

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk organisasi karena segala potensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Sumber daya manusia, menurut Ajabar (2020: 4), adalah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya seperti waktu, tenaga, dan kemampuan manusia (baik mental maupun fisik) dapat digunakan secara efektif dan terpadu untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya yang dinyatakan oleh Prasadja Susan (2019), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal." Jika sebuah organisasi memiliki modal besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang melimpah, tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memahaminya, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting sebagai komponen utama dan pengendali keberhasilan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan organisasi tergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusianya, hal ini yang menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi.

Salah satu cara untuk mengetahui apakah sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah dengan melihat seberapa produktif karyawan sebuah perusahaan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan guna mencapai sasaran yang ditetapkan (Sari dkk., 2023). Terkadang peningkatan signifikan seorang karyawan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat penting. Menurut Hery (2019:44) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) atau hasil organisasi dengan input (input) yang diperlukan. Dengan membagi masukan dengan keluaran, dapat menemukan tingkat produktivitas. Meningkatkan rasio produktivitas berarti menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Semakin produktif karyawan dalam suatu perusahaan, semakin besar laba perusahaan dan tingkat produktivitas yang dimiliki oleh suatu Perusahaan. Meskipun demikian, banyak Perusahaan tidak dapat mengoptimalkan produktivitas mereka karena mengalami berbagai masalah. Seperti yang terjadi pada PT. KS Merta Pertiwi yang mengalami beberapa masalah produksi. Berikut merupakan tabel produksi dari PT. KS Merta Pertiwi:

Tabel 1.1
Tabel Pencapaian Target Produksi
Periode 2020-2023

TAHUN	TARGET PRODUKSI (item)	TARGET YANG TIDAK TERCAPAI (item)	TARGET YANG TERSELESAIKAN (item)	PERSENTASE (%)
2020	200	80	120	60%
2021	300	150	150	50%
2022	500	270	230	46%
2023	700	400	300	43%

Sumber: Laporan hasil produksi PT. KS Merta Pertiwi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi masih banyak yang belum terselesaikan atau berada di bawah 100%. Bahkan pada tahun 2021 jumlah target yang tidak tercapai mencapai setengah dari jumlah target produksi atau berada pada 50%. Kemudian tampak pada tahun 2022 jumlah target yang terselesaikan hanya 46% dan di tahun 2023 tercapai 43% dari total target produksi. Banyaknya target yang tidak terselesaikan menyebabkan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hasil observasi yang dilakukan pada PT. KS Merta Pertiwi menunjukkan bahwa budaya organisasi pada perusahaan dirasa lemah. Karyawan kurang memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk mencapai target optimal contohnya seperti perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi pelopor dalam desain interior yang efektif meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di lingkungan kerja dengan misi menciptakan ruang kerja yang menginspirasi dan mendukung kinerja tinggi dengan desain yang fungsional dan estetis. Visi dan misi ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Namun menurut observasi yang dilakukan, perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas.

Hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak menaati aturan yang ada. Mereka tidak mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal dan tepat waktu. Perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja kepada karyawan guna mengasah kemampuan mereka. Beberapa karyawan memiliki *skills* yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini disebabkan karena beberapa dari mereka yang hanya lulusan SMP bahkan ada yang lulusan SD. Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki kompetensi yang kurang optimal di bidangnya. Faktor lain ialah karakteristik pekerjaan. Perusahaan kurang memberikan *Jobdesk* yang jelas kepada karyawan sehingga karyawan kurang mengerti dan tidak teratur dalam menjalankan pekerjaannya contohnya seperti memberikan batas waktu pengerjaan, kerapian produk, dan ketentuan lainnya dalam prosedur pengerjaan. Karyawan memiliki latar belakang sikap, kemampuan, dan minat yang tidak sama satu sama lain. Dengan keberagaman perilaku karyawan tersebut sangat mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Dengan demikian pentingnya perusahaan untuk semakin mengoptimalkan faktor budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. KS Merta Pertiwi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi?
- 3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT. KS Merta Pertiwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat yang diharapkan penelitian ini:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta mengimplementasikan teori – teori yang diperoleh

dan menambah pengetahuan dari informasi – informasi yang didapat dari perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan studi stara 1 dan menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bidang produksi.

