



Productivity and Psychology Well

Moch. Anas Bachtiar

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: anasbachtiar70@gmail.com

M. Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur 69162

Abstract. *Increasing employee work productivity is a major concern for companies. Its decline can be fatal to the company's profits and survival. Therefore, this literature study was made to understand the concept of psychological well-being and how its application can increase employee work productivity. This research uses the literature review method or literature review. This method is systematic, specific, and consistent in conducting in-depth identification of various sources of information. This literature study resulted in findings that the dimensions of psychology and employee productivity have a close relationship and influence each other. A good psychological dimension can increase motivation, focus, creativity, teamwork, and employee job satisfaction, which ultimately has an impact on increasing productivity. Conversely, a bad psychological dimension can reduce all these factors and result in decreased productivity.*

Keywords: *Work Productivity, Psychology, Employees.*

Abstrak. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Penurunannya dapat berakibat fatal pada keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, studi literatur ini dibuat untuk memahami konsep *psychological well-being* dan bagaimana penerapannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *literatur review* atau tinjauan pustaka. Metode ini bersifat sistematis, spesifik, dan konsisten dalam melakukan identifikasi mendalam terhadap berbagai sumber informasi. Studi literatur ini menghasilkan temuan bahwa dimensi psikologi dan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Dimensi psikologi yang baik dapat meningkatkan motivasi, fokus, kreativitas, kerja sama tim, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, dimensi psikologi yang buruk dapat menurunkan semua faktor tersebut dan berakibat pada penurunan produktivitas.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Psikologi, Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan utama pendirian perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan finansial (Zahra et al., 2023). Laba merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, dan jika perusahaan tidak mampu menghasilkan laba, maka aktivitasnya akan terhambat dan pada akhirnya menyebabkan kerugian (Sari & Monalisa, 2021). Di era globalisasi yang penuh dengan persaingan ini, berbagai macam perusahaan perlu segera berbenah diri agar lebih kompetitif dan mengembangkan potensi yang dimiliki, terutama bagi para individu di dalamnya (Hadi, 2018).

Manusia adalah salah satu aset penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, mereka membutuhkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis (Aji et al., 2023). Produktivitas diukur dengan hasil barang dan jasa yang dihasilkan, dengan mempertimbangkan tenaga kerja, modal, dan peralatan yang digunakan. Sejak era industrialisasi, produktivitas telah menjadi topik yang menarik. Bagi perusahaan, produktivitas sangat penting untuk mencapai prestasi (Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menjalankan semua operasinya dengan tingkat produktivitas yang optimal. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Sururin et al., 2020). Di samping itu, produktivitas merupakan salah satu aset utama bagi perusahaan. Namun, produktivitas dapat terpengaruh jika elemen-elemen kerja seperti aspek psikologis tidak optimal bagi karyawan (Safina, 2018).

Meningkatkan produksi bukan hanya tentang menghasilkan lebih banyak dari target, tetapi juga tentang melakukannya dengan lebih efisien tanpa menambah sumber daya seperti waktu, uang, material, atau tenaga kerja (Nurfiat & Rustariyuni, 2018). Produktivitas berarti melakukan pekerjaan secara lebih efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Meningkatkan produktivitas tidak hanya tentang meningkatkan intensitas kerja (*working harder*), tetapi juga tentang meningkatkan efisiensi kerja (*working smarter*) (Hakim, 2020). Di era modern ini, kita dituntut untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan sumber daya yang lebih sedikit, seperti orang, uang, waktu, ruang, dan sumber daya lainnya. Selain fokus pada produktivitas, organisasi dan perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan mereka. Kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi di mana individu memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri, menghadapi tantangan lingkungan dengan efektif, membangun hubungan yang positif dengan orang lain, mencapai tujuan hidup mereka, menerima diri mereka secara positif, dan mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan (Wahyuni et al., 2023)

