

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ryan Garmen di Badung

I Made Anggara Putra⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
I Putu Putra Astawa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: anggaraputra0705@gmail.com

ABSTRACT

Productivity is an important factor for companies to achieve set targets. This research was conducted to determine the influence of organizational culture, competency and job characteristics on work productivity at the CV. Ryan Garmen Company. The population in this study was 42 people, where the population members were CV employees Ryan Garmen. The sample in this research was determined using a saturated sampling technique so that the number of samples was 42 people. The data analysis techniques used in this research were validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results, it can be seen that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee work productivity (2) Competency has a positive and significant effect on employee performance (3) Job characteristics have a positive and significant effect on work productivity, competency, and job characteristics simultaneously influence employee productivity. Seeing the research results, the leadership at CV. In the future, Ryan Garmen must regularly conduct work evaluations for employees and remind employees to get used to completing tasks before the specified deadline. This is important to do so that employees will get used to completing tasks on time and with good results.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Characteristics, Employee Productivity*

ABSTRAK

Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan guna mencapai sasaran yang ditetapkan. Penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan CV. Ryan Garmen. populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dimana anggota populasi adalah karyawan CV. Ryan Garmen. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik penentuan sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (4) Budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Melihat hasil penelitian, pimpinan pada CV. Ryan Garmen kedepannya harus rutin mengadakan evaluasi kerja kepada karyawan dan mengingatkan karyawan untuk terbiasa menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan. Hal ini penting dilakukan agar nantinya karyawan terbiasa untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan hasil yang baik.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi, Karakteristik, Produktivitas Karyawan*

Pendahuluan

Penelitian ini dilaksanakan di CV Ryan Garmen yaitu produsen garmen dengan pengalaman 15 tahun. Berbasis di Bali, membuat segala macam pakaian pria dan wanita. Dari kaos hingga gaun malam untuk segala usia. Adapun proses pembuatan garmen di mulai dari pembuatan pola, pemotongan dan penjahitan. Jika diperlukan, pelanggan dapat memilih desain kain khusus. Semua pakaian yang dibuat melewati kontrol kualitas dan *finishing* yang ketat, dengan tetap menjaga harga yang kompetitif. Setelah dikemas, produk dikirim secara internasional ke Jepang, Amerika Serikat, Eropa dan Australia. Banyak karyawan yang di pekerjakan sebanyak 42 orang.

CV. Ryan Bali Garment merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis garmen, garmen atau yang sering disebut konveksi merupakan salah satu bisnis yang memang berhubungan dengan produk industri yaitu pakian CV. Ryan Bali Garment ini sendiri mengelola bahan mentah menjadi pakaian jadi dimulai dari bahan kain, memotong kain, menjahit, checking sampai ketahap dikirim ke costumer CV.Ryan Bali Garment juga membuka atau memberi costumer memilih atau mendesain sendiri pakaian yang diinginkan. Bisnis garmen atau konveksi ini menjadi salah satu peluang usaha yang cukup populer karena mengambil sisi penting pakian sebagai kebutuhan dasar manusia.meskipun demikian banyak perusahaan tidak dapat mengoptoimalkan produktivitas mereka karena mengalami beberapa masalah dalam produksi.

CV. Ryan Garmen yang mengalami beberapa masalah produksi. Berikut merupakan tabel produksi dari CV. Ryan Garmen:

Tabel 1. Data Produksi CV. Ryan Garmen Tahun 2021 sampai 2023

Tahun	Target Produksi (Item)	Target Terelesaikan (Item)	Persentase Pencapaian (%)
2021	200	120	60
2022	300	150	50
2023	500	230	46

Sumber : CV. Ryan Garmen 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 terlihat bahwa setiap tahunnya jumlah produksi produk pada CV. Ryan Garmen mengalami peningkatan. Namun, peningkatan produksi yang terjadi belum mampu memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan mengingat setiap tahunnya jumlah target produksi yang diberikan selalu meningkat. Peningkatan target produksi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat menjadi alasan untuk karyawan bisa lebih produktif dalam bekerja dan mampu memproduksi produk dengan lebih banyak, tetapi pada kenyataannya masih banyak target produksi yang belum terselesaikan atau berada di bawah 100%. Pada tahun 2022 jumlah target yang tidak tercapai mencapai setengah dari jumlah target produksi yang diberikan CV.

