

Analisis Peran Total Reward dan Workplace Well-Being terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Kerja High-Pressure: Studi Kasus PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan

Saidun Hutasuhut¹, Atika Zahra², Sampelia Kristina Simbolon³, Sebrina Intan Aulia⁴, Suci Destiyani⁵

Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia
saidun@unimed.ac.id¹, atikazahranew@gmail.com²,
sampeliakristinasimbolon@gmail.com³, sebrinaintan@gmail.com⁴,
sucidestiyani67@gmail.com⁵

Submitted: 08th June 2026 | **Edited:** 23rd August 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Hutasuhut, S., Zahra, A., Simbolon, S. K., Aulia, S. I., & Destiyani, S. (2026). Analisis Peran Total Reward dan Workplace Well-Being terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Kerja High-Pressure: Studi Kasus PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1729-1740.

ABSTRACT

Employee productivity is a critical determinant of organizational performance, particularly in high-pressure work environments where excessive workloads and operational demands may reduce employees' effectiveness. This study aimed to examine the effects of total reward and workplace well-being on employee productivity at PT Kerta Gaya Pusaka Medan Branch. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved all 51 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, including validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings revealed that workplace well-being had a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.752$; $p < 0.001$), whereas total reward did not have a significant partial effect ($\beta = 0.188$; $p = 0.062$). Simultaneously, total reward and workplace well-being significantly influenced employee productivity ($F = 83.644$; $p < 0.001$), explaining 77.7% of the variance in productivity ($R^2 = 0.777$). These results indicate that improving employees' physical, psychological, and social well-being plays a more substantial role in enhancing productivity than reward systems alone, particularly in organizations operating under high work pressure.

Keywords: Total Reward, Workplace Well-Being, Employee Productivity, High-Pressure Work, Human Resources

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis agar mampu mempertahankan produktivitas dan daya saing organisasi. Tantangan tersebut semakin kompleks pada perusahaan jasa ekspedisi dan logistik yang beroperasi dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi (high-pressure environment), yang ditandai dengan target pengiriman yang ketat, tuntutan kecepatan pelayanan, serta kebutuhan akan ketelitian dalam setiap proses operasional. Menurut Tarigan et al. (2022), produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh

kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Selanjutnya, Li et al. (2023) menjelaskan bahwa sistem total reward yang mampu mengakomodasi penghargaan finansial maupun nonfinansial akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, hasil systematic literature review yang dilakukan oleh Pandey et al. (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu determinan utama yang berkontribusi terhadap produktivitas organisasi melalui peningkatan kesehatan psikologis, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.

PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor distribusi dan logistik dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki tekanan operasional cukup tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal dan pra-survei, masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan mempertahankan efektivitas kerja ketika menghadapi peningkatan beban kerja, target penyelesaian pekerjaan yang ketat, serta tuntutan pelayanan yang cepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak cukup dicapai melalui pencapaian target operasional semata, tetapi memerlukan dukungan kebijakan organisasi yang mampu meningkatkan motivasi sekaligus kesejahteraan karyawan. Mustika dan Martdianty (2023) menjelaskan bahwa workplace well-being mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sejalan dengan itu, Fang et al. (2025) menegaskan bahwa tingkat kesejahteraan yang tinggi berhubungan dengan peningkatan produktivitas karena karyawan memiliki kondisi emosional yang lebih positif, kemampuan beradaptasi yang lebih baik, serta tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah.

Hubungan antara total reward, workplace well-being, dan produktivitas karyawan telah menjadi perhatian berbagai peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Santoso dan Martono (2024) menemukan bahwa sistem reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja. Penelitian Royhanah (2025) membuktikan bahwa employee well-being dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, Pramudya et al. (2024) menyimpulkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, Li et al. (2023) menunjukkan bahwa total reward meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan performa karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih menguji hubungan antarvariabel secara terpisah atau menggunakan variabel mediasi sehingga belum memberikan gambaran mengenai kontribusi langsung total reward dan workplace well-being terhadap produktivitas, khususnya pada perusahaan jasa logistik dengan karakteristik lingkungan kerja bertekanan tinggi.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, terdapat beberapa research gap yang masih memerlukan pengembangan. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, pelayanan publik, maupun perusahaan umum, sedangkan penelitian pada industri ekspedisi dan logistik masih relatif terbatas. Kedua, Tarigan et al. (2022) lebih menitikberatkan pembahasan pada hubungan total reward terhadap produktivitas, sedangkan Royhanah (2025) dan Pramudya et al. (2024) lebih menekankan peran employee well-being sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau variabel mediasi lainnya. Ketiga, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi mengenai pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas sehingga diduga terdapat faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan total reward dan workplace well-being

