

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis bisa mendapatkan berbagai referensi untuk memperbanyak teori yang digunakan untuk mempelajari penelitian yang akan dilakukan. Penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya atau menambah bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

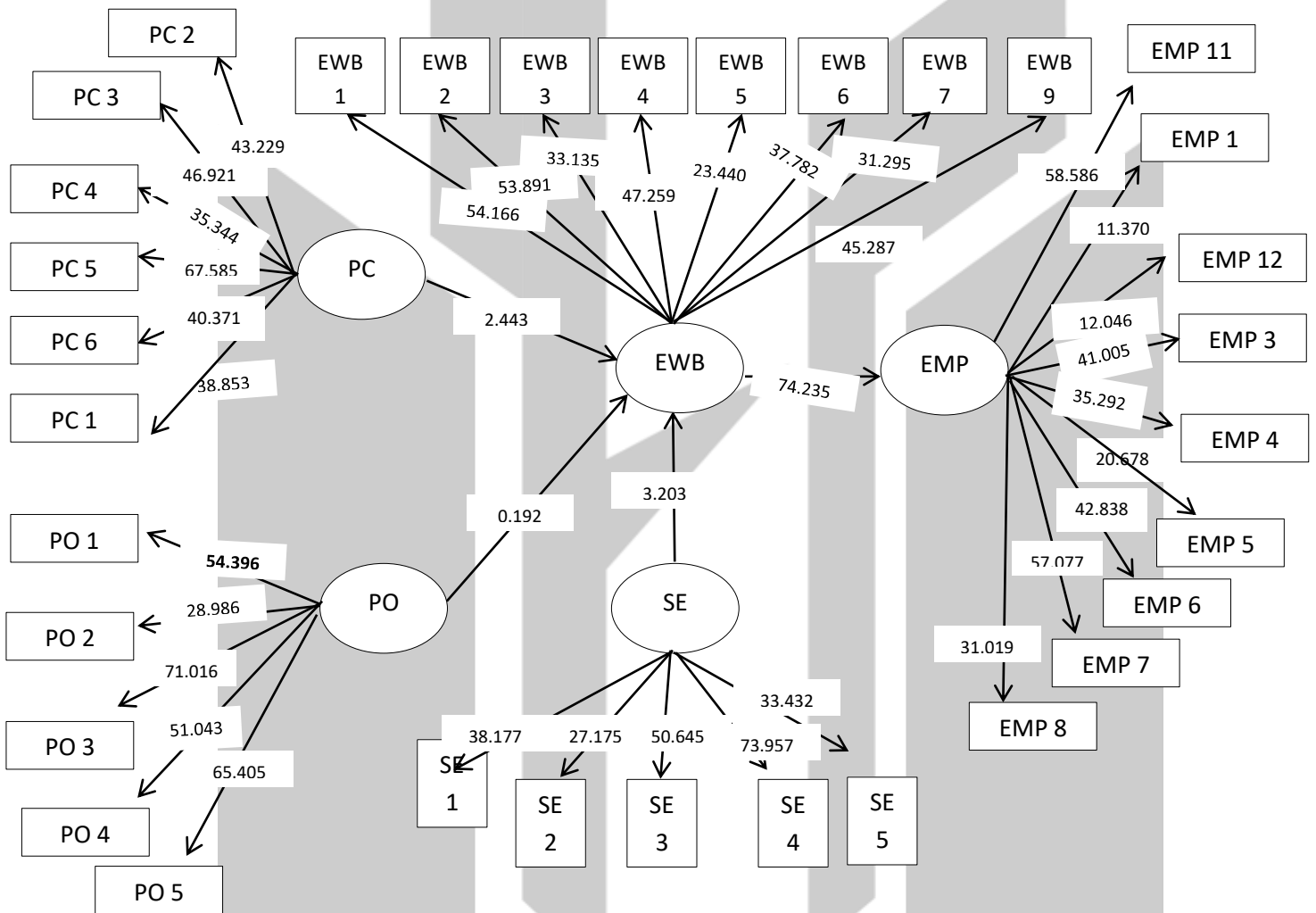
Berikut dibawah ini adalah beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