Dimensi psikologi karyawan dapat memengaruhi produktivitas mereka. Pengaruh psikologis tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi, tetapi juga pada organisasi, perusahaan, dan karyawan lainnya (Maymanah et al., 2019). Tekanan psikologis yang berlebihan dapat menjadi tanda bahaya yang akan memperburuk penurunan produktivitas. Seperti yang terdapat dalam penelitian (Safina, 2018) yang menyebutkan bahwa PT Abidin Palmita Bros Medan, sebuah perusahaan perkebunan yang sedang berkembang, mengalami beberapa masalah terkait dengan produktivitas yang belum optimal. Hal ini berakibat negatif bagi para karyawan (Safina, 2018). Kinerja karyawan yang rendah dapat dipicu oleh berbagai

faktor psikologis, seperti masalah pribadi, keuangan, tekanan pekerjaan, komunikasi yang buruk dengan atasan, gangguan kepribadian (depresi), dan lain sebagainya. Faktor-faktor ini dapat mengakibatkan hilangnya atau menurunnya produktivitas kerja (Nurfiat & Rustariyuni, 2018).

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Penurunannya dapat berakibat fatal pada keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan (Hakim, 2020). Oleh karena itu, studi literatur ini dibuat untuk memahami konsep *psychological well-being* dan bagaimana penerapannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu aspek penting bagi kesuksesan suatu usaha, organisasi, atau perusahaan (Nurmayetti, 2019). Ketidakmampuan mencapai target produktivitas dapat menjadi indikator kegagalan atau kinerja yang kurang baik (Devi & Suwena, 2018). Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya produktivitas kerja dan inefisiensi dalam pengelolaan usaha. Sedarmayanti (Mochammad & Puspitadewi, 2021) mendefinisikan produktivitas sebagai "sikap mental" yang dimiliki pengusaha untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Edy Sutrisno (Safina, 2018), produktivitas adalah rasio antara hasil (keluaran) dan sumber daya yang digunakan (masukan) dalam proses produksi barang atau jasa. Ini merupakan tolok ukur efisiensi dan efektivitas produksi. Sederhananya, produktivitas membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dikeluarkan.

Produktivitas dapat didefinisikan dari berbagai aspek yaitu filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional (Tjahyanti, 2013). Produktivitas dapat diartikan sebagai pandangan hidup yang selalu berusaha meningkatkan kualitas hidup, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik hari ini daripada kemarin (Sururin et al., 2020). Sikap mental ini mendorong manusia untuk terus belajar dan berkembang, tidak mudah puas, dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka (Marayasa et al., 2022). Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan fondasi penting untuk mencapai produktivitas kerja (Pratiwi, 2019). Dengan bekal tersebut, diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Singkatnya, semakin terampil seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitasnya (Hakim, 2020).

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang menunjukkan keseimbangan antara sumber daya (*input*) dan hasil (*output*) dengan cara yang efisien (Wahyuni et al., 2023). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas meliputi pelatihan, kondisi mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara manajer dengan timnya (Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, fasilitas produksi, hubungan industri dengan ideologi, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sikap mental, kesempatan untuk meraih prestasi, keterampilan manajemen, serta indikator produktivitas kerja karyawan (Hadi, 2018). Untuk menilai produktivitas kerja, diperlukan indikator yang mencakup kemampuan individu, hasil yang diperoleh, motivasi kerja, pengembangan diri, kualitas, efisiensi, dan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Wahyuni et al., 2023).

Menurut Edy Sutrisno (Safina, 2018), peningkatan produktivitas kerja dapat dianggap sebagai tantangan yang melibatkan aspek perilaku dan teknis. Hal tersebut meliputi upaya perbaikan berkelanjutan, peningkatan kualitas hasil kerja, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Meningkatkan produktivitas kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan (Hakim, 2020). Dengan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan dapat diraih dengan lebih mudah. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja, Sutrisno (Wahyuni et al., 2023) mengemukakan beberapa indikator, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik berkat keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki, pencapaian hasil dengan meningkatkan hasil kerja dan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, semangat kerja guna meningkatkan kinerja dari hari ke hari, terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai, pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan mempelajari hal baru dan menghadapi tantangan, mutu kerja yang berusaha untuk menghasilkan pekerjaan terbaik dengan kualitas tinggi, efisiensi menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang minimal, dengan memperhatikan perbandingan antara hasil dan sumber daya yang digunakan.