b. Bagi Instansi atau Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan saran kepada pikhak manajemen PT. KS Merta Pertiwi mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Atribusi Theory*

Fritz Heider menciptakan teori atribusi pada tahun 1958 dan merupakan teori yang menjelaskan perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab dan motif perilaku orang lain atau dirinya sendiri, yang ditentukan oleh faktor internal (sifat, karakter, sikap, kemampun, dan usaha) dan faktor eksternal (aturan, tekanan situasi atau keadaan tertentu) yang akan mempengaruhi perilaku individu. Teori atribusi ini berkaitan dengan bagaimana individu menginterpretasikan peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Michael dan Dixon, 2019), teori atribusi menjelaskan bagaimana manusia menilai orang berdasarkan makna apa yang dikaitkan dengan tindakan tertentu. Perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh semua karyawan di sebuah perusahaan mencerminkan lingkungan dan kondisi sosial. Ini dikarenakan dalam teori atribusi dijelaskan bahwa ada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang. Penting untuk dicatat bahwa atribusi yang dibuat terkait dengan faktor-faktor yang bertanggung jawab atas peristiwa yang terjadi, yang memiliki hubungan yang signifikan dalam menangani masalah. Menurut J. Ravianto dalam Lestari (2020) ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang, baik yang berhubungan dengan orang itu maupun di luar dirinya. Faktor-faktor ini termasuk sikap, etika

kerja, pendidikan, ketrampilan, disiplin, gaji, motivasi dan kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan untuk berprestasi.

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Dunggio (2020) Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi. Menurut Setyorini & Santi (2021) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Tuala (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi

2) Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (dalam Wahyudi & Tupti, 2019), antara lain:

- a) Komunikasi yang efektif Pola komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi sangat penting dan berperan dalam menciptakan sebuah

pola tingkah laku anggota dalam berhubungan antara satu sama lain ataupun antara atasan dan bawahan.

- b) Motivasi Upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan motivasi kepada anggota dapat membentuk sebuah budaya dari tingkah laku yang diciptakan anggota setelah mendapatkan motivasi tersebut. Motivasi yang diberikan dapat berupa materi, semangat, bantuan, dan sebagainya.
- c) Karakteristik organisasi Bidang kegiatan, ukuran maupun kompleksitas organisasi akan menentukan dan menciptakan sebuah budaya baru yang berlaku di sebuah organisasi.
- d) Proses-proses administrasi Sebuah proses administrasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan budaya di organisasi tersebut. Proses Administrasi yang dimaksud seperti toleransi terhadap suatu konflik yang terjadi, pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi karena tentunya akan menciptakan budaya di organisasi dalam memandang konflik atau menentukan cara kerja di organisasi tersebut.
- e) Struktur organisasi Struktur organisasi yang dimiliki oleh setiap organisasi tentunya berbeda-beda, ada yang masih bersifat kaku maupun fleksibel, dari kedua perbedaan ini tentunya dapat menciptakan kebiasaan atau perilaku anggota dalam mengerjakan tugas serta membentuk budaya di dalam organisasi.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Budaya menjalankan sejumlah fungsi dalam organisasi. Robbins & Judge (2019:22) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

- a) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d) Budaya meningkatkan kemampuan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat penjelasan di atas mengenai fungsi budaya organisasi dapat dipahami bahwa terdapat 5 (lima) fungsi yaitu budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya memberikan rasa identitas, budaya mempermudah komitmen pada misi Organisasi, budaya

memperjelas dan memperkuat standar perilaku.

4) Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan Budaya organisasi dibangun adalah untuk membangun SDM perusahaan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, dengan tujuan agar karyawan menjadi pribadi yang lebih baik dan dapat menyesuaikan diri menghadapi tantangan di era industri. Meningkatkan Kinerja Organisasi Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran nilai inti dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik, dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Mempertahankan Talenta Terbaik Budaya organisasi dapat menekan tingkat turnover karyawan karena mendorong sumber daya manusia memutuskan untuk tetap berkembang bersama organisasi, Robbins & Judge (2019).

5) Indikator Budaya Organisasi

Suryadi & Efendi (2019) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, yaitu seberapa besar organisasi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail, yaitu seberapa besar organisasi dan anggotanya menuntut ketelitian, analisis dan perhatian terperinci.
3. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pencapaian sarannya daripada cara pencapaiannya.

4. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja tim dalam penyelesaian tugas.
5. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong karyawan untuk bersaing daipada bekerjasama, dalam upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan.
6. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pemeliharaan status dalam pengambilan keputusan serta Tindakan.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019), kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan di tempat kerja hal ini mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi secara harfiah berasal dari kompetensi, yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi secara etimologi didefinisikan sebagai aspek perilaku seorang pemimpin atau staf yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Sedarmayanti (2019), menyatakan bahwa kompetensi itu merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen Di sisi lain, menurut Weddy Nur Adam (2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas

dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”. Dengan kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, perusahaan dapat menjalankan produktivitas kerjanya dengan lancar.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai adalah pandangan yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri dan orang lain, yang akan sangat memengaruhi perilaku mereka. Banyak karyawan percaya bahwa manajemen adalah musuh yang menghalangi mereka untuk melakukan hal-hal yang seharusnya mereka lakukan.
- b) Sebagian besar kompetensi bergantung pada keterampilan. Keterampilan berbicara di depan umum dapat dipelajari, dilatih, dan diperbaiki.
- c) Pengalaman adalah keahlian yang mencakup banyak kompetensi, seperti pengalaman menyelesaikan masalah, komunikasi di depan kelompok, dan mengorganisasi orang.
- d) Kemampuan manajer dan pekerja dalam berbagai jenis keterampilan dapat dipengaruhi oleh sifat kepribadian mereka. Contohnya adalah bagaimana menyelesaikan konflik dengan menunjukkan kepedulian kepada orang lain, kemampuan bekerja tim, mempengaruhi, dan membangun hubungan.

- e) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
- f) Hambatan emosional dapat membatasi keinginan untuk melakukan sesuatu, seperti takut melakukan kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak terlibat. Hambatan emosional ini biasanya menghambat dorongan dan Upaya dalam kompetisi kerja seseorang.
- g) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang didasarkan pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitis. Setiap intervensi yang dilakukan oleh suatu organisasi tidak dapat menghasilkan perbaikan.
- h) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti pengambilan keputusan dan rekrutmen dan seleksi karyawan.

3) Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang

berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

- b) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah

dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Bedasarkan pendapat diatas tujuan manfaat dan kompetensi diantaranya pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi, membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi, pembelajaran organisasi, manajemen karier dan penilaian potensi pegawai, sistem imbal jasa, Wulandari (2019).

4) Tujuan Kompetensi

Menurut Wulandari (2019) kompetensi juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

- a) Pembentukan pekerjaan Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi.

Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

b) Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

c) Rekrutmen dan seleksi Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

d) Pembentukan dan pengembangan organisasi Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

e) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

f) Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

g) Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

h) Sistem imbal jasa Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

5) Indikator Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

- a) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4 Karakteristik Pekerjaan

1) Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Juwandi (2020), karakteristik pekerjaan adalah perbedaan antara berbagai jenis pekerjaan, yang berisikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan ruang lingkupnya. Dalam organisasi, karakteristik pekerjaan sangat penting karena mereka dapat dengan mudah membagi tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan, menurut Elbadiansyah (2019:41), adalah suatu uraian yang memberikan informasi tentang pekerjaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan. Tambingon dan Tewel (2019) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan. Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, dan kebebasan mereka untuk menyelesaikannya. Karakteristik pekerjaan adalah perbedaan antara jenis pekerjaan yang berbeda, yang mencakup berbagai tugas, keterampilan yang dibutuhkan, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut (Puspita, 2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan, antara lain:

- a) Karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan

dapat dievaluasi.