2.1.1 Rui Yana, Muhammad Farhan Basheer, Muhammad Irfan, Rana Tahir Naveed (2020)

Rui Yana, Muhammad Farhan Basheer, Muhammad Irfan, Rana Tahir Naveed (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Role of Psychological Factors in Employee Well – being and Employee Performance : An Empirical Evidence from Pakistan*”. Tujuan utama penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki dampak dari iklim psikologis, kepemilikan psikologis, dan *self – efficacy* pada kinerja karyawan. Tujuan yang lain ialah untuk mengkaji dampak dari iklim psikologis, kepemilikan psikologis, dan *self – efficacy* pada kesejahteraan karyawan. Tidak hanya itu, tuju terakhir yaitu direncanakan untuk menemukan peran mediasi kesejahteraan karyawan dalam hubungan antara iklim psikologis, kepemilikan

psikologis, *self – efficacy*, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan tingkat menengah perbankan Pakistan industri dengan tingkat respon sebanyak 67%.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Rui Yan et al., :



Sumber : Data diolah Rui Yana, Muhammad Farhan Basheer, Muhammad Irfan, Rana Tahir Naveed (2020)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Rui Yana et al., (2020)

Hasil Penelitian :

1. Iklim Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan terlihat bahwa nilai R sebesar 0,275 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Iklim Psikologi dengan Kesejahteraan Karyawan lemah.
2. Kepemilikan Psikologis berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Karyawan terlihat bahwa nilai R sebesar -0,022 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemilikan Psikologis dengan Kesejahteraan Karyawan sangat lemah.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan terlihat bahwa nilai R sebesar 0,485 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Efikasi Diri dengan Kesejahteraan Karyawan lemah.
4. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat bahwa nilai R sebesar 0,923 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan sangat baik.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang dan terdahulu.

Persamaan :

1. Persamaan yang pertama ialah menggunakan variabel kesejahteraan karyawa dan kinerja karyawan.
2. Persamaan kedua ialah menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

3. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan program yang sama yaitu Smart – PLS.

Perbedaan :

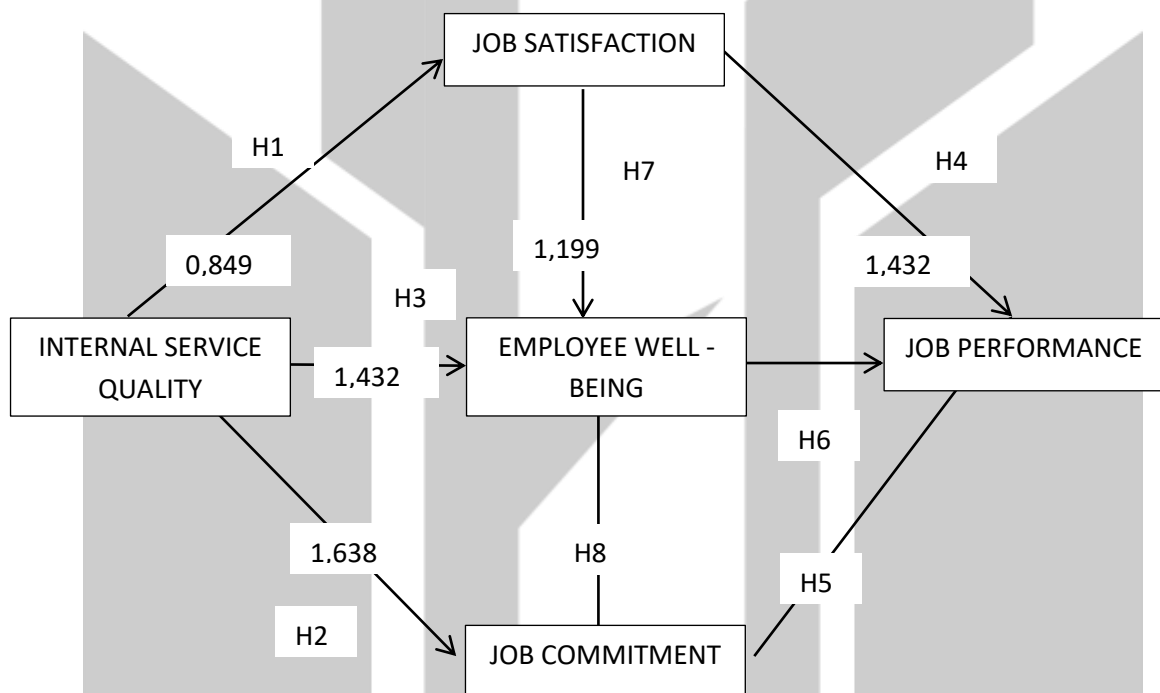
1. Perbedaan yang pertama ialah penelitian terdahulu meneliti karyawan industri perbankan tingkat menengah di Pakistan sedangkan penelitian sekarang yaitu meneliti karyawan PT. GD Indonesia.
2. Perbedaan yang kedua ialah penelitian terdahulu menggunakan 10 hipotesis sedangkan penelitian sekarang menggunakan 4 hipotesis.