Ryan Garmen atau dapat dikatakan bahwa karyawan hanya mampu mencapai 50% target produksi yang ditetapkan perusahaan. Kemudian tampak pada tahun 2023 jumlah target yang terselesaikan hanya 46% dari total target produksi. Banyaknya target yang tidak terselesaikan menunjukkan bawah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan belum berjalan maksimal.

Hasil observasi yang dilakukan pada CV. Ryan Garmen menunjukkan bahwa budaya organisasi pada perusahaan dirasa lemah. Karyawan kurang memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk mencapai target yang optimal. Budaya organisasi karyawan yang lemah juga tercermin dari tingkat absensi karyawan pada perusahaan. Adapun tabel absensi karyawan CV. Ryan bali garmen periode 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan di CV. Ryan Garmen Periode 2023.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari/Kerja Bulan	Jumlah Hari/Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Senyat anya	Persentase Absen
Januari	42	25	36	1050	1014	3,42%
Februari	42	24	32	1008	976	3,17%
Maret	42	22	34	924	890	3,67%
April	42	22	28	924	899	3,03%
Mei	42	23	30	966	936	3,11%
Juni	42	24	33	1008	975	3,27%
Juli	42	23	35	966	931	3,62%
Agustus	42	24	32	1008	976	3,17%
September	42	25	33	1050	1017	3,14%
Oktober	42	25	32	1050	1018	3,05%
November	42	22	32	924	892	3,46%
Desember	42	24	34	1008	974	3,37%
Jumlah		283	391	11886	11498	39,48%
Rata-rata						3,29%

Sumber : CV. Ryan Garmen(2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 tingkat absensi karyawan CV. Ryan Garmen secara keseluruhan adalah sebesar 39,48 persen, rata-rata absensi adalah sebesar 3,29 persen. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Mudiarta 2017). Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa, adanya permasalahan yang terlihat pada absensi karyawan CV. Ryan Garmen termasuk tinggi. Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam instansi dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik pada karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Budaya organisasi yang lemah pada CV. Ryan Garmen menimbulkan kebiasaan buruk karyawan dimana sering melakukan absen. Ketika karyawan banyak absen maka karyawan tersebut tidak mampu bekerja optimal sehingga kinerja dan produktivitas kerjanya akan menurun serta target – target perusahaan tidak mampu tercapai dengan maksimal. Pada CV. Ryan Garmen juga ditemukan adanya permasalahan terkait tingkat kehadiran kerja karyawan yang sering terlambat datang bekerja sehingga tidak menerapkan pola kerja atau budaya organisasi di telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu banyaknya karyawan yang tidak memahami visi, misi dan tujuan perusahaan sehingga sering mengalami perbedaan pendapat karena tidak memiliki pemahaman yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Serta banyak karyawan yang melenceng dari nilai-nilai yang diterapkan oleh CV. Ryan Garmen seperti pakaian saat bekerja, jam kehadiran, penyelesaian target kerja yang sering tidak tercapai dan sikap sopan santun yang perlu ditingkatkan lagi. Hal inilah yang menyebabkan adanya permasalahan terkait budaya organisasi.

Produktivitas kerja karyawan CV. Ryan Garmen juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Beberapa karyawan pada CV. Ryan Garmen memiliki kemampuan yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka mempengaruhi produktivitas pada perusahaan. Selain itu, perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki kompetensi yang kurang optimal di bidangnya. Hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan jika tidak semua karyawan memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang garmen. Karyawan yang bekerja cenderung kurang teliti dalam bekerja, tidak rapi dan tergesa-gesa sehingga banyak sablon pakaian yang tidak rapi. Hal ini karena kompetensi yang dimiliki karyawan belum baik, maka perlu bagi pimpinan untuk memberikan traning bagi karyawan sebelum dilepas kelapangan. Namun sering terkendala apabila ada hari-hari besar seperti persiapan ogoh-ogoh sehingga banyak pesanan yang menumpuk. Maka karyawan yang tidak mahir atau kompetensinya kurang akan bekerja kurang maksimal dan banyak produk yang tidak lolos di *quality control*. Sehingga menyebabkan produktivitas kerja terganggu

