

KAJIAN LITERATUR SISTEMATIS TENTANG KINERJA DAN KESEJAHTERAAN SEBAGAI PILAR UTAMA KESUKSESAN

DARTO

Universitas Negeri Surabaya

MOCHAMAD NURSALIM

Universitas Negeri Surabaya

AMROZI KHAMIDI

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membahas pentingnya kinerja dan kesejahteraan sebagai pendorong keberhasilan individu dan organisasi. Rumusan masalah dari makalah ini adalah (1) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. (2) Bagaimana cara meningkatkan kinerja dan produktivitas (3) Hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan staf? (4) Bagaimana cara menjaga kesejahteraan staff ? (5) Dalam dunia pendidikan, adakah korelasi antara kinerja, kesejahteraan, dan tingkat mutu pendidikan? (6) Dalam dunia pendidikan, upaya apa yang paling realistis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review atau lebih familiar dengan bahasa lain Systematic Literature Rivew (SLR) adalah metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan seluruh temuan pada suatu topik penelitian, guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan (Kitchenham & Piagam, 2007). Hasilnya adalah: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas adalah individu, organisasi, dan teknologi (2) Pelatihan, kompensasi, dan motivasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (3) Mengingat kesehatan, keuangan, dan karir dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. kesejahteraan staf (4) Peningkatan produktivitas, presentasi, dan branding dapat dilakukan untuk menjaga kesejahteraan staf (5) Dalam dunia pendidikan terdapat korelasi yang erat antara kinerja, kesejahteraan, dan tingkat mutu. pendidikan (6) Dalam dunia pendidikan, peningkatan gaji dan insentif, pelatihan, dukungan psikologis merupakan upaya paling realistis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

Kata Kunci: Kinerja, Kesejahteraan, Kesuksesan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan motor penggerak kinerja karyawan meningkat maka kegiatan organisasi, sehingga jika kinerja organisasi juga meningkat.

Karyawan didorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengadopsi sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, dan disiplin. Dikutip dari laman *Jobstreet.com* dengan survei 16.348 responden pada bulan November 2023 mengenai kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaannya, dengan hasil survei 72% karyawan merasa tidak sejahtera dengan pekerjaannya, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaji yang tidak sesuai harapan, lingkungan tempat kerja yang tidak menyenangkan, dan sistem kerja yang kaku (Mahmud, 2024).

Kinerja karyawan merupakan tingkat kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kecepatan, ketepatan, kualitas, kuantitas, dan lain-lain. Sebagaimana, menurut Adhari (2020:77) bahwas kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, memperkuat posisi perusahaan di pasar, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kesejahteraan.

Selain kinerja karyawan, kesejahteraan juga merupakan variabel yang mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi kreativitas karyawan. Seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, beberapa kelemahan dalam organisasi lebih banyak cenderung memiliki dampak negatif pada karyawan dengan kesejahteraan kerja yang rendah dibandingkan dengan karyawan dengan kesejahteraan kerja yang tinggi; di sisi lain, dibandingkan dengan karyawan dengan kesejahteraan kerja rendah, beberapa kondisi yang menguntungkan cenderung memiliki dampak positif pada karyawan dengan kesejahteraan kerja yang tinggi sehingga bisa mempengaruhi kreativitas karyawan Larsen et al. (1989) dalam Rentao Miao & Yi Cao (2019).

Menciptakan kesejahteraan Karyawan sering menjadi tantangan tersendiri bagi tiap perusahaan, dan seringkali perkembangan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan tidak difasilitasi

dengan baik oleh manajemen atau pimpinan perusahaan.

Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh karyawan. Sebagai perwujudannya apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah ini yaitu (1) Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas? (2) Bagaimana cara meningkatkan kinerja dan produktivitas? (3) Apakah hal-hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan? (4) Bagaimana cara menjaga kesejahteraan karyawan? (5) Dalam dunia Pendidikan, apakah ada korelasi antara kinerja, kesejahteraan, serta tingkat kualitas pendidikan (6) Dalam dunia pendidikan, apa saja upaya yang

paling realistis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan?