Psychology Well-Being

Sebelum menyelami konsep kesejahteraan psikologis, penting untuk memahami makna "sejahtera" dan "kesejahteraan" itu sendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "sejahtera" didefinisikan sebagai "aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesuksesan dan sebagainya)". Maknanya mengacu pada keadaan yang tenang, damai, dan terbebas dari gangguan, diiringi dengan kemakmuran dan kesuksesan. Sedangkan "Kesejahteraan" diartikan sebagai "keamanan dan keselamatan 'kesenangan hidup dan sebagainya'". Maknanya menekankan pada rasa aman, terlindungi, dan terpenuhi

kebutuhannya, termasuk dalam hal kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kedua kata tersebut saling terkait dan saling melengkapi. "Sejahtera" merupakan kondisi yang lebih luas, sedangkan "kesejahteraan" berfokus pada aspek keamanan, keselamatan, dan kebahagiaan hidup. Memahami definisi ini penting untuk memahami konsep kesejahteraan psikologis secara mendalam.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan istilah yang menggambarkan kesehatan mental individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikolog positif. Ryff (Wahyuni et al., 2023) mendefinisikannya sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang. Adapun indikator kesejahteraan psikologis antara lain penerimaan diri dengan menerima kekuatan dan kelemahan diri dengan lapang dada, membangun dan memelihara hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri, mampu dan berkompeten dalam mengatur lingkungan sekitar, memiliki arah dan tujuan hidup yang jelas, merasa mampu melalui tahapan perkembangan dalam kehidupan, kesejahteraan psikologis bukan hanya tentang terbebas dari masalah mental, tetapi juga tentang mencapai potensi diri penuh dan menjalani hidup dengan penuh makna (Devi & Suwena, 2018).

Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi ditandai dengan beberapa ciri, yaitu memiliki hubungan yang positif dan suportif dengan orang lain di sekitar, memiliki keyakinan pada kemampuan diri dan merasa mampu menghadapi tantangan, mampu membangun dan memelihara hubungan yang dekat dan *meaningful* dengan orang lain, dan memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaan yang jelas dan terarah (Tjahyanti, 2013). Adapun manfaat kesejahteraan psikologis tinggi yaitu merasa puas dengan diri sendiri, hidup, dan apa yang dimiliki, terlibat dan termotivasi dalam berbagai aktivitas dan pekerjaan, memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan optimis dalam mencapai tujuan, bersyukur atas apa yang dimiliki dan menghargai hal-hal positif dalam hidup, mampu mengelola emosi dengan baik dan memiliki stabilitas suasana hati, memahami nilai dan makna hidup, serta memiliki tujuan yang lebih besar, menghargai diri sendiri dan memiliki rasa percaya diri yang kuat, merasa bahagia, senang, dan menikmati hidup, memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan yakin akan kemampuan diri, mengenali dan memahami kekuatan diri sendiri, mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki dengan maksimal, menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam berpikir dan bertindak, dan memahami diri sendiri dengan lebih baik dan mengetahui apa yang ingin dicapai dalam hidup (Wahyuni et al., 2023).

Dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis saling terkait erat. Dukungan sosial diperoleh dari orang-orang yang dekat secara emosional dan berinteraksi dengan individu,

seperti keluarga, teman, atau pasangan (Anshori, 2010). Orang-orang yang memberikan dukungan sosial ini disebut sumber dukungan sosial. Sumber dukungan sosial ini sangat penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang (Devi & Suwena, 2018). Dukungan sosial dapat membantu individu mengatasi stres dan kesulitan, meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri, merasa dicintai dan dihargai, memiliki rasa memiliki dan *belonging*, merasa lebih bahagia dan puas dengan hidup (Hakim, 2020). Adapun jenis kepemimpinan yang cocok dalam hal ini yaitu kepemimpinan otentik yang dipercaya sebagai jalan penting menuju kesuksesan organisasi yang berkelanjutan (Zahroh & Aluf, 2023). Gaya kepemimpinan ini membangun hubungan yang kuat, kepercayaan, dan motivasi antara pemimpin dan pengikut, yang berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan otentik bukan hanya tentang menjadi pemimpin yang "baik", tetapi juga tentang menjadi pemimpin yang nyata, tulus, dan konsisten (Zahroh & Aluf, 2023). Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan otentik, organisasi dapat mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dan menciptakan dampak positif bagi semua pemangku kepentingan (Zahroh & Aluf, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literatur review* atau tinjauan pustaka. Metode ini bersifat sistematis, spesifik, dan konsisten dalam melakukan identifikasi mendalam terhadap berbagai sumber informasi (Ulhaq, 2018). Langkah-langkah utama dalam literatur review: pengumpulan data: menghimpun data dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dokumentasi, majalah, koran, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. membaca dan menulis: membaca dan memahami informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. pengolahan data: mengolah dan menganalisis temuan dari berbagai sumber untuk menghasilkan kesimpulan dan solusi (Nursalim et al., 2023). Selain itu, karakteristik utama *literatur review*: berfokus pada data pustaka: tidak melibatkan observasi atau wawancara langsung. penelaahan mendalam: menganalisis informasi secara mendalam untuk menemukan jawaban dan solusi atas permasalahan yang dibahas. memberikan jawaban dan solusi: hasil penelitian diharapkan dapat memberikan jawaban dan solusi yang bermanfaat terkait permasalahan yang dibahas (Ulhaq, 2018).

Manfaat metode *literatur review* bagi penulisan artikel ini ialah: membantu peneliti untuk memahami secara komprehensif berbagai perspektif dan teori terkait topik penelitian. memberikan bukti dan data yang kuat untuk mendukung kesimpulan penelitian. meningkatkan kredibilitas dan validitas penelitian (Ulhaq, 2018). Metode literatur review merupakan metode

penelitian yang efektif untuk menghimpun dan menganalisis informasi dari berbagai sumber pustaka. Dengan menerapkan metode ini secara sistematis dan konsisten, peneliti dapat menghasilkan temuan yang bermanfaat dan memberikan jawaban atas permasalahan yang dibahas (Nursalim et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan erat antara dimensi psikologi dan produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. Dimensi psikologi yang baik akan memberikan pengaruh bagi perusahaan antara lain meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, meningkatkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan kerja sama tim dan kolaborasi, dan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Safina, 2018). Sedangkan apabila dimensi psikologi yang buruk pada suatu perusahaan akan berakibat kepada menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, menurunkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, menurunkan kreativitas dan inovasi, menurunkan kerja sama tim dan kolaborasi, dan menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Safina, 2018).

Selain memperhatikan psikologis yang baik, disisi lain diperlukan aturan dan sanksi yang jelas untuk menegakkan disiplin kerja. Perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan (Tjahyanti, 2013). Disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dimensi psikologi karyawan dan menciptakan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai kesuksesan (Hakim, 2020).

Dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan faktor penting yang memengaruhi perkembangan individu. Memperhatikan dimensi-dimensi ini sangat penting untuk membantu individu mencapai potensi optimalnya (Wahyuni et al., 2023).