dalam satu model empiris untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan pada lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh total reward dan workplace well-being terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa ekspedisi yang beroperasi dalam high-pressure environment. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menguji kedua variabel secara parsial atau menggunakan variabel mediasi, penelitian ini menempatkan keduanya sebagai variabel independen utama dalam satu model analisis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai strategi peningkatan produktivitas pada sektor logistik, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan penghargaan dan program kesejahteraan kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan keluaran kerja yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, produktivitas tidak lagi hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi, inovasi, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Agarwal et al. (2022), produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang mampu menciptakan pengalaman kerja positif. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung perkembangan karyawan.

Pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa produktivitas akan meningkat ketika organisasi mampu menyediakan sumber daya pekerjaan (job resources) yang memadai untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan (job demands). Sumber daya tersebut dapat berupa kompensasi yang adil, dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang sehat. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan lebih besar daripada sumber daya yang dimiliki, karyawan berpotensi mengalami kelelahan (burnout) yang berdampak pada penurunan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2023). Teori ini sangat relevan dengan karakteristik perusahaan logistik yang menghadapi tekanan operasional tinggi sehingga memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian Kim dan Park (2021) menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi psikologis, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap dukungan organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Iqbal et al. (2023) yang menjelaskan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan kompetensi karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek. Berdasarkan berbagai kajian tersebut, produktivitas dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Total Reward

Konsep total reward berkembang sebagai pendekatan yang lebih komprehensif dibandingkan sistem kompensasi tradisional karena tidak hanya menitikberatkan pada imbalan finansial, tetapi juga mengintegrasikan penghargaan nonfinansial yang mampu meningkatkan motivasi, keterikatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut WorldatWork (2021), total reward mencakup kompensasi, tunjangan, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, pengakuan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan individu maupun organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan besarnya pendapatan, tetapi juga berdasarkan kesempatan berkembang dan pengalaman kerja yang diperoleh selama bekerja.

Hubungan antara total reward dan produktivitas dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory, yang menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan dibangun atas prinsip timbal balik. Ketika perusahaan memberikan penghargaan yang adil, kesempatan berkembang, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan, maka karyawan cenderung membalasnya melalui peningkatan komitmen, loyalitas, dan produktivitas kerja. Chiang et al. (2022) menjelaskan bahwa persepsi terhadap keadilan sistem penghargaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku kerja dibandingkan besarnya kompensasi semata. Oleh karena itu, efektivitas total reward sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan, transparansi, dan kesesuaian penghargaan dengan kontribusi yang diberikan karyawan.

Berbagai penelitian empiris mendukung pentingnya penerapan sistem total reward dalam meningkatkan kinerja organisasi. Naim dan Lenka (2021) menemukan bahwa sistem penghargaan yang terintegrasi mampu meningkatkan keterikatan kerja (employee engagement) dan kinerja individu melalui peningkatan motivasi intrinsik. Hasil penelitian De-la-Calle-Durán dan Rodríguez-Sánchez (2021) juga menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi penghargaan secara komprehensif memiliki tingkat retensi, kepuasan, dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini mengukur total reward melalui indikator kompensasi finansial, penghargaan nonfinansial, tunjangan, kesempatan pengembangan karier, keadilan pemberian penghargaan, serta manfaat tambahan yang diterima karyawan. Pengukuran tersebut dipilih karena mampu menggambarkan persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan secara lebih menyeluruh dibandingkan hanya menggunakan indikator kompensasi finansial.