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan maka makalah ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. (2) Memaparkan cara meningkatkan kinerja dan produktivitas (3) Mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan staf (4) Menjelaskan cara menjaga kesejahteraan staf (5) Mengetahui korelasi antara kinerja, kesejahteraan, serta tingkat kualitas pendidikan (6) Menjelaskan apa saja upaya yang paling realistis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan?

METODE PENELITIAN

Kajian Literatur Sistematis atau lebih familiar dengan bahasa lain *Systematic Literature Review* (SLR) merupakan metode literatur review yang mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi seluruh temuan-temuan pada suatu topik penelitian, untuk menjawab pertanyaan penelitian (*research question*) yang telah ditetapkan sebelumnya (Kitchenham & Charters, 2007).

Secara umum tahapan melakukan SLR terdiri dari 3 bagian besar: *Planning*,

Conducting dan Reporting. Pada tahap perencanaan (*Planning*) ini kita menentukan terlebih dahulu *Research Question* (RQ) yang digunakan untuk menuntun proses pencarian dan ekstraksi literatur. Tahapan *conducting* adalah tahapan yang berisi pelaksanaan dari SLR itu sendiri, dimulai dari penentuan keyword pencarian literatur, penentuan sumber, menentukan kriteria dan ekstraksi data.

Reporting adalah tahapan penulisan hasil SLR dalam bentuk tulisan, baik untuk dipublikasikan dalam bentuk paper ke jurnal ilmiah atau untuk menyusun laporan penelitian. Di dalam makalah ini, tinjauan pustaka yang digunakan adalah sebuah teori-teori yang menjadi sebagai landasan dalam sebuah penelitian, selain itu juga kajian pustaka juga melalui jurnal-jurnal penelitian nasional dan internasional atau dari jurnal penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas

a. Individu

Sumber Daya Manusia yang merupakan kumpulan individu juga sangat penting di dalam suatu kegiatan perusahaan, maka dari itu bagi suatu perusahaan

perlu untuk mengelola Sumber Daya Manusia dengan lebih sebaik-baiknya, oleh karena itu salah satu kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan tidak hanya di dalam keunggulan sebuah teknologi dan juga dalam ketersediaan dana, tetapi juga pada sektor manusiannya.

Maka segala tindakan serta keputusan yang sudah dibuat dalam suatu perusahaan adalah untuk semata-mata agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, untuk itu juga maka diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan handal yang dapat atau mampu menjalankan suatu tindakan kemudian bagi sebuah perusahaan sehingga dapat bertahan atau survive.

Diperlukan sebuah perencanaan serta pengelolaan yang efektif atas Sumber Daya Manusia-nya yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut, sehingga muncul segala keahlian dan juga tenaga yang dapat sebagaimana diperlukan perusahaan yang dapat digunakan dengan sepenuhnya dengan menunjukan hasil yang efektif di dalam sebuah peranan suatu tenaga kerja pada saat ini serta dapat fleksibel terhadap pertanggung jawaban yang lain di luar dari peran utamanya sebuah tenaga kerja tersebut pada suatu perusahaan.

b. Organisasi

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang sulit dipisahkan. Karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dari suatu organisasi, tanpa mereka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan keberadaan karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Karyawan dapat secara optimal mencurahkan berbagai keterampilan yang ada pada dirinya untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan peningkatan produktivitas kerja. Satu hal yang sangat diperhatikan oleh organisasi adalah produktivitas kerja.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Berbagai pemangku kepentingan bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan barometer seberapa efektif tenaga kerja digunakan dalam proses

produksi untuk mencapai output yang diharapkan.

Puba (2019) menggarisbawahi bahwa produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Tingkat produktivitas setiap karyawan berbeda-beda, bisa tinggi atau rendah tergantung seberapa gigih mereka menjalankan tugasnya. Karyawan dituntut untuk harus memiliki semangat kerja, disiplin dan inisiatif yang tinggi untuk dapat terus meningkatkan hasil kerja, maka organisasi juga harus dapat menyediakan alat, kesempatan pelatihan, fasilitas kerja dan prasarana lainnya untuk karyawan.

Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas harus fokus pada permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap dan perilaku yang menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat menjamin kelangsungan kerja di organisasi.

Karyawan menghasilkan produktivitas kerja, namun seringkali menurun seiring berjalannya waktu. Masalah produktivitas adalah masalah umum yang sering terjadi dalam organisasi apa

saja. Jika permasalahan produktivitas tidak ditangani secara efektif maka akan berdampak negatif terhadap organisasi

c. Teknologi

Teknologi dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Misalnya, dengan menggunakan *software* manajemen waktu, karyawan dapat mengatur jadwal kerja mereka sendiri dan memastikan bahwa mereka menghabiskan waktu mereka dengan produktif. Selain itu, teknologi seperti aplikasi pengingat dan penjadwalan dapat membantu karyawan untuk tetap terorganisir dan mengurangi stres karena kesibukan (Nikoharjo, et al. 2020).

Tidak hanya itu, teknologi juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dalam produksi. Misalnya, dengan menggunakan mesin-mesin otomatis dalam produksi, perusahaan dapat menghemat waktu dan biaya produksi, serta meningkatkan efisiensi. Teknologi seperti robotika dan automasi juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan mengurangi risiko kesalahan manusia dalam produksi.

Tentunya, untuk menggunakan teknologi dengan maksimal dalam

meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam menggunakan teknologi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan workshop bagi karyawan untuk meningkatkan literasi digital mereka.

2. Cara meningkatkan kinerja dan produktivitas

a. Pelatihan

Pelatihan yang dimaksudkan guna meningkatkan produktivitas adalah kegiatan pelatihan yang diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas pekerjanya melalui pembekalan materi pelatihan tentang alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas. Hasil yang ingin dicapai dari kegiatan ini adalah tersedianya pekerja-pekerja yang sadar akan perlunya peningkatan produktivitas dan mampu menjadi praktisi peningkatan produktivitas di perusahaan (Nabawi, 2019).

Sementara Imanuddin (2016) mengungkapkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila

dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Produktivitas kerja sangat penting dalam rangka memastikan suatu bisnis bisa memperoleh keuntungan. Kalau begitu,

kamu perlu terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Kompensasi

Dalam pengelolaan SDM, kamu bisa menerapkan *reward system* dan *recognition system*. Meskipun keduanya diterjemahkan sebagai penghargaan, tetapi maknanya sedikit berbeda. *Reward system* lebih merujuk kepada bentuk apresiasi berupa materi, di luar gaji atau tunjangan, yang diberikan oleh perusahaan. Karena berupa materi, sudah pasti perusahaan membutuhkan biaya tambahan untuk menerapkan sistem ini. *Reward system* umumnya diberikan dengan syarat tertentu. Jadi, karyawan baru memperolehnya apabila memiliki pencapaian khusus. Misalnya, sistem bonus yang diberikan kepada karyawan berhasil mencapai target penjualan. Di sisi lain, *recognition system* bertujuan memberikan ‘keuntungan psikologis’ bagi karyawan. Sekilas, cara ini mungkin terdengar klise, tetapi sebuah penelitian di USA menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Amerika mengundurkan diri dari pekerjaannya karena merasa kurang dihargai (Parole, 2009).

c. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah keinginan atau dorongan yang akan timbul pada

diri seseorang baik secara sadar maupun dengan tidak sadar untuk melakukan perbuatan dengan sebuah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Andika (2019) dijelaskan bahwasanya pengertian motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan

tentunya mempunyai tingkat motivasi yang berbeda-beda.

Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mendapatkan uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Sedangkan, beberapa orang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi. Kompensasi bisa diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk bonus bagi kinerja karyawan yang mampu memberikan peningkatan atau target tertentu.

Kompensasi ataupun insentif sangat mampu menjadi pendorong peningkatan performa. Selanjutnya, kesempatan promosi jabatan ke level yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performa. Selain sebagai salah satu bentuk penghargaan, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk berkontribusi lebih keras pada perusahaan.

3. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan Karyawan

a. Kesehatan

Faktor yang pertama adalah yang perlu diperhatikan dalam menciptakan keajahteraan pekerja adalah lingkungan kerja yang sehat dan

menyenangkan. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus saat bekerja. Perlengkapan alat kerja di kantor yang nyaman dan lengkap juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan di lokasi kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Lingkungan juga meliputi relasi yang suportif antar seluruh karyawan.

b. Finansial

Kesejahteraan finansial terwujud ketika seseorang mampu memenuhi seluruh kebutuhan serta memiliki uang yang tersisa, dapat mengendalikan keuangan mereka dan merasa aman secara finansial, sekarang dan di masa depan (Muir et al., 2017). Persiapan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan kewajiban finansial saat ini maupun yang akan datang dapat dilakukan oleh individu yang mempunyai dasar pengelolaan keuangan yang baik.

Hal tersebut terjadi karena kesejahteraan finansial dapat tercapai apabila individu tersebut mampu mengelola aset yang

dimiliki untuk dikembangkan sehingga dapat mencapai kesejahteraan keuangan (Hidayah et al., 2021). Dalam kaitannya dengan peran Perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan finansial bagi karyawannya dapat dilakukan dengan menyediakan gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai serta jaminan yang dapat dimanfaatkan secara maksimal di masa pensiun.

c. Karir

Karir adalah urutan, status, jenjang dan pengalaman pekerjaan, jabatan atau posisi seseorang baik dalam perusahaan, organisasi maupun pekerjaan sambilan (*freelance*) sehingga menuntut tanggung jawab dan kemampuan kerja yang lebih baik. Karir juga dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas pekerjaan berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungan sosialnya. Karir erat hubungannya dengan bekerja, pekerjaan dan jabatan dan dapat bermuara pada kesejahteraan kaaryawan. Bekerja ialah konsep dasar yang menunjuk pada sesuatu yang dilakukan karena menginginkannya dengan harapan dapat dinikmati.

Pekerjaan adalah posisi ketenagakerjaan dalam suatu jabatan, mungkin kita dapat

melakukan banyak pekerjaan dalam suatu jabatan, sebab pekerjaan itu menghasilkan uang yang kita butuhkan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun untuk melakukan serta membeli hal-hal yang kita sukai. Jabatan adalah lapangan kerja dan profesi yang mungkin saja berganti-ganti selama beberapa waktu sepanjang hidup seorang pekerja.

4. Menjaga kesejahteraan Karyawan

a. Produktivitas

Produktivitas memiliki korelasi yang kuat terhadap Kreativitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam waktu tertentu. Kinerja adalah suatu gambaran hasil tentang tingkat pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai sasaran organisasi (Baheshtifar, et al. 2019).

Kesejahteraan mencakup berbagai aspek organisasi meliputi kesehatan dan keselamatan. Organisasi memulai program produktivitas untuk perbaikan karyawan. Kesehatan tempat kerja dan

berbagai program kesejahteraan telah menjadi hal yang penting bukan hanya untuk karyawan tetapi juga untuk organisasi karena mereka memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Guest & Conway (2002) dalam Muhammad Ibrahim Abdullah et al (2020).

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan di organisasi seperti program kebugaran di tempat kerja, pengaturan kerja yang fleksibel untuk menghindari frustrasi, pendidikan keuangan, pembinaan karir, pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional, memberikan makanan yang sehat kepada karyawan, membangun lingkungan kerja yang ramah dalam organisasi dan sebagainya. Renee Baptiste et al (2008) dalam Muhammad Ibrahim Abdullah et al (2020).

b. Presensi

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti diharuskan untuk melakukan presensi. Presensi inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir kerja dengan tepat waktu maka akan menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.

Selain kehadiran, salah satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Begitu juga tugas yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator ini dapat menentukan kecakapan, tingkat kompetensi serta keterampilan seorang karyawan dalam bekerja.