Meningkatkan dimensi kesejahteraan psikologis secara otomatis akan meningkatkan kesejahteraan individu secara keseluruhan. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan membangun budaya organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan (Hadi, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dimensi psikologi dan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Dimensi psikologi yang baik dapat meningkatkan motivasi, fokus, kreativitas, kerja sama tim, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, dimensi psikologi yang buruk dapat menurunkan semua faktor tersebut dan berakibat pada penurunan produktivitas. Beberapa faktor dimensi psikologi yang penting untuk diperhatikan:

1. Kesejahteraan psikologis: Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki kepercayaan diri, memiliki tujuan hidup, dan merasa bahagia dan puas dengan hidup.
2. Dukungan sosial: Memiliki hubungan yang kuat dengan keluarga, teman, dan kolega yang dapat memberikan dukungan dan bantuan saat dibutuhkan.
3. Kesehatan mental: Bebas dari stres, kecemasan, dan depresi.
4. Keterlibatan kerja: Merasa termotivasi dan antusias dalam bekerja, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan.
5. Keseimbangan kehidupan kerja: Memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, relaksasi, dan bersenang-senang di luar pekerjaan.

Saran untuk meningkatkan dimensi psikologi dan produktivitas karyawan:

1. Bangun budaya organisasi yang positif dan suportif.
2. Berikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi mereka.
3. Promosikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
4. Berikan dukungan kepada karyawan yang mengalami masalah mental.
5. Pastikan karyawan merasa dihargai dan dihormati.
6. Komunikasikan secara terbuka dan transparan dengan karyawan.
7. Berikan *feedback* yang konstruktif dan positif.

Dengan memperhatikan dimensi psikologi karyawan dan menerapkan saran-saran di atas, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

DAFTAR REFERENSI

- Aji, L. J., Anshori, M. I., Ludin, I., Muhammad, I., Hartini, H., & Ugli, Y. K. B. (2023). Human Resource Management Research In The Last 5 Years From The Scopus Database. *Journal of Economic Global*, 1(1), 21–29.
- Anshori, M. I. (2010). Konflik Peran Ganda Para Pengusaha Perempuan Pada Usaha Kecil Di Madura. *Journal of Innovation in Business...*, 201–213. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957372%5C&val=14718%5C&title=Konflik Peran Ganda Para Pengusaha Perempuan Pada Usaha Kecil Di Madura](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957372%5C&val=14718%5C&title=Konflik%20Peran%20Ganda%20Para%20Pengusaha%20Perempuan%20Pada%20Usaha%20Kecil%20Di%20Madura)
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2018). Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 24–33. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15569>
- Gatiningsih, & Sutrisno, E. (2017). Kependudukan dan Ketenagakerjaan. In Modul mata kuliah. [http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku GATI dan EKO Kependudukan LENGKAP.pdf](http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku%20GATI%20dan%20EKO%20Kependudukan%20 LENGKAP.pdf)
- Hadi, P. (2018). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Analytical Biochemistry*, 11(1). http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1_0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47–57. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/view/2413>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Maymanah, Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Purwaningrum, E. K. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Slj Global Tbk Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator. *Motiva Jurnal Psikologi*, 1(2), 49. <https://doi.org/10.31293/mv.v1i2.3954>
- Mochammad, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Produktivitas Kerja pada Pengusaha UMKM Kerajinan Kulit dan Koper di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 70–83. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38495>
- Nurfiat, N. A., & Rustariyuni, S. D. (2018). Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 14(1), 34–48.
- Nurmayetti. (2019). Manajemen Produktivitas. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.
- Pratiwi, R. (2019). Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 86–108. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v3i1.790>
- Safina, W. D. (2018). Pengaruh Dimensi Psikologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan. *Jurnal Economix*, 6(2), 80–87.
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. *Syntax Idea*, 3(1), 161–170.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan Setia Tjahyanti. *Jurnal Media Bisnis*, 9–20.
- Ulhaq, dr. Z. S. (2018). Panduan Penulisan Skripsi: Literatur Review. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 32.
- Wahyuni, A. T., Sadili, F., Jamilati, N., Isa Anshori, M., Studi, P. S., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Productivity & Psychology Well Being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271–294. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.505>
- Zahra, Z. A., Yudistira, A., & Alvan, N. F. (2023). Literature Review: Peran Tujuan Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Dan Hukum Bisnis Dalam Aktivitas Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis. *Jurnal Pijar*, 1(2), 266–274.
- Zahroh, F., & Aluf, wilda al. (2023). Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 125–136.