Workplace Well-being

Workplace well-being merupakan kondisi ketika karyawan merasakan kesejahteraan secara fisik, psikologis, dan sosial selama menjalankan pekerjaannya sehingga mampu bekerja secara produktif dan mempertahankan kualitas kehidupannya. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kesehatan fisik, tetapi juga mencakup perasaan nyaman, aman, dihargai, memiliki hubungan interpersonal yang positif, serta memperoleh kesempatan untuk berkembang di lingkungan kerja. Menurut Page dan Vella-Brodrick (2020), workplace well-being merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan dukungan organisasi yang mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif. Dengan demikian, kesejahteraan kerja menjadi aset strategis organisasi karena berpengaruh terhadap motivasi, kreativitas, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Dalam perspektif Self-Determination Theory (SDT), kesejahteraan kerja akan meningkat apabila organisasi mampu memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar karyawan, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Ketika ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi sehingga mampu menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik (Ryan & Deci, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung kebutuhan psikologis tersebut akan meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunkan keterikatan terhadap organisasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Nielsen et al. (2021) menemukan bahwa organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesehatan mental, keselamatan kerja, serta hubungan sosial antarpegawai mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan tingkat absensi. Penelitian Kundi et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui peningkatan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Selain itu, Aboramadan dan Karatepe (2021) membuktikan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan kajian tersebut, *workplace well-being* dalam penelitian ini diukur melalui indikator kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, hubungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Penelitian Terdahulu

Hubungan antara total reward, *workplace well-being*, dan produktivitas telah banyak diteliti, namun hasil penelitian masih menunjukkan variasi. Aboramadan dan Karatepe (2021) menemukan bahwa kesejahteraan kerja meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, Naim dan Lenka (2021) menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang komprehensif mampu meningkatkan keterikatan kerja sehingga produktivitas organisasi menjadi lebih tinggi.

Penelitian Kim dan Park (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Chiang et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa efektivitas sistem penghargaan sangat bergantung pada persepsi keadilan yang dirasakan karyawan, bukan semata-mata besarnya kompensasi yang diberikan. Di sisi lain, Iqbal et al. (2023) menegaskan bahwa produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kombinasi antara dukungan organisasi, kesejahteraan kerja, dan budaya organisasi dibandingkan oleh satu faktor secara terpisah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian masih menguji hubungan antarvariabel secara parsial atau menggunakan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, *employee engagement*, maupun komitmen organisasi. Penelitian yang mengintegrasikan total reward dan *workplace well-being* sebagai dua variabel independen utama terhadap produktivitas, khususnya pada perusahaan jasa logistik dengan karakteristik *high-pressure environment*, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia sekaligus memperluas konteks penerapan kedua variabel tersebut pada industri logistik.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori Job Demands–Resources Theory, Social Exchange Theory, dan Self-Determination Theory, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh tersedianya sumber daya organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan ekonomi maupun psikologis karyawan. Total reward memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan sehingga mendorong motivasi dan komitmen kerja. Sementara itu, workplace well-being menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung perkembangan individu sehingga meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh total reward dan workplace well-being terhadap produktivitas karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 dengan populasi sebanyak 51 karyawan, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh elemen memenuhi kriteria penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur yang relevan. Penyusunan instrumen penelitian mengacu pada konsep total reward yang dikembangkan oleh WorldatWork (2021), konsep workplace well-being yang dikembangkan oleh Page dan Vella-Brodrick (2020), serta indikator produktivitas kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pada perusahaan jasa logistik. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, sehingga instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Seluruh pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penelitian ini juga menerapkan prinsip etika penelitian dengan memastikan bahwa seluruh responden berpartisipasi secara sukarela, memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, serta dijamin kerahasiaan identitas dan informasi yang diberikan sehingga data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Total Reward, Workplace Well-being, dan Produktivitas Karyawan memenuhi kriteria validitas karena masing-masing memiliki nilai r hitung yang lebih

besar daripada nilai r tabel sebesar 0,228. Nilai korelasi item-total pada variabel Total Reward berkisar antara 0,698-0,831, variabel Workplace Well-being berkisar antara 0,279-0,818, sedangkan variabel Produktivitas Karyawan berada pada rentang 0,664-0,870. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan indikator dari masing-masing variabel secara memadai dan memiliki tingkat hubungan yang baik dengan skor total variabel yang diukur. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60, yaitu Total Reward sebesar 0,924, Workplace Well-being sebesar 0,883, dan Produktivitas Karyawan sebesar 0,914. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Hasil ini juga menunjukkan bahwa respon yang diberikan oleh responden bersifat stabil dan konsisten, sehingga data yang diperoleh layak digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis dan analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga tidak terdapat penyimpangan terhadap asumsi normalitas. Terpenuhinya asumsi ini mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu persyaratan dasar dalam analisis regresi linear berganda, sehingga hasil estimasi yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel Total Reward, Workplace Well-being, dan Produktivitas Karyawan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Total Reward dan Workplace Well-being masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,397, yang berada di atas batas minimum 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,518, yang masih berada di bawah batas maksimum 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, setiap variabel independen mampu memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, variabel Total Reward memiliki nilai signifikansi sebesar 0,102, sedangkan variabel Workplace Well-being memiliki nilai signifikansi sebesar 0,603. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai residual absolut. Hasil ini mengindikasikan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan (homoskedastis), sehingga tidak ditemukan

gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, model regresi dinilai memenuhi salah satu persyaratan analisis regresi linear berganda, sehingga hasil estimasi parameter dapat dianggap stabil, tidak bias, dan layak digunakan untuk menguji pengaruh Total Reward dan Workplace Well-being terhadap Produktivitas Karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Total Reward dan Workplace Well-being terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,120 + 0,188X_1 + 0,752X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,120 mengindikasikan tingkat Produktivitas Karyawan ketika variabel Total Reward dan Workplace Well-being diasumsikan dalam kondisi konstan. Koefisien regresi Total Reward sebesar 0,188 memiliki arah hubungan positif, yang berarti peningkatan penerapan sistem total reward cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Namun demikian, pengaruh tersebut belum terbukti signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 5% (Sig. = 0,062), sehingga peningkatan total reward belum dapat dinyatakan memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Sementara itu, variabel Workplace Well-being memiliki koefisien regresi sebesar 0,752 dengan arah hubungan positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat kesejahteraan kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,752 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel Total Reward mengindikasikan bahwa Workplace Well-being merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling kuat dalam model regresi. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mampu mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Total Reward memperoleh nilai t hitung sebesar 1,908 dengan nilai signifikansi 0,062, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Total Reward belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Total Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perubahan produktivitas karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan.

Sebaliknya, variabel Workplace Well-being memiliki nilai t hitung sebesar 6,580 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Workplace Well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Selain itu, nilai t hitung yang jauh lebih besar dibandingkan variabel Total Reward menunjukkan bahwa Workplace Well-being merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 83,644 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan signifikan. Artinya, variabel Total Reward dan Workplace Well-being secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dapat terbentuk melalui kombinasi penerapan sistem penghargaan yang baik serta terciptanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan karena sinergi antara pemberian reward yang sesuai dan workplace well-being yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Total Reward dan Workplace Well-being secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 atau 76,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Total Reward dan Workplace Well-being memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain, sebagian besar variasi produktivitas karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor pemberian penghargaan yang diterima karyawan serta kondisi kesejahteraan dan kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sementara itu, sebesar 23,2% variasi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan prediksi yang baik, sehingga variabel Total Reward dan Workplace Well-being menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Total Reward terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Total Reward belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif, peningkatan pemberian penghargaan belum mampu secara langsung mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem reward yang diterapkan perusahaan belum menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena penghargaan yang diberikan belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Sistem penghargaan tidak hanya berkaitan dengan besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai keadilan, kesesuaian penghargaan dengan kontribusi yang diberikan, serta transparansi dalam penerapannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek bonus dan insentif memperoleh tanggapan yang lebih baik dibandingkan aspek lainnya, sedangkan gaji pokok menjadi aspek yang relatif lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memberikan perhatian terhadap bentuk penghargaan yang berkaitan langsung dengan pencapaian kerja, namun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek kompensasi dasar agar mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak

sepenuhnya mendukung penelitian Tarigan et al. (2022) yang menemukan bahwa Total Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, sistem penghargaan yang diterapkan, serta adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, faktor kesejahteraan kerja terbukti memiliki kontribusi yang lebih kuat, sehingga perusahaan perlu melihat reward sebagai bagian dari strategi pengelolaan karyawan yang harus dikombinasikan dengan aspek psikologis dan lingkungan kerja.

Pengaruh Workplace Well-being terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Workplace Well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang optimal. Workplace well-being menjadi faktor penting karena berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan kenyamanan, keamanan, dukungan, serta keseimbangan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan berada dalam kondisi kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis, mereka cenderung memiliki motivasi, keterlibatan, dan energi kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek kesehatan fisik memperoleh penilaian yang baik, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, fasilitas pendukung, serta kenyamanan dalam bekerja telah memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Royhanah (2025) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, Mustika dan Martdianty (2023) menjelaskan bahwa workplace well-being yang mencakup dimensi fisik, psikologis, dan sosial dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan performa individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan program kesejahteraan kerja karena aspek tersebut terbukti menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan faktor penghargaan secara individual.

