital dan kebahagiaan kerja.

d) Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) Definisi operasional merupakan penentu konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Teknologi Digital (X)	Digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuar arsip dokumen bentuk digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumer dan software pendukung. (Musnaini et al, 2020).	Pemanfaatan komputer	1-2	Ordinal
			Penggunaan jaringan internet	3-4	Ordinal
			Pengawasan secara terkomputerasi	5-6	Ordinal
			Penilaian secara terkomputerasi	7-8	Ordinal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item	Skala
2.	Kebahagiaan (M)	Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020).	Hubungan Positif dengan Orang Lain.	1-2	Ordinal
			Kebetahan dalam Bekerja.	3-4	Ordinal
			Insentif	5-6	Ordinal
			Semangat dalam Bekerja	7-8	Ordinal
3.	Produktivitas kerja(Y)	Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan	Sikap kerja	1-2	Ordinal
			Tingkat Keterampilan	3-4	Ordinal
			Hubungan Antar lingkuan kerja	5-6	Ordinal

Sumber Data : hasil olahan peneliti 2025