

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan ini penulis mencari informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dan buku dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori yaitu Dukungan Organisasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas.

2.1.1 Dukungan Organisasi

2.1.1.1 Definisi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, Menurut Robbins dan Judge (2019:81) Dukungan Organisasi adalah persepsi pegawai terhadap perusahaan yang terkait dengan kontribusi dan kepedulian perusahaan pada pegawai, Menurut Rosyiana (2019) Dukungan Organisasi adalah awal mula adanya sebuah proses sosial dalam sebuah organisasi, terkait dengan bagaimana rasa tanggung jawab seseorang untuk mendukung organisasi sehingga mampu mencapai tujuan, Menurut Maan et al., (2020)

Dukungan organisasi merupakan keyakinan seorang karyawan kepada tempat ia bekerja dengan bagaimana organisasi tersebut menghargai kontribusinya serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya, Menurut Rhoades & Eisenberge dalam Pratiwi dkk (2021). Dukungan Organisasi adalah Pegawai perihal sejauh mana organisasi berkontribusi dalam memberikan kesejahteraan, kepedulian, dukungan dan penghargaan terhadap anggotanya, Menurut Martiarini (2023).

Tabel 2. 1
Definisi Dukungan Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Dukungan Organisasi
1	2019	Robbins dan Judge	Dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai
2	2019	Rosyiana	Dukungan Organisasi adalah persepsi pegawai terhadap perusahaan yang terkait dengan kontribusi dan kepedulian perusahaan pada pegawai
3	2020	Maan et.al	Dukungan Organisasi adalah awal mula adanya sebuah proses sosial dalam sebuah organisasi, terkait dengan bagaimana rasa tanggung jawab seseorang untuk mendukung organisasi sehingga mampu mencapai tujuan
4	2021	Rhoades & Eisenberge dalam Pratiwi dkk	Dukungan organisasi merupakan keyakinan seorang karyawan kepada tempat ia bekerja dengan bagaimana organisasi tersebut menghargai kontribusinya serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya.
5	2023	Martiarini	Dukungan Organisasi adalah Pegawai perihal sejauh mana organisasi berkontribusi dalam memberikan kesejahteraan, kepedulian, dukungan dan penghargaan terhadap anggotanya.

Sumber : hasil olah data oleh peneliti

Berdasarkan definisi para ahli di atas, Dukungan Organisasi dapat disimpulkan sebagai sikap, kontribusi, atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya. Dukungan ini bertujuan untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli dengan

kesejahteraan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. maka penulis menggunakan definisi dari Robbins dan Judge (2019:81) Dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor berpengaruh terhadap dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Ghani dan Hussin dalam Meiwintar (2016) yakni:

1. Kepercayaan (Trust)
2. Akses Mendapatkan Informasi
3. Akses mendapatkan pembelajaran dan pengembangan

Selain itu, Farasat & Ziaaddini dalam Hadiyanti dan Prasetio (2020: 2448) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yaitu:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan
2. Memperhatikan kesejahteraan
3. Peduli

2.1.1.3 Aspek-aspek Dukungan Organisasi

Robbins dan Judge dalam Sari (2019) mengemukakan aspek persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan Ada penghargaan berbentuk finansial seperti gaji, upah, insentif, atau tunjangan. Tetapi, ada juga penghargaan diluar finansial seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepedulian Rasa peduli merupakan bentuk pimpinan terhadap pegawainya untuk memberikan penghargaan baik dalam bentuk waktu, gagasan, perhatian, maupun yang lainnya.
3. Kesejahteraan Kesejahteraan (well-being) yang sedang juga dikenal sebagai kesejahteraan subjektif, emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitkan dengan tujuan hidup yang bermakna.

2.1.1.4 Pengukuran Dukungan Organisasi

Pengukuran dukungan organisasi (organization support) dukungan organisasi (organizational support) diukur melalui beberapa indikator oleh (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), yaitu:

1. Penghargaan perusahaan memberikan penghargaan atas tugas yang dilakukan karyawan.
2. Pengembangan perusahaan menghargai kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
3. Kondisi kerja perusahaan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja secara fisik ataupun non fisik.
4. Kesejahteraan karyawan perusahaan mempedulikan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.5 Indikator Dukungan Organisasi

Robbins dan Judge dalam Sari (2019) mengemukakan indikator dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan, dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan berupa motivasi dari supervisor.
2. Dukungan Atasan, adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian.
3. Keadilan, karyawan dapat merasa sejahtera apabila mereka mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk salary atau bonus

Menurut Rosyiana (2019: 62) pada variabel dukungan organisasi terdapat 3 indikator, diantaranya:

1. Indikator keadilan, yaitu keadilan prosedural yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya karyawan. Terdapat dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan keadilan sosial.
2. Indikator dukungan dari atasan, yaitu pandangan umum karyawan terhadap peran atasan yang melibatkan atasan yang menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.
3. Indikator penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan, yaitu merupakan segala macam bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, antara lain gaji, promosi, program

pengembangan karyawan, keamanan kerja, otonomi, stress kerja dan ukuran organisasi.