Pengaruh Total Reward dan Workplace Well-being terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Total Reward dan Workplace Well-being secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara faktor eksternal berupa penghargaan yang diberikan perusahaan dan faktor internal berupa kondisi kesejahteraan yang dirasakan selama bekerja. Meskipun Total Reward belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dikombinasikan dengan Workplace Well-being. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan akan lebih efektif apabila diterapkan dalam lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, dukungan, dan kepuasan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator tanggung jawab kerja memperoleh penilaian tertinggi pada variabel Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut dapat diperkuat melalui penerapan kebijakan organisasi yang mampu menghargai kontribusi karyawan sekaligus

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Armstrong dan Taylor (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh keterpaduan berbagai praktik manajemen karyawan, termasuk sistem penghargaan dan kesejahteraan kerja. Selain itu, Li et al. (2023) menjelaskan bahwa kombinasi antara dukungan organisasi, penghargaan, dan kondisi kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang mengintegrasikan sistem reward yang adil dengan peningkatan workplace well-being agar produktivitas karyawan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dibandingkan hanya mengandalkan sistem penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan apresiasi dalam bentuk kompensasi, tetapi juga membutuhkan kondisi kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dihargai, dan didukung secara fisik maupun psikologis. Meskipun Total Reward belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan peningkatan produktivitas, keberadaannya tetap memiliki peran ketika diterapkan secara selaras dengan upaya peningkatan workplace well-being. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih menyeluruh dengan menyeimbangkan pemberian penghargaan yang adil dan peningkatan kualitas lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat memiliki motivasi, keterikatan, serta kemampuan kerja yang lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived organizational support, and employee outcomes: The mediating role of work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Agarwal, P., Bersin, J., Lahiri, S., & Schwartz, J. (2022). *The healthy organization: How to improve employee well-being and organizational performance*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). *The job demands-resources theory: Ten years later*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Cai, Z. (2022). Employee perceptions of reward fairness and work outcomes: A review and future directions. *Human Resource Management Review*.
- De-la-Calle-Durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of COVID-19: A proposal of the 5Cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Fang, Y., Veenhoven, R., & Burger, M. J. (2025). Happiness and productivity: A research synthesis using an online findings archive. *Management Review Quarterly*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.

- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Halim, H. A. (2023). Employee well-being, organizational support, and employee productivity: A resource-based perspective. *Sustainability*.
- Kim, M., & Park, J. (2021). The effects of perceived organizational support on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Sustainability*, 13(16).
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2021). Linking workplace well-being to innovative work behaviour: The mediating role of employee engagement. *European Journal of Innovation Management*.
- Li, C., Duan, X., Chu, X., & Qiu, Y. (2023). Total reward satisfaction profiles and work performance: A person-centered approach. *Heliyon*, 9(3), e14154.
- Li, Y., Zhang, Y., & Chen, M. (2023). The Impact of Employee Well-being and Organizational Support on Work Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-12.
- Mustika, M., & Martdianty, F. (2023). Workplace Well-being and Employee Performance: The Role of Psychological and Social Factors in the Workplace. *International Journal of Business and Society*, 24(2), 745-761.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2021). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: Evidence from the information technology sector. *Journal of Knowledge Management*.
- Nielsen, K., Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2021). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work and employee well-being. *Work & Stress*.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2020). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A conceptual review. *International Journal of Wellbeing*.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators, and future research agenda. *Acta Psychologica*, 254, 105082.
- Pramudya, E., Andaru, R., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Internasional Pelayanan Sosial dan Penelitian*, 4(7).
- Ramadhani, A., Soetjipto, B. E., & Wardhana, L. W. (2025). A systematic review of the effects of well-being, mental health, and work-life balance on productivity through job satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1).
- Royhanah, S. (2025). Pengaruh Workplace Well-being terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*.
- Santoso, S. B., & Martono, B. A. (2024). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan produksi dengan mediasi disiplin dan motivasi kerja. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 396-403.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S. E., & Jie, F. (2022). Total reward system, job satisfaction and employee productivity on company financial performance: Evidence from Indonesian Generation Z workers. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 1041-1065.
- WorldatWork. (2021). *The WorldatWork handbook of total rewards*. WorldatWork.