- b) Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c) Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- d) Pengalaman kerja yang bermanfaat.
- e) Pengalaman untuk bertanggung jawab.
- f) Pengetahuan hasil nyata.

3) Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Hackman & Oldham dalam (Wydyanto & Yandi, 2020) mengemukakan dimensi-dimensi dari karakteristik pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Keanekaragaman keterampilan (skill variety) adalah sejauh apa pekerjaan membutuhkan individu karyawan yang mampu menyelesaikan berbagai tugas yang menuntut karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda dalam tingkat yang tinggi;
- 2) Identitas tugas (task identity) adalah suatu pekerjaan yang mengharuskan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan oleh seorang individu karyawan yang telah diidentifikasi sebelumnya;
- 3) Arti tugas (task significance) adalah kondisi dimana hasil dari sebuah pekerjaan pekerjaan seorang individu berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain;

- 4) Otonomi (autonomy): kondisi dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk karyawan dalam merancaang pekerjaan dan menentukan langkah-langkah yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Umpan balik (feedback) adalah kondisi dimana aktivitas kerja membuat seseorang individu karyawan memperoleh pengetahuan secara langsung dapat mengevaluasi mengenai keefektifan kerjanya.

4) Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dalam (Dewi 2022) menegaskan karakteristik ke dalam tiga teori penting, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Teori atribut tugas wajib (requisite task attributes theory) pada pertengahan tahun 1960an Turner dan Lawrence adalah perintis pendekatan karakteristik tugas. Mereka menilai dampak dari jenisjenis pekerjaan yang berbeda berdasarkan kepuasan dan ketidakhadiran. Seorang pekerja akan lebih menyukai pekerjaan yang rumit (kompleks) dan menantang artinya, pekerjaan semacam itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.
- b) Teori Model Karakteristik Pekerjaan Teori karakteristik pekerjaan (JCM- Job Characteristics Model), Hackman dan Oldham mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu, variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- c) Teori Model Pemrosesan Informasi Sosial Model sistem informasi

pemrosesan (SIP) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku yang diambil oleh pekerja merupakan tanggapan terhadap isyarat-isyarat sosial yang diberikan oleh orang lain dan dengan siapa mereka mengadakan kontak. Yang dimaksud dengan orang lain di sini adalah rekan kerja, teman, anggota keluarga ataupun pelanggan.

5) Indikator Karakteristik Pekerjaan.

Apa pun karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dianggap sebagai indikator karakteristik pekerjaan (Warapsari, 2019) sebagai berikut:

- a) Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b) Identitas Tugas (*Task Identity*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
- c) Arti Tugas (*Task Significance*), sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
- d) Otonomi (*Autonomy*), sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

- e) Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*), sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan

1) Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, produktivitas sangatlah berperan penting. Perusahaan akan mudah mencapai tujuan jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu Menurut artikel yang dibuat oleh Candrawardhani (2023) Pengertian produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu guna mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Menurut Hasibuan (2019), produktivitas adalah perbandingan antara input dan output. Menurut Haang (2020) Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan.. Produksi sangat penting bagi perusahaan karena meningkatkan produktivitas akan meningkatkan sistem kerja dan efisiensi karyawan dan perusahaan.

2) Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan teori Gaol (Siagian, 2019), menjelaskan bahwa terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan Pendidikan berperan dalam membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka

untuk melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Di sisi lain, latihan kerja membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan, yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

- b. **Nutrisi dan kesehatan** Kesehatan dan kekuatan fisik seseorang memainkan peran penting dalam kemampuannya untuk berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaan. Kurangnya nutrisi dalam makanan yang dikonsumsi oleh seorang pekerja dapat menyebabkan kelelahan yang cepat, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan.
- c. **Motivasi atau kemauan** Motivasi adalah proses yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai.
- d. **Kesempatan kerja** Kesempatan kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas individu dapat terus berkembang melalui pengalaman kerja. Produktivitas kerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kesalahan dalam penempatan, yang berarti bahwa individu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan mereka.

Kemampuan manajerial pimpinan Salah satu prinsip manajemen yang penting adalah peningkatan efisiensi. Ini berarti bahwa sumber daya, termasuk tenaga kerja, harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Penggunaan sumber daya ini harus dikendalikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan

3) Aspek – Aspek Produktivitas Kerja Karyawan

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

- a) Minat terhadap pekerjaan Minat pada dasarnya mencerminkan penerimaan individu terhadap hubungan antara dirinya dan orang lain. Semakin erat atau kuat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya, ketika seseorang mengejar pekerjaan yang mereka nikmati atau minati, serta merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasilnya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat mereka.
- b) Upah yang di dapatkan Pada dasarnya, karyawan yang bekerja berharap menerima imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Ketika mereka menerima upah yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.
- c) Lingkungan atau suasana kerja Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif pada semua pihak, termasuk karyawan, pimpinan, dan hasil kerja. Menyesuaikan suasana lingkungan kerja sangat penting, dan para pemimpin perlu memastikan lingkungan kerja yang sesuai.
- d) Keamanan dalam pekerjaan Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh serta pelatihan

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

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

4) **Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Penelitian (Haang 2020), Keuntungan dari produktivitas kerja mencakup peningkatan profit perusahaan, kepuasan karyawan, pelayanan maksimal kepada anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebuah perusahaan harus memahami tingkat produktivitasnya saat ini untuk membandingkannya dengan standar produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu. Upaya perbaikan ini akan memperkuat daya saing perusahaan di pasar global yang penuh persaingan. Manfaat pengukuran produktivitas bagi perusahaan antara lain :

- a) Perusahaan dapat mengevaluasi efisiensi penggunaan sumber daya mereka untuk meningkatkan produktivitas dengan cara yang lebih efisien.

- b) Pengukuran produktivitas akan memperkuat efektivitas dan efisiensi perencanaan sumber daya.
- c) Informasi tentang tingkat produktivitas saat ini dapat digunakan untuk menyesuaikan rencana-target produktivitas di masa depan.
- d) Strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat didasarkan pada perbandingan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan yang diukur.

5) Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator produktivitas, menurut Edy Sutrisno (2019), termasuk:

a. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada kemampuan dan profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan kualitas hasil yang dicapai

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Memanfaatkan produktivitas kerja untuk semua orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang mengerjakan maupun mereka yang menikmati hasilnya.

c. Semangat Kerja

Upaya memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan prinsip kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari setelah hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa memperbaiki kemampuan kerja dapat dilakukan dengan memikirkan masalah dan prospek yang diharapkan.

e. Mutu

Mutu atau kualitas adalah hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang akan bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Membandingkan hasil yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Produksi dipengaruhi oleh input dan keluaran.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2020) dengan judul penelitian” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Budaya Produktivitas Karyawan di PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik “Saturated Sampling” dimana

total populasi dijadikan sampel sebanyak 46 karyawan. Data metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis, sehingga mendapatkan hasil bahwa Lingkungan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomohadi, dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery Pada Pt. Krakatau Posco Di Cilegon”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh individu karakteristik dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Mesin Pindahan di PT. Krakatau Posco di Cilegon. Metode penelitian oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah karyawan pada Moving Machinery pada PT. Krakatau Posco di Cilegon berjumlah 65 pegawai dan sampel berjumlah 65 pegawai, sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian disana terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ketika secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan pekerjaan lingkungan terhadap produktivitas kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Nofriyanti & Kuswanto (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang baik secara partial maupun simultan. sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang berjumlah 48 pegawai yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini (sampel jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 2, sehingga mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Hutan Rindang Banua)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus pada PT. Hutan Rindang Banua). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Hutan Rindang Banua sebanyak 50 responden dengan teknik sensus. Data yang diperoleh diolah

dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument, uji statistik, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji sobel. Berdasarkan hasil uji penelitian yang ditemukan, yaitu : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (4) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (5) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (6) Motivasi Intrinsik mampu memediasi Kompensasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (7) Motivasi Intrinsik mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.