Kendala lainnya ada pada karakteristik pekerjaan dimana pada CV. Ryan Garmen sering terjadi kesalahan memberikan posisi atau tugas bagi karyawan. Banyak karyawan yang ditempatkan pada bidang yang tidak dikuasai, sehingga memperlambat pekerjaan karena pekerjaan di garment saling berkelanjutan. Hal ini apabila ada pada suatu post kerja yang lambat maka post-post kerja lainnya juga akan ikut terlambat. Hal inilah yang menyebabkan adanya pengaruh pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Ryan Garmen adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi dan selalu meningkatkan hasil kerjanya. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui dimensi Karakteristik Pekerjaan apa saja yang dinilai bermasalah oleh karyawan. Berikut adalah data yang di peroleh Peneliti dalam prasurvei mengenai variabel karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Karakteristik Pekerjaan	Keanekaragaman	4	8	12	4	2	82	2,7
	Keterampilan							
	Otonomi	0	9	12	7	2	92	3,1
	Identitas	8	4	10	5	3	81	2,7
	Tugas							
	Arti	4	9	5	4	8	93	3,1
	Tugas							
Umpan balik Pekerjaan	7	5	8	7	3	84	2,8	
Skor Rata-Rata Karakteristik pekerjaan							2,88	

Sumber: Hasil Praseurvey, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap para karyawan CV. Ryan Garmen, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan di CV. Ryan Garmen masih belum maksimal bahwa rata-rata karakteristik pekerjaan secara umum di CV. Ryan Garmen sebesar 2,88. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata rendah, diantaranya karyawan mengeluhkan mengenai Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dengan skor rata-rata rendah 2,7 dan masih terdapat karyawan yang

merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga dalam identitas tugas memiliki rata-rata rendah 2,7. Dengan kurangnya keterampilan yang dimiliki serta pemahaman tugas yang masih rendah pada karyawan menyebabkan produktivitas kerja karyawan CV. Ryan Garmen semakin menurun.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Salah satunya dengan cara melakukan pengayaan kerja terhadap karyawan. Pengayaan kerja adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ryan Garmen” Salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu budaya organisasi (Buyongi et al., 2021). Menurut Yusniar, dkk (2018) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra,dkk. (2020), Suyitno & Utomo (2017), Nofriyanti & Kuswanto (2019), Enggana, dkk. (2017); Sindy dkk. (2022) telah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Faktor lainnya yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu kompetensi kerja karyawan (Marthalia, 2020). Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan di bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan

seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan/ pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut di banyak kondisi (Nuryanto et al., 2017).

Kompetensi selain menentukan perilaku dan produktivitas kerja karyawan juga menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli Kartika & Khaerana (2019), Kuswibowo (2021), Eksan & Dharmawan (2020), Setiarlan & Ahmadun (2020), Septiana, dkk. (2021) telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dimana suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam untuk itu perlu adanya pembagian karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (Iskandar, 2011:37). Karakteristik pekerjaan (*job description*) merupakan salah satu faktor yang paling penting, karena dengan adanya karakteristik pekerjaan akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan (Iskandar, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumajow, dkk. (2018), Mewengkang & Lumintang (2021), Oktaviani & Achmad (2018), Megiyani, dkk (2021), Tamba, dkk (2022) telah menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak dalam Madjidu et al., (2022) produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa

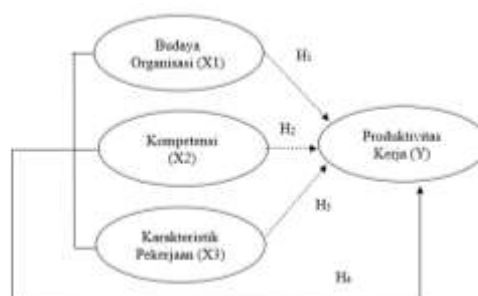
yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya (Hasbullah & Ramli S, 2021). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingganya semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Sutrisno, (2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra,dkk. (2020), telah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Eksan & Dharmawan (2020) telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Megiyani, dkk (2021), Tamba, dkk (2022) telah menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut :

H4 : Budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini di lakuka pada CV Ryan Garment yang berlokasi di Jln. Gadon No.99x, Kerobokan kaja, Kec. Kuta utara, Badung, Bali 80363. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Ryan Bali Garment. populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dimana anggota populasi adalah karyawan CV. Ryan Garmen Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode penentuan sampel jenuh dengan jumlah sampelnya 42 responden, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda". Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Ferryal Abadi, dan Herwin (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

"Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,200. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian".

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Error		
		B		Beta		
1	(Constant)	4,778	1,095		4,362	0,000
	Budaya Organisasi	0,376	0,044	0,138	2,834	0,011
	Kompetensi	0,483	0,077	0,758	6,291	0,000
	Karakteristik Pekerjaan	0,364	0,083	0,193	2,764	0,020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 4,778 + 0,376X_1 + 0,483X_2 + 0,364X_3 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,834$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai sig 0.011 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X_1) maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam Perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Yusniar, dkk (2018) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah

mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra,dkk. (2020), Suyitno & Utomo (2017), Nofriyanti & Kuswantoro (2019), Enggana, dkk. (2017); Sindy dkk. (2022) telah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,291$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompetensi (X_2) maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semakin baik kompetensi seorang karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan di bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan/ pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut di banyak kondisi (Nuryanto et al., 2017).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika & Khaerana (2019), Kuswibowo (2021), Eksan & Dharmawan (2020), Setiarlan & Ahmadun (2020), Septiana, dkk. (2021) telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara

karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,764$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai sig 0.020 bila di dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial karakteristik pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel karakteristik pekerjaan (X_3) maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik sebuah pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dimana suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam untuk itu perlu adanya pembagian karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (Iskandar, 2011:37). Karakteristik pekerjaan (*job description*) merupakan salah satu faktor yang paling penting, karena dengan adanya karakteristik pekerjaan akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan (Iskandar, 2011).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumajow, dkk. (2018), Mewengkang & Lumintang (2021), Oktaviani & Achmad (2018), Megiyani, dkk (2021), Tamba, dkk (2022) telah menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	0,918	0,912	0,60553

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan , Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,918 Hal ini berarti 91,8% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel Budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan . Sedangkan sisanya ($100\% - 91,8\% = 8,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,852	3	52,284	142,594	.000 ^b
	Residual	13,933	38	0,367		
	Total	170,786	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan , Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,85 dan nilai F_{hitung} sebesar 142,594, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan teruji kebenarannya.

Menurut Simanjuntak dalam Madjidu et al., (2022) produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya (Hasbullah & Ramli S, 2021). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan

akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingganya semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Sutrisno, (2016).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra,dkk. (2020), telah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Eksan & Dharmawan (2020) telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Megiyani, dkk (2021), Tamba, dkk (2022) telah menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja"

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Melihat hasil penelitian, kedepannya CV. Ryan Garmen harus rutin mengadakan pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga nanti para karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, P. R. A. (2017). Pengaruh Kesetaraan Gender, Ketrampilan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Airport Security Pt. Angkasa Pura I Juanda Di Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator . Palembang : Zanafa
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arizka, E., 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. [Online] AvailableAt:Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/15113/Sp%20%201605160561.Pdf;Jsessionid=0979e07200478075c1d07c17b2d11151?Se Quence=1 [Accessed 23 Agustus 2023].
- Aulia, V., 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. Produktivitas kerja karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi, 1(2), Pp. 158-168.
- Busro, Muhammad, 2018, TeoriTeori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jaka
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2017. Human Resource Management (15th Edition). Boston: Pearson Education.
- Dinda Fatmah., (2017), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Acv. Percetakan Fajar Mojokerto, Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 8, No. 2 Juli 2017..
- Edy Sutrisno, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

-
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2).
- Elbadiansyah, E. S. (2019). Pengaruh Karakteristik, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Enggana, J., Lie., D., & Julyanthry, J. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, TBK. Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(1), 11-20.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Heider, F. (1958) *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York.
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 106-117
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Juwandi, & Daenulhay. (2020). Pengaruh Kompetensi, karakteristik pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Departemen Quality Assurance dan Quality Control pada PT. YAsunaga Indonesia Kabupaten Serang. 9(1), 1–9.
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(2), 38-44.
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Of Islamic Education And Innovation*, 155-166.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Megiyani, N. P., Kusuma, I. G. N. E. T., & Rihayana, I. G. (2021). Pengaruh Budaya organisasi, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. *Values*, 2(3), 625-634.
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Michael, A. and Dixon, R. (2019) 'Audit data analytics of unregulated voluntary disclosures and auditing expectations gap', *International Journal of Disclosure and Governance*, 16(4), pp. 188-205. doi: 10.1057/s41310-019-00065-x.
- Mulyadi, M., Hartati, S. M., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Budaya organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt. (Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja. *Among Makarti*, 13(1).
- Mulyadi, M., Hartati, S. M., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Budaya organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt.(Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja. *Among Makarti*, 13(1).
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic*

- Education Analysis Journal, 8(3), 879-897. Nugroho, A. F. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi, Dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Air Cokro Surakarta.
- Nofriyanti, E., dan Kuswantoro, A., (2019) Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Nugroho, A.F (2018). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri. 49-65.
- Oktaviani, N., & Achmad, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Ibu Sri "Tilung" Di Boyolali (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).