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yang satu ini berlaku di semua sektor pekerjaan. Hal ini dapat dimaksimalkan seiring dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c. Citra

Beberapa perusahaan yang bergerak di bidang fashion kurang diminati oleh pelanggannya karena mereka tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Inilah pentingnya kesejahteraan karyawan, yaitu membangun citra positif sebagai tempat kerja yang peduli terhadap pekerjanya.

Perusahaan dapat meningkatkan daya tarik dalam persaingan pasar dan membantu membangun reputasi yang kuat. Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik, mental, emosional, dan sosial karyawan di dalam suatu perusahaan. Dalam kata lain, kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek yang memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan pekerjaannya. Intinya, kesejahteraan karyawan bukan hanya sebatas gaji yang memadai, melainkan juga melibatkan faktor-faktor yang berkontribusi pada kualitas hidup dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja

5. Korelasi antara kinerja, kesejahteraan, serta kualitas pendidikan

a. Kinerja

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling mempengaruhi hal ini dapat terlihat apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan mengalami kenaikan juga. Lalu hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Walker (2017)

menyatakan bahwasanya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan sebuah kinerja karyawan. Serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana karyawan harus dapat mengendalikan faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Eka (2018) dan Affini (2021) yang menunjukkan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kesejahteraan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi

kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja.

Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Punia, et al. (2013) menggarisbawahi bahwa insentif selayaknya dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi individu pada organisasi.

c. Kualitas Pendidikan

Jika tingkat kesejahteraan guru tidak terjamin, maka kinerja yang dihasilkan pun akan kurang efektif. Oleh sebab itu, utamakan kesejahteraan guru terlebih dahulu agar kinerja yang dihasilkan pun akan mendorong proses pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Jadi, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang sangat erat antara peningkatan kesejahteraan pendidik dengan kinerja mereka. Saat

kinerja para pendidik semakin berkualitas maka akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

6. Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru

a. Gaji dan tunjangan

Gaji dan tunjangan seorang guru rasanya terlalu jauh untuk mencapai kesejahteraan hidup layak sebagaimana profesi lainnya. Hal itulah, tampaknya yang menjadi salah satu alasan mengapa guru disebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa 3 Guru di Indonesia dibayar murah, maka tidak heran bahwa guru mengaku ada yang mencari objekan diluar tugas mengajar, seperti menjadi guru privat, menjadi tukang ojek dan sebagainya.

Melihat nasib dan kesejahteraan guru yang memprihatinkan itulah pemerintah Indonesia ingin memberikan *reward* berupa pemberian tunjangan profesional yang berlipat dari gaji yang diterima. Harapan ke depan adalah tidak ada lagi guru yang bekerja mencari objekan diluar dinas karena kesejahteraannya sudah terpenuhi.

b. Pelatihan

Guru memainkan peran sentral dalam menyediakan pendidikan berkualitas

bagi siswa. Meningkatkan kualitas pendidikan memerlukan upaya terus-menerus untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru. Melalui pelatihan guru yang efektif, guru dapat mengembangkan metodologi pengajaran yang inovatif, memahami kebutuhan siswa secara individu, dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif.

Salah satu manfaat utama dari pelatihan guru adalah pengembangan keterampilan pengajaran yang lebih baik. Dalam pelatihan, guru diperkenalkan dengan pendekatan dan strategi pengajaran terbaru yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan siswa. Mereka belajar tentang praktik pengajaran terbaik, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, penilaian formatif, dan pendekatan berbasis proyek. Pelatihan ini membantu guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, menarik, dan relevan bagi siswa.