Maan et al. (2020) mengembangkan model dukungan organisasi yang multi dimensi dan mengidentifikasi enam indikator utama, yaitu:

1. Kepercayaan

Mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi akan bertindak dengan cara yang adil, konsisten, dan dapat diandalkan. Indikatornya termasuk kepercayaan pada manajemen, kepercayaan pada janji organisasi, dan kejelasan komunikasi organisasi.

2. Investasi dalam Karyawan

Sejauh mana organisasi berinvestasi dalam pengembangan dan kesejahteraan karyawannya. Indikatornya termasuk peluang pengembangan, dukungan karir, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Penghargaan Pengakuan

Sejauh mana organisasi menghargai dan mengakui kontribusi karyawannya.

4. Pengakuan

Indikatornya termasuk pengakuan atas kinerja yang baik, penghargaan yang adil dan setara, dan peluang untuk promosi.

5. Partisipasi

Sejauh mana organisasi mendorong partisipasi dan pengaruh karyawan dalam pengambilan keputusan. Indikatornya termasuk

melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menghargai ide dan saran karyawan, dan memberdayakan karyawan untuk mengambil tindakan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Pratiwi dkk. (2021), terdapat tiga indikator yang berkontribusi terhadap persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support atau POS), yaitu:

1. Fairness (Keadilan)

Menyangkut keadilan cara yang digunakan untuk menentukan pembagian sumber daya di antara karyawan. Persepsi karyawan mengenai indikator ini diukur melalui:

- a. Memiliki prosedur yang adil bagi setiap karyawan.
- b. Memiliki komunikasi yang terbuka bagi penempatan karyawan.
- c. Memberikan kesempatan berkembang bagi setiap karyawan.

2. Supervisor Support (Dukungan Supervisor)

Sejauh mana supervisor menghargai kontribusi bawahannya dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Persepsi karyawan mengenai indikator ini diukur melalui:

- a. Supervisor tidak mengabaikan keluhan karyawan.
- b. Supervisor menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- c. Supervisor menghargai upaya ekstra dari karyawan.
- d. Supervisor bangga terhadap keberhasilan karyawan.

3. Organization Reward dan Job Condition (Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan)

Pengakuan atas kontribusi karyawan bagi organisasi dan kondisi pekerjaan tiap karyawan. Misalnya, recognition, pay, promotions, job security, autonomy, role stressors, dan training. Persepsi karyawan mengenai indikator ini diukur melalui:

- a. Menghargai kontribusi karyawan bagi organisasi.
- b. Peduli tentang pembayaran yang diterima setiap karyawan.
- c. Memberikan kesempatan untuk setiap jenjang karir.
- d. Menyediakan keamanan bagi karyawan dalam bekerja.
- e. Menyediakan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Sedangkan Menurut Martiarini (2023), terdapat 5 indikator yaitu :

1. Keadilan, persepsi karyawan tentang diperlakukan secara adil oleh organisasi.
2. Dukungan Supervisor, pentingnya supervisor dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan.
3. Penghargaan, Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik merupakan faktor pendorong yang penting.
4. Dihargai & Meningkatkan Dukungan Kerja, karyawan merasa dihargai dan organisasi berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja mereka.
5. Diperhatikan Kesejahteraannya, pentingnya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan di luar kinerja mereka.

Tabel 2. 2
Indikator Dukungan Organisasi

No	Tahun	Penulis	Indikator
1	2019	Robbins dan Judge	1. Penghargaan 2. Dukungan Atasan. 3. Keadilan
2	2019	Rosyiana	1. Keadilan 2. Dukungan atasan 3. Penghargaan
3	2020	Maan et.al	1. Kepercayaan 2. Investasi 3. Penghargaan 4. Pengakuan 5. Partisipasi
4	2021	Rhoades & Eisenberge	1. Keadilan 2. Dukungan Supervisor 3. Penghargaan Organisasi
5	2023	Martiarini	1. Keadilan 2. Dukungan Supervisor 3. Penghargaan 4. Dihargai

Sumber : hasil olah data oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian pada tabel 2.2 diatas indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang di kemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Sari (2019) yaitu penghargaan, dukungan atasan, keadilan. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada BKAD