Penelitian yang dilakukan oleh Sindy, dkk. (2022). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Sepuh Energi Alam. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan dengan metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier sederhana, sehingga mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan, yang berarti jika budaya organisasi baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asnora (2022). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan CV. Akademi Mandiri Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda dan menggunakan 93 sampel. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dkk. (2020). Dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT.(Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja”. Penelitian ini dilakukan di PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Wilayah Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada produktivitas Agen PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Wilayah Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan survey dengan menggunakan 100 sample. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun suatu gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam konteks

penelitiannya. Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut masalah penelitian. Model analisis menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model), sehingga mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.2.2 Hubungan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Khaerana (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo”. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti. Sumber data pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dengan melakukan wawancara langsung dan penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder dari studi pustaka. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 sampel karyawan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, sehingga mendapatkan

hasil bahwa variabel Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2021). Dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam”. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam SMP dan SMK Al Hamidiyah. Adapun subjek penelitian ini adalah guru di dua sekolah tersebut. Sampel pada penelitian ini dilakukan terhadap 42 responden, pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Data dikumpulkan dengan angket penelitian terhadap responden dengan sampel dilakukan terhadap seluruh populasi yang dijadikan sebagai responden. Instrument penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eksan & Dharmawan (2020). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur”. Penelitian ini dilakukan di PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk

Cibubur. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, dengan model analisis yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur yang berjumlah 57 karyawan. Pengambilan sampel Teknik penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiarlan & Ahmadunm (2020). Dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa

Tujuan penelitian ini untuk meneliti Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 98 responden. teknik analisis data yang digunakan analisis Statistik deskriptif sedangkan Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) menggunakan SmartPLS versi 3.0.m3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana, dkk. (2021). Dengan judul "Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan”. Penelitian ini dilakukan di PT. Adi Satria Abadi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi dengan jumlah sampel 69 orang. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling yaitu simple random sampling. Teknis analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jumantoro, dkk. (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha

a KSU Anak Mandiri

Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, semua anggota populasi pada penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga semua sumber daya manusia yang berjumlah 32 orang yang dijadikan responden. Teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5% merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknika”. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai PT Union Teknika berjumlah 64 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, secara simultan dan parsial kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan serta motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon dan Tewal (2019). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Salah satu fokus utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah lingkungan kerja karena merupakan satu komponen penting dalam jalannya suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu pekerjaan yang sukses tentunya didukung oleh karyawan yang professional dalam bekerja sama, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan karakteristik sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan karena memiliki peran

yang sangat penting dalam menopang kinerja perusahaan tersebut. Demi mencapai kinerja yang baik pada karyawan maka kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dan perlu disesuaikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mewengkang, dkk. (2021). Dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini dilakukan di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada biro umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian

ini berjumlah 40 orang, dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t, sehingga mendapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomohadi, dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery Pada Pt. Krakatau Posco Di Cilegon”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh individu karakteristik dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Mesin Pindahan di PT. Krakatau Posco di Cilegon. Metode penelitian oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah karyawan pada Moving Machinery pada PT. Krakatau Posco di Cilegon berjumlah 65 pegawai dan sampel berjumlah 65 pegawai, sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian disana terdapat pengaruh yang signifikan antara

karakteristik individu terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ketika secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan pekerjaan lingkungan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Megiyani, dkk. (2021). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar”. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Manufaktur PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar yang berlokasi di Jl. By Pass Ida Bagus Mantra No 88x Ketewel, Sukawati. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan pada produktivitas kerja karyawan di PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan berdasarkan metode sampling. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah Metode wawancara dan Metode Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan penelitian Uji validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamba, dkk. (2022). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif korelasional, sehingga mendapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