Selain itu, pelatihan guru juga membantu meningkatkan pemahaman tentang kebutuhan siswa secara individu. Guru mempelajari berbagai strategi dan pendekatan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa serta gaya belajar yang berbeda. Dengan

pemahaman ini, guru dapat menyesuaikan pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan individual siswa. Mereka dapat memberikan dukungan tambahan kepada siswa yang membutuhkan bantuan ekstra dan memberikan tantangan yang sesuai untuk siswa yang lebih mampu.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Billet, et al (2022). dikatakannya bahwa pelatihan guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif. Guru yang terlatih dengan baik memiliki pengetahuan tentang cara menciptakan atmosfer yang inklusif, penuh hormat, dan mendorong kolaborasi di kelas. Mereka dapat menggunakan strategi pengelolaan kelas yang efektif, mengembangkan hubungan yang positif dengan siswa, dan mendorong partisipasi aktif siswa dalam proses pembelajaran. Lingkungan belajar yang inspiratif ini menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa dan memotivasi mereka untuk meraih potensi terbaik mereka.

Selain manfaat-manfaat tersebut, pelatihan guru juga memiliki dampak positif yang luas terhadap pengalaman belajar siswa. Guru yang terlatih dengan baik cenderung memiliki kualitas pengajaran yang lebih baik,

menghasilkan peningkatan pencapaian akademik siswa. Mereka juga mampu menciptakan iklim kelas yang positif, mempromosikan partisipasi siswa, dan mengembangkan keterampilan sosial dan emosional siswa. Pelatihan guru yang efektif juga dapat membantu mengurangi kesenjangan pendidikan dan meningkatkan kesetaraan akses pendidikan bagi semua siswa.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelatihan guru, implementasi strategi yang efektif sangat penting. Strategi ini dapat mencakup pelatihan yang berkelanjutan dan terprogram, kolaborasi antar guru, penggunaan teknologi dalam pelatihan, dan refleksi terhadap praktik pengajaran. Dukungan dan kerjasama antara sekolah, lembaga pendidikan, dan pemerintah juga penting untuk memastikan pelatihan guru yang berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan terkini di bidang pendidikan.

c. Dukungan Psikologi untuk

Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah kondisi individu yang sejahtera dan menyadari potensi dirinya, sehingga ia dapat menanggulangi tekanan hidup normal dan bekerja secara produktif. World Health Organization (WHO) menilai

bahwa bahwa seseorang yang hidup dengan kondisi kesehatan mental yang buruk lebih berpotensi menghadapi masalah kesehatan fisik lainnya.

Ini merupakan tantangan besar bagi guru dan perlu menjadi perhatian bersama, baik bagi pemegang kebijakan, maupun guru itu sendiri. Dalam menyikapi hal ini, perlu adanya solusi yang dilakukan secara sinergis, baik dari segi individu guru, komunitas, dan dukungan lingkungan.

Lembaga Survey RAND Corporation menyebutkan bahwa pada tahun 2022 pekerjaan yang memiliki tingkat stress paling tinggi ialah profesi seorang guru. Sebanyak 73% guru menyatakan, mereka sering mengalami stres terkait pekerjaan. Survei itu juga melaporkan, 59% guru merasa burnout (kelelahan)—kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya. Lalu, 28% pendidik mengatakan mereka mengalami gejala depresi. Sementara itu dalam survei lainnya disebutkan bahwa sebanyak 77% guru merasa Kesehatan mental mereka yang buruk memiliki dampak negatif pada Kesehatan mental siswa di kelas, dan 85% menyatakan hal tersebut memengaruhi perencanaan pembelajaran mereka (Kabat, 2013).

Alasan mengapa kesehatan mental guru memegang peran yang sangat penting. Salah satunya adalah mempengaruhi efektivitas belajar mengajar. Guru yang merasa bahagia dan sehat secara mental dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung, terutama di dalam kelas. Sebaliknya, kehadiran seorang guru yang stres dapat berdampak negatif pada lingkungan belajar siswa dan menyebabkan proses pembelajaran di dalam kelas ikut buyar sehingga menyebabkan hasil belajar yang buruk.