2.1.2 Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Effects of internal service quality on nurses’ job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being*”. Sikap dan perilaku staf keperawatan sangat penting untuk menentukan kepuasan edan memiliki keunggulan kompetitif untuk setiap organisasi kesehatan sehingga dalam penelitian ini memiliki tujuan yang dilakukan untuk mengetahui efek *Internal Service Quality (ISQ)* atau kualitas layanan internal pada kepuasan kerja perawat, komitmen karyawan, kesejahteraan dan kinerja karyawan pada sektor kesehatan di Pakistan. Tidak hanya itu saja, penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran mediasi dari kesejahteraan perawat untuk hubungan kepuasan kerja dan komitmen dengan kinerja karyawan. Penelitian ini penulis menggunakan sampel dari 412 karyawan

perawat dari 20 sektor kesehatan swasta yang beroperasi di Pakistan. Program perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data ialah program Smart PLS 3.2.8.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Muhammad Ibrahim Abdullah et al.,



Sumber : Data diolah Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Muhammad Ibrahim et al., (2020)

Hasil Penelitian :

1. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap-kinerja karyawan.

2. Komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung.
3. Komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui mediasi kesejahteraan karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang dan terdahulu.

Persamaan :

1. Persamaan yang pertama ialah menggunakan variabel kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Persamaan yang kedua menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.
3. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan program yang sama yaitu Smart – PLS.

Perbedaan :

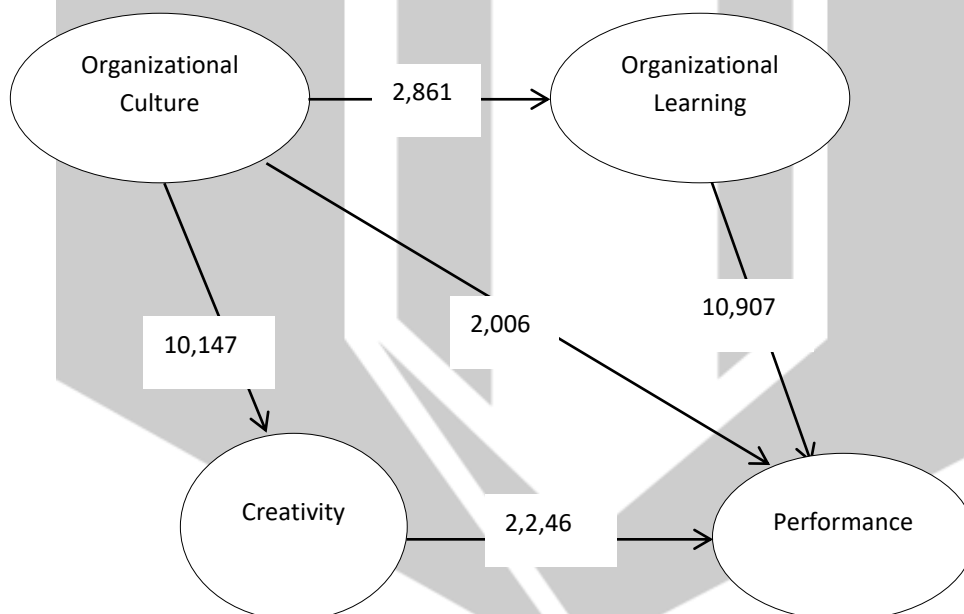
1. Perbedaan yang pertama ialah penelitian terdahulu yaitu meneliti mengenai keperawatan pada sektor kesehatan di Pakistan, sedangkan penelitian sekarang yaitu meneliti karyawan perusahaan PT. GD Indonesia.

2. Perbedaan yang kedua ialah peneliti terdahulu menggunakan SEM – PLS dengan jumlah 412 data karyawan keperawatan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 93 data dari objek penelitian yang digunakan.

2.1.3 Halid Hasan, Farika Nikmah (2019)

Halid Hasan, Farika Nikmah (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee’s Performance*”. Tujuan penelitian ini dilakukan ialah untuk melihat secara langsung dan hubungan tidak langsung antara budaya organisasi, pembelajaran organisasi dan kreativitas serta kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel dari pegawai BNI di Jawa Timur, Indonesia yang berjumlah 96 pegawai. Program perangkat lunak yang digunakan ialah PLS.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Halid Hasan, Farika Nikmah :



Sumber : Data diolah Halid Hasan, Farika Nikmah (2019)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Halid Hasan, Farida Hikmah (2019)

Hasil Penelitian :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terlihat nilai R sebesar 2,006 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sangat baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Pembelajaran Organisasi terlihat nilai R sebesar 2,861 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Pembelajaran Organisasi sangat baik.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui pembelajaran organisasi terlihat nilai R sebesar 10,907 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui pembelajaran organisasi sangat baik.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan terlihat nilai R sebesar 10.147 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan sangat baik.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan terlihat nilai R sebesar 2,246 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sangat baik.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang dan terdahulu.

Persamaan :

1. Persamaan yang pertama ialah menggunakan variabel kreativitas karyawan dan kinerja karyawan.
2. Persamaan yang kedua ialah menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.
3. Persamaan yang ketiga ialah menggunakan program dari PLS.

Perbedaan :

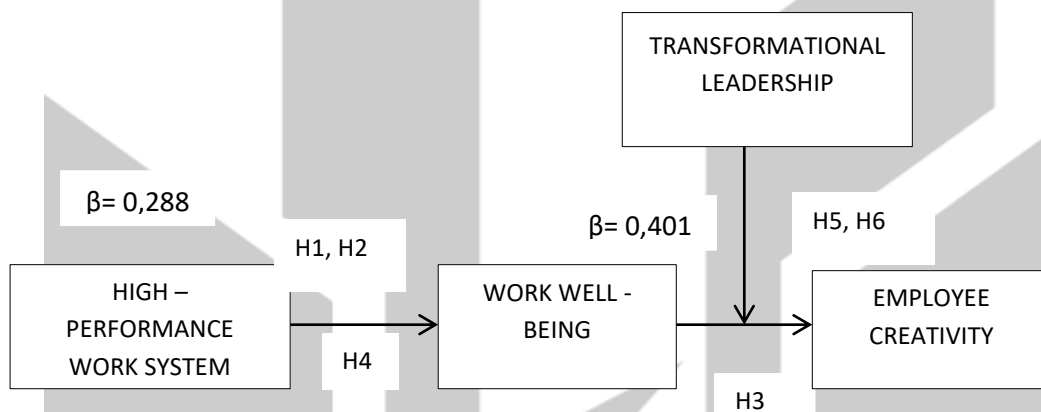
1. Perbedaan yang pertama ialah penelitian terdahulu meneliti pegawai BNI di provinsi Jawa Timur, Indonesia, sedangkan dan penelitian sekarang meneliti perusahaan PT. GD Indonesia.
2. Perbedaan yang kedua ialah penelitian terdahulu meggunakan 5 hipotesis, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 4 hipotesis.

2.1.4 Rentao Miao dan Yi Cao (2019)

Rentao Miao dan Yi Cao (2019) melakukan penelitian dengan judul “*High – Performance Work System, Work Well – Being, and Employee Creativity : Cross – Level Moderating Role of Transformational Leadership.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah sistem berkinerja tinggi, kesejahteraan karyawan, dan kreativitas karyawan dimoderasi oleh kepemimpinan

transformatif. Teknik pengambilan sampel dari perusahaan besar dan menengah di Cina yang terdiri dari 266 karyawan di 61 departemen. Program perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Rentao Miao dan Yi Cao :



Sumber : Data diolah Rentao Miao dan Yi Cao (2019)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Rentao Miao et al., (2019)

Hasil Penelitian :

1. Ada pengaruh signifikan sistem kerja berkinerja tinggi terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.
3. Hubungan antara kesejahteraan kerja dan kreativitas karyawan lebih kuat ketika kepemimpinan transformatif lebih tinggi dibandingkan ketika kepemimpinan transformatif lebih rendah.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang dan terdahulu.

Persamaan :

1. Persamaan yang pertama ialah menggunakan variabel kesejahteraan karyawan dan kreativitas karyawan.
2. Persamaan yang kedua ialah menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Perbedaan :

1. Perbedaan yang pertama ialah penelitian terdahulu meneliti perusahaan besar dan menengah di Cina, sedangkan dan penelitian sekarang meneliti perusahaan PT. GD Indonesia.
2. Perbedaan yang kedua ialah penelitian terdahulu meggunakan 6 hipotesis, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 4 hipotesis.
3. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis PLS–SEM.

Tabel 2.1 RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rui Yan, Muhammad Farhan Basheer, Muhammad Irfan, Rana Tahir Naveed (2020)	<i>“Role of Psychological Factors in Employee Well – Being and Employee Performance : An Empirical Evidence from Pakistan”</i>	Iklim Psikologi, kepemilikan psikologis, Self – efficacy, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan.	karyawan tingkat menengah perbankan Pakistan industri sebanyak 67%.	SEM - PLS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. 2. Kepemilikan Psikologis berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Karyawan. 3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan. 4. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Muhammad Ibrahim Abdullah, dechun huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, dan Amir Riaz (2020)	<i>“Effects of internal service quality on nurses’ job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being”</i>	Kualitas layanan internal, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, kepuasan komitmen, kinerja pekerjaan	412 karyawan perawat dari 20 sektor kesehatan swasta yang beroperasi di Pakistan.	SEM - PLS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Internal Service Quality (ISQ)</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. 2. <i>Internal Service Quality (ISQ)</i> berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan. 3. <i>Internal Service Quality (ISQ)</i> berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan. 4. Kepuasan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 5. Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p>6. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>7. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap mediasi dari Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
3.	Rentao Miao dan Yi Cao (2019)	<i>High – Performance Work System, Work Well – Being, and Employee Creativity : Cross – Level Moderating Role of Transformational Leadership.</i>	Sistem berkinerja tinggi, Kesejahteraan kerja, Kreativitas Karyawan, Kepimpinan Transformasional	Perusahaan besar dan menengah di Cina berjumlah 266 karyawan.	Regression	<p>1. Sistem Berkinerja tinggi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan.</p> <p>2. Kesejahteraan Kerja berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan.</p> <p>3. Hubungan antara Kesejahteraan Kerja dan Kreativitas Karyawan lebih kuat ketika Kepemimpinan Transformasional lebih tinggi dibandingkan ketika Kepemimpinan Transformasional lebih rendah.</p>
4.	Rentao Miao dan Yi Cao (2019)	<i>High – Performance Work System, Work Well – Being, and Employee Creativity : Cross – Level Moderating Role of Transformational Leadership.</i>	Sistem berkinerja tinggi, Kesejahteraan kerja, Kreativitas Karyawan, Kepimpinan Transformasional	Perusahaan besar dan menengah di Cina berjumlah 266 karyawan.	Regression	<p>1. Sistem Berkinerja tinggi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan.</p> <p>2. Kesejahteraan Kerja berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan.</p> <p>3. Hubungan antara Kesejahteraan Kerja dan Kreativitas Karyawan lebih kuat ketika Kepemimpinan Transformasional lebih tinggi dibandingkan ketika Kepemimpinan Transformasional lebih rendah.</p>

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan untuk menganalisis dalam melakukan pembahasan untuk dapat memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang digunakan yaitu kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Rui Yan et al., (2020) kinerja karyawan merupakan hasil dan prestasi yang dicapai dalam bekerja.

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Farida Saleem et al., (2021) sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas merupakan tindakan karyawan yang secara formal ditentukan dari deskripsi pekerjaan dan dievaluasi oleh manajemen.
2. Kinerja Kontekstual merupakan perilaku yang melampaui tujuan kerja yang dijelaskan secara resmi.

Menurut para ahli yang lain yaitu Boman dan Motowidho (1997) dalam Pradhan et al., (2017:71) kinerja merupakan konsep multikomponen dan pada tingkat dasar seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan.

Adapun indikator – indikator kinerja menurut Boman dan Motowidho (1997) dalam Pradhan et al., (2017:71), antara lain :

1. Kinerja Tugas merupakan efektivitas karyawan melaksanakan tugas yang diberikan sehingga mewujudkan pemenuhan visi organisasi dengan memberi penghargaan kepada organisasi dan karyawan secara proporsional.
2. Kinerja Kontekstual merupakan sikap menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra, membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas yang sulit, menunjang tinggi antusiasime di tempat kerja, bekerja sama dengan orang lain pada saat dibutuhkan, berbagi sumber daya dan informasi penting untuk pengembangan organisasi, mematuhi aturan dan peraturan yang ditentukan dan mendukung keputusan organisasi untuk perubahan yang lebih baik.

Pada penelitian saat ini menggunakan indikator menurut Boman dan Motowidho (1997) dalam Pradhan et al., (2017:71).

2.2.2 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kualitas keseluruhan dari pengalaman individu dan efektivitas di tempat kerja yang ditandai kualitas hidup , kapasitas dan aktivitas (Boxal dan Macky, 2014) dalam (Rentao et al., 2019).

Indikator – indikator dalam kesejahteraan karyawan menurut Muhammad Ibrahim Abdullah et al., (2020), antara lain :

1. Kualitas Hidup merupakan tingkat karyawan dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi atau suatu kebebasan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kapasitas merupakan kesanggupan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai suatu karyawan terkait dengan menyelesaikan tugas.
3. Aktivitas merupakan interaksi antar individu dengan sekitarnya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan

Menurut para ahli lain Rui Yan et al., (2020) yaitu meningkatkan kesehatan karyawan dalam hal keselamatan kerja.

Indikator – indikator dalam kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2012) dalam Rahmika Mar'ie Allifudin et al., (2020), antara lain :

1. Kesejahteraan ekonomis merupakan kesejahteraan yang meliputi uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian.
2. Fasilitas merupakan penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti, dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin dan sebagainya.
3. Pelayanan merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pada penelitian saat ini menggunakan indikator menurut Muhammad Ibrahim Abdullah et al., (2020).

2.2.3 Kreativitas Karyawan

Menurut J. Zhang et al., (2017) dalam Halid, Farika (2019) kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berpikir, membuat dan mengembangkan ide dan cara baru yang dapat digunakan untuk melihat masalah maupun peluang yang mengarah pada solusi kreatif.

Adapun indikator – indikator yang terdapat dalam kreativitas menurut George dan Zhou (2001) dalam Ngo et al., (2020) antara lain :

1. Berpikir Lancar merupakan kemampuan untuk menghasilkan banyak ide verbal dan non verbal dalam merespon masalah yang tidak memiliki satu jawaban benar.
2. Berpikir Luwes merupakan kemampuan untuk mengambil pendekatan yang berbeda untuk suatu masalah, untuk memikirkan ide – ide dalam kategori yang berbeda atau untuk melihat masalah dari perspektif yang berbeda.
3. Berpikir Orisinal merupakan mengenai hal unik, ketidaksamaan dalam pemikiran dan tindakan atau cara berpikir yang berbeda dari hasil pikiran sendiri.
4. Berpikir Rinci merupakan kemampuan dalam mengembangkan, memperbaiki, menyempurnakan, dan menerapkan ide.

Ahli lain yaitu Semiawan (2009) dalam Anugrahini dan Nabila (2021) mengatakan bahwa kreativitas karyawan merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah,

melalui kreativitas, maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Indikator – indikator yang terdapat dalam kreativitas karyawan menurut Hadiyati (2014) dalam Anugrahini dan Nabila (2021), antara lain :

1. Ingin tahu merupakan keinginan untuk mengumpulkan atau mencari informasi yang bermanfaat.
2. Flexible merupakan tingkat adaptasi terhadap perubahan.
3. Optimis merupakan rasa optimis terhadap kemampuan.

Pada penelitian saat ini menggunakan indikator menurut George dan (Zhou 2001 salam (Ngo et al., 2020)/

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk memotivasi karyawan supaya dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan dalam melaksanakan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan di perusahaan.

Kesehatan tempat kerja dan program kesejahteraan telah menjadi penting, tidak hanya untuk karyawan tetapi juga untuk organisasi karena memiliki dampak pada kinerja (Guest & Conway, 2002) dalam Muhammad Ibrahim Abdullah, 2020). Terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Rui Yan et al (2020) bahwa kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kreativitas Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan variabel penting yang sudah semestinya diperhatikan penuh oleh setiap atasan atau manajer. Kesejahteraan karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu adanya kualitas hidup, kesehatan, tidur, kapasitas, dan aktivitas (Muhammad Ibrahim Abdullah et, al., 2020). Dapat dibuktikan bahwa kualitas hidup yang memadai maka karyawan telah merasa terpenuhi dengan adanya kesejahteraan yang cukup. Tidak hanya itu saja, produktivitas juga mengalami peningkatan sehingga segala kinerja yang dihasilkan dapat membuahkan hasil yang maksimal dengan adanya kreativitas yang telah dikembangkan.

Adanya kesejahteraan karyawan yang memadai membuktikan perusahaan memberikan segala bentuk apresiasi untuk menunjang kebutuhan karyawan sehingga muncul rasa percaya diri karyawan untuk tetap bisa menyalurkan ide – ide terbaik dalam menciptakan kreativitas yang unggul. Hasil penelitian menurut Rentao Miao dan Yi Cao (2019) membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan meningkatkan kreativitas karyawan

2.3.3 Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dapat terus meningkatkan kinerja melalui peningkatan kreativitas dan inovasi yang bisa dituangkan untuk menciptakan produk yang unggul sehingga kualitas produk dapat terus meningkat dan keinginan konsumen dapat terpenuhi. Halid Hasan et al., (2019) mengatakan bahwa kreativitas karyawan itu sangat penting sehingga dapat berperan untuk meningkatkan kinerja-

2.3.4 Pengaruh Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja

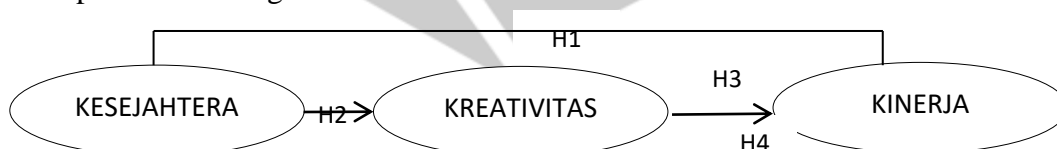
Rentao Miao dan Yi Cao (2019) mengatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kesejahteraan kerja karyawan, karena kesejahteraan kerja tidak hanya merupakan sumber motivasi yang penting bagi kreativitas karyawan, tetapi juga merupakan variabel kunci bagi sistem sumber daya manusia untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Ibrahim Abdullah et al., (2019) kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil penelitian Halid Hasan dan Farika Nikmah (2019) mengatakan bahwa kreativitas karyawan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa kreativitas karyawan merupakan variable yang memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan rancangan hubungan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran yang dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada tinjauan pustaka sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data di olah Rui Yana et al., (2020) ; Muhammad Ibrahim et al., (2020) ; Halid Hasan et al., (2020) ; Rentao Miao et al., (2019)

Gambar 2.5

Kerangka Pemikiran Feminia Rifana Arum Nadia

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antar variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kreativitas Karyawan.

H3 : Kreativitas Karyawan berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Kreativitas Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.