2.1.2 Pengalaman Kerja (X2)

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dalam proses kerja sehari hari yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengalaman kerja biasanya diperoleh dari seseorang yang memiliki

jam kerja lebih lama. Karyawan yang berpengalaman secara tidak langsung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena mereka sudah memiliki basis pengetahuan yang sangat banyak, Menurut Lukman (2019). Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya,

Menurut Chan et al, (2020). Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya, Menurut Manulang (2020). Pengalaman pegawai yang cukup lebih cenderung berkinerja baik dan perusahaan tidak perlu memberikan pelatihan, meskipun minimal. Akibatnya, pengusaha cenderung mempekerjakan orang yang berpengalaman, Menurut Basyt (2020).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Menurut Foster (2020)

Berdasarkan definisi para ahli di atas, pengalaman kerja dapat disimpulkan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh secara langsung melalui proses keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Tabel 2. 3
Definisi Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1	2019	Lukman	Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dalam proses kerja sehari-hari yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengalaman kerja biasanya diperoleh dari seseorang yang memiliki jam kerja lebih lama. Karyawan yang berpengalaman secara tidak langsung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena mereka sudah memiliki basis pengetahuan yang sangat banyak.
2	2020	Chan et al	Pengalaman kerja adalah sebagai pengalaman yang diperoleh pengetahuan seseorang saat bekerja di suatu jenis pekerjaan tertentu
3	2020	Manulang	Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.
4	2020	Basyt	Pengalaman Kerja adalah pegawai yang cukup lebih cenderung memiliki pengetahuan berkinerja baik dan perusahaan tidak perlu memberikan pelatihan, meskipun minimal.
5	2020	Foster	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam keterampilan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

Sumber : hasil olah data oleh peneliti 2024

Hal ini membuat mereka lebih mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif maka penulis menggunakan definisi menurut Foster, (2020) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada BKAD Kab Bandung.

Definisi ini dapat disimpulkan pentingnya pengalaman kerja yang cukup dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk memahami tugas-tugas yang dihadapi, karena semakin lama mereka bekerja, semakin bertambah pengalamannya. Pegawai dengan pengalaman kerja yang mencukupi biasanya memiliki keterampilan

interpersonal yang diperlukan oleh perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kesesuaian antara tugas-tugas yang diberikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki agar pegawai dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja menurut Handoko 2019 adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang merupakan sebuah keterangan Individu perorangan mengenai tentang nama lengkap, alamat, kepercayaan, pendidikan, pekerjaan seseorang ataupun hal yang dilakukan di masa lalu nya.
2. Kemampuan teknik kemampuan adalah sesuatu yang telah dilakukan dan menjadi nilai lebih bagi seseorang itu sendiri.
3. Bakat dan Minat Bakat adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu sedangkan minat adalah jumlah kapasitas yang diminati seseorang.
4. Kebutuhan dan Sikap Kebutuhan adalah apa yang harus dipenuhi setiap saat sedangkan sikap adalah perilaku dalam seseorang.
5. Kemampuan Analisis Kemampuan analisis adalah mempelajari menganalisis seseorang dalam menjalankan tugas nya ataupun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012:45) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, dimana hasil dari pengukuran tersebut digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada perusahaan. Menurut Marwansyah (2014:136) beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni:

1. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Basari (2020), terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yang penting, yaitu:

1. Masa Kerja, Lamanya waktu seorang karyawan telah bekerja dalam suatu posisi atau perusahaan.
2. Keterampilan yang Dimiliki, Keterampilan teknis dan non-teknis yang telah diperoleh dan dikembangkan oleh karyawan selama masa kerjanya.
3. Kemampuan yang Dimiliki, Kapasitas karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efisien dan efektif, termasuk kemampuan analitis, problem-solving, dan kemampuan interpersonal.
4. Penguasaan terhadap Pekerjaan, Tingkat pemahaman dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara menyeluruh.

Menurut Basyt et al. (2020), terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yang penting, yaitu:

1. Lama Waktu, Durasi waktu seorang karyawan telah bekerja dalam suatu posisi atau perusahaan.

2. Tingkat Pengetahuan, Sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dan mendalam tentang bidang atau tugas pekerjaan yang dijalani.
3. Tingkat Keterampilan, Tingkat keahlian dan kemampuan teknis serta non-teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.
4. Penguasaan terhadap Peralatan, Kemampuan karyawan dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara efisien.

Menurut Pitryani & Halim (2020: 62), terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yang penting, yaitu:

1. Lama Bekerja
2. Tingkat Skill & Wawasan
3. Tingkat Penguasaan terhadap Peralatan dan Pekerjaan

Menurut Foster dalam Pitriyani (2020), terdapat indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Lama Waktu
2. Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Sedangkan menurut Ilham (2022), terdapat beberapa indikator pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama Waktu Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan.
3. Penguasaan terhadap Pekerjaan

4. Penguasaan terhadap Peralatan

Tabel 2. 4
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun	Penulis	Indikator
1	2020	Basari	1. Masa Kerja 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Penguasaan terhadap Pekerjaan
2	2020	Basyt et.al	1. Lama Waktu 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Penguasaan terhadap Peralatan
3	2020	Pitriyani dan Halim	1. Lama Bekerja 2. Tingkat Skill & Wawasan 3. Tingkat Penguasaan terhadap Peralatan dan Pekerjaan
4	2020	Foster	1. Lama Waktu 2. Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan
5	2022	Ilham	1. Lama Waktu Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan. 3. Penguasaan terhadap Pekerjaan 4. Penguasaan terhadap Peralatan

Sumber : hasil olah data oleh peneliti

Berdasarkan uraian pada tabel 2.4 diatas indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang di kemukakan Foster dalam Pitriyani (2020) yaitu Lama waktu, Tingkat Pengetahuan, Keterampilan, Penguasaan. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada BKAD

2.1.3 Produktivitas Pegawai (Y1)

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Pegawai

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang

dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini, Sutrisno (2019).

Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu, Muhwan et.al (2019).

Produktivitas kerja adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya, Hasibuan (2019).

Produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). (output dan input), Siagian (2019).

Produktivitas kerja adalah ukuran keluaran berupa barang atau jasa terhadap masukan berupa tenaga kerja, modal, bahan, atau bahan baku dan peralatan, Cascio (2020).

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja, Bate'e (2020).

Tabel 2. 5
Definisi Produktivitas

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas
1	2019	Sutrisno	Produktivitas kerja merupakan sikap mental, yaitu Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.
2	2019	Muhwan et.al	Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu
3	2019	Hasibuan	Produktivitas kerja adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya
4	2020	Cascio	Produktivitas kerja adalah ukuran keluaran berupa barang atau jasa terhadap masukan berupa tenaga kerja, modal, bahan, atau bahan baku dan peralatan.
5	2020	Bate'e	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Sumber : hasil olah data oleh peneliti 2024

Dapat disimpulkan dari kemampuan seorang pekerja atau karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas juga mencerminkan meningkatnya output yang sejalan dengan input, yang dapat terjadi melalui peningkatan efisiensi dalam sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Produktivitas kerja juga melibatkan hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input), serta memperhitungkan rasio input fisik. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan indikator efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau individu.

maka penulis menggunakan definisi menurut Hasibuan (2019), digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada BKAD Kab Bandung. menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Elbadiansyah (2019) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara Individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh :

1. Perbedaan Komunikasi
2. Tujuan dan Sikap.

Sedangkan menurut Siagian (2014), produktivitas kerja di perusahaan dapat tercapai apabila terpenuhi tiga faktor berikut, yaitu:

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu. Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Asepek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
2. Tugas pekerjaan yang menantang. Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
3. Kondisi fisik tempat bekerja. Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.4 Pengukuran Produktivitas Pegawai

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah

kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang menjadi dasar tolok ukur produktivitas kerja adalah:

1. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.3.5 Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2019), terdapat beberapa indikator produktivitas, yaitu:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri dan Efisiensi
5. Mutu

Menurut Muhwan et al. (2019), terdapat beberapa indikator produktivitas, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Waktu Kerja

4. Biaya Kerja

Menurut Hasibuan (2020), indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Pengembangan diri
4. Disiplin kerja
5. Etika kerja

Menurut Cascio et al. (2020), terdapat beberapa indikator yang penting untuk menilai kinerja atau sikap karyawan, yaitu:

1. Tindakan Konstruktif
2. Percaya Diri pada Diri Sendiri.
3. Bertanggung Jawab
4. Memiliki Rasa Cinta pada Perusahaan
5. Mempunyai Pandangan ke Depan

Menurut Bate' e (2020), terdapat beberapa indikator yaitu :

1. Keterampilan, Potensi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik secara cepat dan tepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator kecakapan dalam penyelesaian tugas.
2. Kemampuan, Kesanggupan seorang karyawan yang memungkinkan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dimensi kemampuan diukur dengan menggunakan indikator kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan.

3. Sikap dan perilaku, Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator sikap dan perilaku pekerja.

Tabel 2. 6
Indikator Produktivitas

No	Tahun	Penulis	Indikator
1	2019	Sutrisno	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri dan Efisiensi 5. Mutu
2	2019	Muhwan et.al	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Biaya Kerja
3	2019	Hasibuan	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Disiplin kerja 5. Etika kerja
4	2020	Casio et.al	1. Konstruktif 2. Percaya Diri pada Diri Sendiri. 3. Bertanggung Jawab 4. Memiliki Rasa Cinta pada Perusahaan 5. Mempunyai Pandangan ke Depan
5	2020	Bate`e	1. Keterampilan 2. Kemampuan 3. Sikap dan perilaku

Sumber : hasil olah data oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian pada tabel 2.6 diatas indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang di kemukakan oleh Hasibuan (2020) yaitu Kemampuan melaksanakan tugas, Semangat kerja, Pengembangan diri, Disiplin kerja, Etika kerja. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada BKAD.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam

mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini

Menurut Doles (2022) Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Secara umum, penelitian terdahulu dapat didefinisikan sebagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Tabel 2. 7
Peneliti terdahulu

No	Penulis Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Penulis : Zaman Zaini Mughni Hakim, Hasim A.Abdullah Jurnal : Ilmiah Ilmu Administrasi Vol 2 , No. 2, Tahun : 2019 Desember E-ISSN : 2622 - 0253 pp. 188-200 188	Judul : Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta Metode : kuantitatif Sampel : 67 Pegawai	Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh sedang terhadap produktifitas kerja pegawai.	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Dukungan Organisasi
2	Penulis : Siti Maisyarah Tahun : 2020	Judul : Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Home	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Home	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian

No	Penulis Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
		Industri Lepat Bugi di Desa Palung Raya Danau Binkuang Menurut Perspektif Ekonomi Syariah Metodel : kuantitatif Sampel : 30 orang	Industri Lepat Bugi Berdasarkan hasil uji T, pengalaman kerja sebesar $1,962 > 1,701$, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan	Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Pengalaman Kerja
3	Penulis : Ersary Purwaningtyas, Epsilandri Septyarini Jurnal : Manajemen dan Sains Tahun : April 2021 226-231 Program Magister Manajemen Universitas Batanghari ISSN : 2541-6243 DOI : 10.33087/jmas.v6i1.248	Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta) Metode : deskriptif kuantitatif Sampel : 50 Karyawan	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Dukungan Organisasi
4	Penulis : Agilia Febianti , M. Shulthoni , Muhamad Masrur , Muhammad Aris Safi'i Abdurrahman Wahid Jurnal : Sahmiyya Tahun : Vol 2, No 1 Mei Tahun 2023 P ISSN : 2963-2986 E-ISSN : 2963-8100	Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia Metode : kuantitatif Sampel : 50 Karyawan	Hasil dari penelitian ini bahwa ada Produktivitas yang rendah adalah merupakan pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Pengalaman Kerja

No	Penulis Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
5	Penulis : Zaman Zaini, Mughni Hakim, Hasim A.Abdullah Tahun : 2020	Judul : Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep Metode : kuantitatif Sampel : 69 orang	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Pengalaman Kerja
6	Penulis : Marthin Verdinan. Ibrahim Qamarius, Mariyudi Jurnal : Manajemen Indonesia Tahun : Vol .7 , No.1 , Juni 2022 P ISSN : 2503-4367 E ISSN : 27973948	Judul : Pengaruh budaya kerja, dukungan organisasi, dan profesionalisme terhadap produktivitas kerja auditor inspektorat di Provinsi Aceh Metode : kuantitatif Sampel : 126 Orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi secara signifikan memengaruhi Produktivitas	Perbedaan : Perbedaan Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Variabel dependen dan independen dengan peneliti yaitu Produktivitas dan Dukungan Organisasi
7	Penulis : Desi Ratnasari, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya Jurnal : Administrasi Bisnis Vol. 17. No. 2, Tahun : 2023 ISSN: 2338-4654 p ISSN: 1978-743 X	Judul : The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction Metode : This study employs quantitative research methods with a causal approach (cause and effect).	The results showed that perceived organizational support did not significantly affect employee performance and job satisfaction. In contrast, the work environment significantly affected employee performance and job satisfaction.	Perbedaan : Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan independen Dukungan Organisasi

No	Penulis Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
		Sampel : 157 employees		
8	Penulis : Hastho Joko Nur Utomo, bIrwantoro Irwantoro, Journal : of Law and Sustainable DevelopmenTa huhun : 2023 ISSN : 2764-4170 DOI: https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i2.417	Judul : Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance Metode : Kuantitatif Sampel : 546 Orang	O suporte organizacional percebido tem efeito significativo no desempenho através da confiança organizacional, confiança organizacional mediar a relação entre o suporte organizacional percebido no desempenho	Perbedaan : Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Varibel Indepen yaitu Dukungan Organisasi
9	Penulis : Muhammad Irfan, Raja Abubakar Khalid, Syeed Sami Ul Haq Kaka Khel, Ahsen Maqsoom, Imran Khan Sherani Tahun : 2021 ISSN: 0969-9988	Judul : Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance Metode : Kuantitatif Sampel : 76	The results of the study show that work-life balance harmed project performance, and organizational support was putting the main impact on project performance.	Perbedaan : Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Varibel Indepen yaitu Dukungan Organisasi
10	Jurnal : Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 9 No 1 Tahun : Juni 2023 E-ISSN: 2684-7841 P-ISSN: 2339-1510	Judul: Pengaruh Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja Metode: Kuantitatif Sampel: 118 orang	Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cabang PT. Bank Sulselbar Makassar.	Perbedaan : Waktu Penelitian dan sampel yang di ambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan Varibel Indepen yaitu Dukungan Organisasi
11	Penulis :	Judul :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Perbedaan : Waktu Penelitian

No	Penulis Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Eman Suherman, M. Yani Syafe'I, Umi Narimawati Jurnal : Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi Tahun : Mei 2024, (Hlm 20-36) DOI : 10.34010/agregasi.v12i1.12585 ISSN: 2337-5299 (Print), ISSN: 2579-3047 (Online)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Metode : Kuantitatif Sampel : 45 karyawan	kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena $t_{hitung} = 0,815 < 1,96$ dan $p \text{ values} > 0,05$, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi karena $t_{hitung} = 4,854 > 1,96$ dan $p \text{ values} < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena $t_{hitung} = 23,600 > 1,96$ dan $p \text{ values} < 0,05$. Pengaruh tidak langsung diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,836 > 1,96$ dan $p \text{ values} < 0,05$	dan sampel yang diambil serta tempat penelitian Persamaan : Persamaan variabel dependen yaitu Produktivitas

Sumber : Hasil penelitian terdahulu dan hasil olah penulis

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian terdahulu, penjelasan mengenai pola hubungan antar variabel yang diteliti serta konsep teori penting untuk menyusun hipotesis sementara. Kerangka berpikir adalah model konseptual yang mengaitkan setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah diselidiki oleh penulis. Dengan demikian, penulis dapat mengambil kesimpulan sementara yang didasarkan pada analisis hubungan antar variabel dan pemahaman terhadap konsep teori yang telah dipelajari.

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian Produktivitas pegawai adalah hasil dari kemampuan untuk memperoleh hasil optimal dan maksimal dari sarana

dan prasarana yang tersedia. Produktivitas pegawai terjadi ketika seseorang mampu menghasilkan output yang maksimal dengan menggunakan input yang efisien dan efektif. Faktor-faktor dan indikator yang mempengaruhi produktivitas antara lain kemampuan pegawai, efisiensi hasil, mutu, pengembangan diri pegawai dan semangat kerja.

Pada BKAD Kabupaten Bandung, produktivitas pegawai sangat penting bagi sebuah instansi karena berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. pegawai yang puas dan termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sementara ketidakpuasan dan kurang semangat dapat menurunkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan individu dan mendorong penggunaan Dukungan Organisasi serta meningkatkan Pengalaman kerja pegawai. Indikator-indikator dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kemampuan melaksanakan tugas, Semangat kerja, Pengembangan diri, Disiplin kerja, Etika kerja.

Indikator Kemampuan melaksanakan tugas, digunakan untuk menilai sejauh mana Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Semangat kerja, digunakan untuk menilai sejauh mana Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih siap dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan diri, digunakan untuk menilai sejauh mana Pengembangan diri yang terus-menerus dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan diri dapat berupa pelatihan, pengembangan

keterampilan, dan pengembangan kemampuan lainnya. Sedangkan, Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih fokus dan lebih siap dalam menjalankan tugasnya dan Etika kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena pegawai yang memiliki etika kerja yang baik akan lebih berperilaku dengan baik dan lebih siap dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Bandung dapat berdampak signifikan. Dukungan organisasi merujuk pada respons perusahaan terhadap kontribusi dan kepedulian pegawai terhadap mereka. Indikator-indikator dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup keadilan, dukungan dari atasan, dan penghargaan.

Indikator keadilan digunakan untuk menilai sejauh mana pembagian yang merata terhadap pegawai selama proses pengambilan keputusan. Selain itu, dukungan dari atasan juga penting, karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Sementara itu, penghargaan juga merupakan faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Keseluruhan, dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi dapat memengaruhi produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator dukungan organisasi ini untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka.

Kemudian untuk menunjang kelancaran pekerjaan, pegawai Bkad Kab Bandung harus memiliki pengalaman kerja yang memadai. Pengalaman kerja yang cukup dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk memahami tugas-tugas yang

dihadapi, karena semakin lama mereka bekerja, semakin bertambah pengalamannya. Pegawai dengan pengalaman kerja yang mencukupi biasanya memiliki keterampilan interpersonal yang diperlukan oleh perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kesesuaian antara tugas-tugas yang diberikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki agar pegawai dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, peningkatan pengetahuan dan keterampilan juga sangat penting bagi pegawai karena akan berdampak pada pengalaman kerja mereka. Penguasaan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan menjaga kelancaran pekerjaan pegawai. Indikator-indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian harus disusun secara rapih dan disesuaikan dengan konteks perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan tugas-tugas yang dihadapi. Indikator-indikator dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Lama Bekerja, Tingkat Skill & Wawasan, Tingkat Penguasaan terhadap Peralatan dan Pekerjaan

Pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, Semakin lama mereka bekerja, semakin banyak pengalaman dan penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan yang mereka miliki. Ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik pula. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan juga berperan penting dalam produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Mereka mungkin

dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan tingkat kualitas yang lebih tinggi.

Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan juga merupakan faktor yang signifikan. Pegawai yang mahir dalam menggunakan peralatan dan memahami pekerjaan mereka secara mendalam cenderung lebih produktif. Mereka dapat menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Jadi, pengalaman, tingkat pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan semuanya saling berkaitan dan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

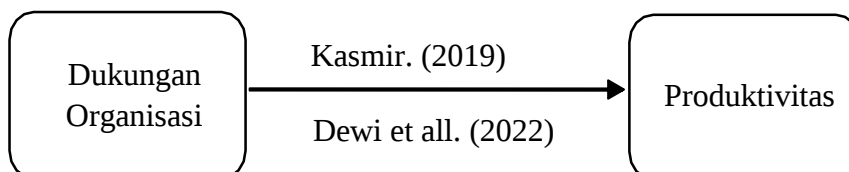
2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Dukungan Organisasi ke Prproduktivitas Pegawai

Pegawai yang merasa dihargai oleh organisasi mereka lebih cenderung bekerja keras untuk itu. Ini karena pekerja yang merasa dihargai oleh pemberi kerjanya lebih cenderung berperan aktif dalam membentuk tempat kerja dan industri mereka. Jika pekerja memiliki keyakinan bahwa perusahaan mereka bertanggung jawab dan memperhatikan mereka, mereka lebih cenderung melakukan upaya ekstra untuk memenuhi tugas mereka.

Kasmir (2019) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Karyawan Terhadap Produktivitas Kerjanya di PT Prima Utama, dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap output pekerja. Perhatian organisasi atas kontribusi dan pemenuhan kesejahteraan terhadap karyawan berpengaruh pada peningkatan produktivitasnya. Harapan karyawan adalah terpenuhinya kebutuhan penghargaan, pengakuan serta kompensasi untuk dirinya.

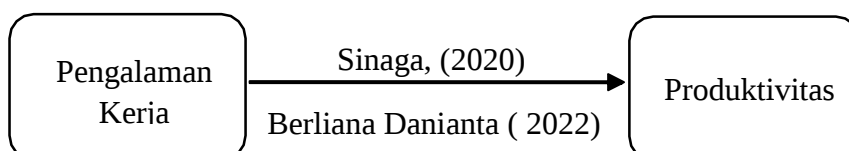
Apabila harapan ini mampu meningkatkan kesejahteraan mereka, maka mereka akan memiliki persepsi yang positif pada organisasi sehingga mereka akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Dewi et al., (2022)



Gambar 2. 1
Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas

2.2.1.2 Pengaruh Antara Pengalaman Kerja ke Produktivitas Pegawai

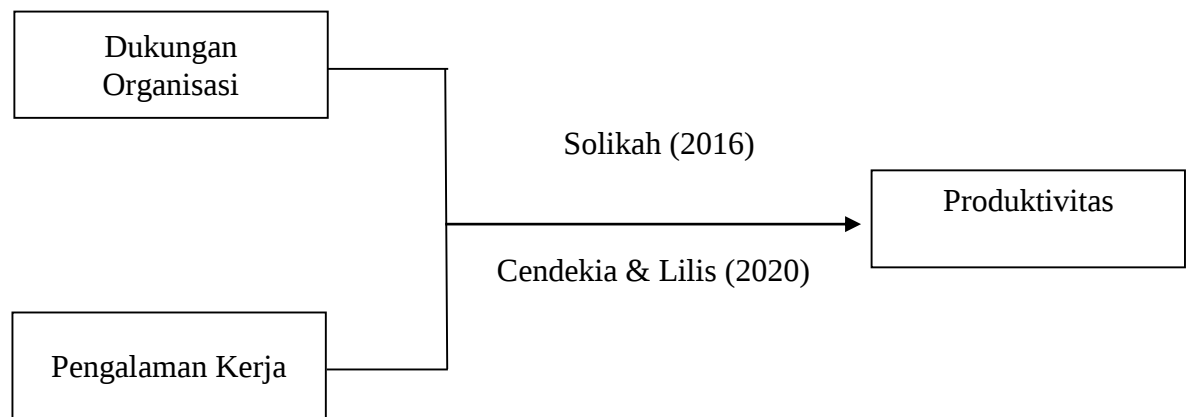
Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam menilai keterampilan karyawan. Semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja, semakin besar pengetahuan dan keterampilannya. Ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sinaga, (2020), Pengalaman kerja adalah Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prames Berliana Dania (2022) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil dari uji t parsial dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo



Gambar 2. 2
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

2.2.1.3 Pengaruh Anantara Dukungan Organisasi dan Pengalaman Kerja ke Produktivitas Pegawai

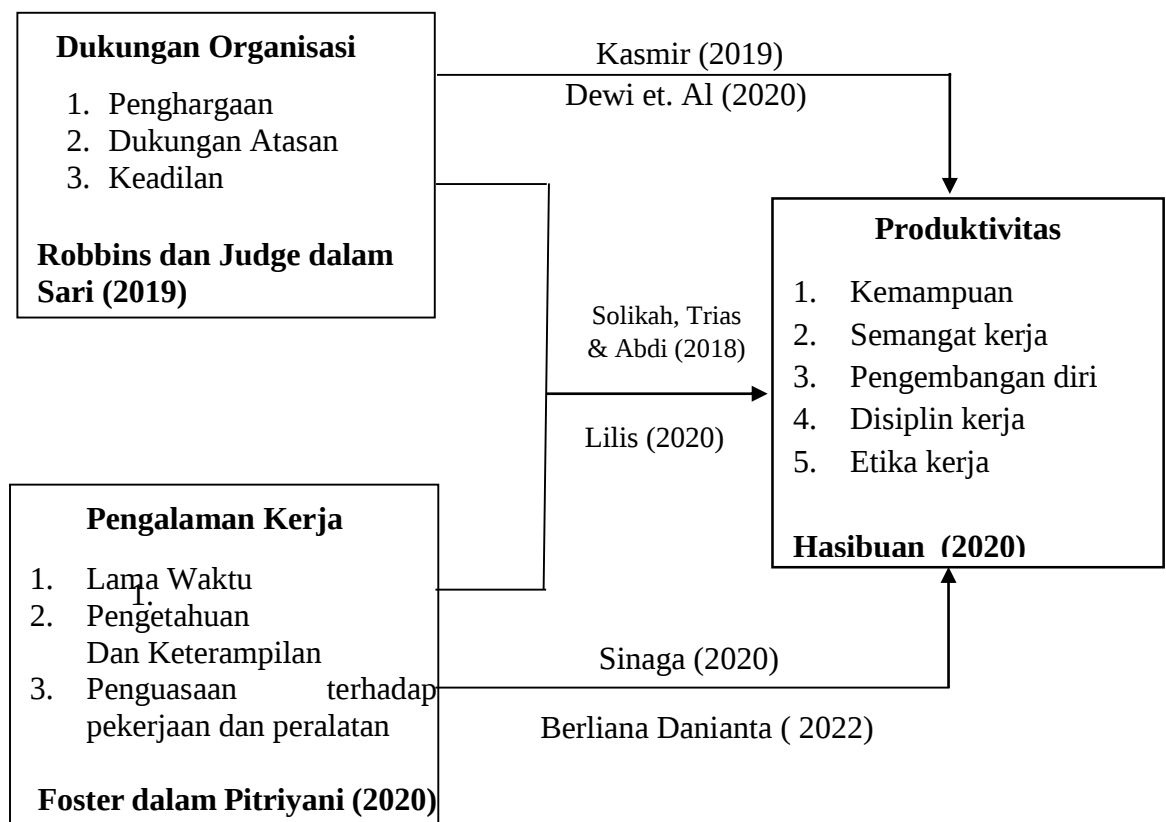
Berdasarkan hasil penelitian dari Solikah (2016), Cendekia & Lilis (2020), terbukti bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Pengalaman Kerja secara simultan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa Dukungan Organisasi dan Pengalaman Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengalaman Kerja dan Penghargaan terhadap Produktivitas

2.2.1.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan, menurut Sugiyono (2019). Berdasarkan uraian teori keterkaitan antar pengaruh variabel di atas maka dapat di gambarkan paradigma penelitian seperti pada gambar 2.4 di bawah ini :



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian Dukungan Organisasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Pegawai

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis menurut Husein Umar dalam Muhammad Iffan dan Lia Yulianti (2017) adalah “Pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak.” Setiap riset terhadap suatu objek harus di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

- H1: Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai BKAD Kabupaten Bandung.
- H2: Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai BKAD Kabupaten Bandung.
- H3: Dukungan Organisasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai BKAD Kabupaten Bandung.