Timothy D. Walker dalam bukunya *Teach Like Finland* bercerita bahwa tahun ketiganya sebagai guru di Amerika menyebabkan ia burnout (kelelahan) dan uring-uringan ketika masuk di kelas, alhasil peserta didiknya ikut nelangsa ketika proses belajar mengajar berlangsung (Walker, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja dan kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan teknologi. Upaya seperti pelatihan, kompensasi, dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas. Dalam Pendidikan, kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik memiliki

korelasi erat dengan kualitas Pendidikan. Strategi seperti peningkatan gaji, pelatihan, dan dukungan psikologi efektif meningkatkan kinerja serta kesejahteraan. Penelitian berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi hubungan kesejahteraan karyawan dengan inovasi organisasi secara lebih mendalam. Studi empiris dengan data primer dari sektor Pendidikan juga diperlukan untuk memperkaya wawasan, disertai kolaborasi lintas Lembaga untuk menciptakan strategi peningkatan kinerja dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ibrahim, Lena Lee dan Wong, Poh Kam. 2020. Individual Attitudes, Organizational Reward System And Patenting Performance Of R&D Scientists And Engineers. *Journal MPRA*, Vol. 7, No. 595, p.1-44.
- Andika, Fandy. 2023. *Alinea.id/Berita. Guru: Profesi mulia dengan tingkat stres yang tinggi.* <https://www.alinea.id/gaya-hidup/guru-profesi-mulia-dengan-tingkat-stres-yang-tinggi-b2iaO9Pon>.
- Adhari, Hasan, Farika Nikmah. 2020. *The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee's Performance.* Atlantic Press, Volume 409, 456-460.
- Beheshtifar, Malikeh & Omidvar, Ali Reza. 2013. Causes to Create Job Burnout in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 6 ISSN: 2222-6990.
- Billett, P., Turner, K., & Li, X. 2022. Australian teacher stress, well - being, self - efficacy, and safety during the COVID - 19 pandemic. <https://scite.ai/reports/10.1002/pits.22713>.
- Febrianti, Nourma. 2009. *Motivasi dan Kinerja.* Bandung: Alfabeta.
- Hong, J., Hou, B., Zhu, K., & Marinova, D. 2018. Exploratory innovation, exploitative innovation and employee creativity. *Chinese Management Studies*, 12(2), 268-286. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2016-0228>.
- Hussein, Nabil Ismail, Adnan Iqbal, Lina Nasr. 2019. Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 19. <https://doi.org/10.1108/IJPPM02-2018-0052>.
- Imamanuddin, Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete untuk Pelatihan Kerja Karyawan BUMN.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kabat-Zinn, J. 2013). *Mindfulnessbased interventions in context: past, present, and future.* *Clinical Psychology: Science & Practise.*

- Psychological Educational 10(2), 144–156.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/clipsy.bpg016>.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. EBSE Technical Report Version 2.3, EBSE-2007.
- Malayu, Harsa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmud, Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz. 2024. "Effects of internal service quality on nurses job satisfaction," Nursing Open Wiley, 1-13. DOI: 10.1002/nop2.665.
- Muir, Ayesha & Rafiq, Shahid & Afzal, (2017). Impact of Workload on Teachers' Efficiency and Their Students' Academic Achievement at the University Level. Financial Work Journal. 39. 131-146. 10.51380/gujr-39-02-02.
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- Nikoharja, Sudibjo, Maria Birgita, Natalia Suwarli. 2020. Job Embeddenes and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. International Journal of Innovation, Creativity and Change, Volume 11, 311-331.
- Parisudha, Ryanda. 2018. Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi. Universitas Hayam Wuruk.
- Parole, Nick & Amrines Charters, 2009. Reward and Punishment System in Work Pormance. Toronto: Mcwill Press.
- Punia, Vandana & Kamboj, Meenakshi. (2013). Quality of Work-life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions. Learning Community-An International Journal of Educational and Social ... 04. 197-208. 10.5958/j.2231-458X.4.3.010.
- Purba, B. 2019. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asuransi 10 Jiwasraya (Persero) Medan. Jurnal Kinerja.18(2), 150–162.
- Rentao, Miao, Yi Cao. 2019. HighPerformance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16, 1640; doi:10.3390/ijerph16091640.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. 2020. Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud

Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 6(3), 246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>.

Walker, Timothy D. 2017. Teach Like Finland. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia