

BUDAYA KERJA YANG POSITIF, SYSTEM PENGENDALIAN KINERJA YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN

M. Taha Yassin Rabbani¹, Mirzam Arqy Ahmadi²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

Email Korespondensi : B100210336@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Budaya kerja dalam konteks SDM mempengaruhi budaya kinerja dalam pelaksanaan ke efektifan pegawai dalam mentuntaskan pekerjaannya. Dampak dari kultur budaya yang positif menimbulkan produktifitas yang efektif sesuai dari nilai implementasi motivasi dari para pegawai, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan kajian teori pustaka. Kajian pustaka digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data dan informasi serta teori tentang pemahaman tentang lingkup budaya yang positif, keefektifan sistem pengendalian kinerja untuk menghasilkan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Pengendalian kerja dengan sistem menghasilkan ke efektifan dalam pelaksanaan pekerjaannya akan memberikan bentuk kepuasan kinerja, (2) meng evaluasi pengaruh budaya terhadap ke efektifan kinerja, (3) upaya optimalisasi produktifitas karyawan dari dimensi pengaruh budaya yang di implementasikan sehingga dampak dari kepuasan tersebut menghasilkan produktivitas dan retensi ketenaga kerjaan yang berkualitas secara mendalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif serta metode literatur review. Data dikumpulkan melalui data primer dan skunder serta ada penunjang lainnya seperti artikel, jurnal, karya ilmiah dan buku buku. Budaya yang kondusif dan adaptif terbukti mampu menghasilkan konsistensi dan peningkatan produktivitas karyawan serta tata norma yang lebih relevan yang di terapkan pada perusahaan, Fondasi yang kuat bagi perusahaan ialah lingkup hubungan internal maupun external yang positif kultur budaya tersebut berupa kumpulan nilai, norma adat, dan perilaku yang dianut sebagian individu sesuai dengan ketetapan dari peraturan perusahaan dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi maupun perusahaan, sehingga dari peraturan tersebut menciptakan lingkungan yang kondusif, inklusif dan positif, implementasi praktik yang diharapkan yaitu dapat berkontribusi dan meningkatkan kinerja perusahaan, kepuasan karyawan, dan mutu kualitas ketenaga kerjaan. Dengan demikian penelitian selanjutnya disarankan untuk melanjutkan studi empiris dengan data primer maupun skunder guna untuk validasi lebih lanjut.

Kata kunci : kultur, kinerja, produktifitas

Article History

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Menurut (Ningmabin & Adi, 2022). Setiap organisasi memiliki visi dan misi tertentu guna untuk kemajuan pada sebuah perusahaan. Di era globalisasi ini serta persaingan yang semakin ketat jika ingin memperoleh posisi keunggulan yang kompetitif. Terdapat penelitian yang menghubungkan serta berkorelasi positif antara ke efektifan kinerja dan produktivitas berdasarkan dari pengaruh budaya yang di terapkan , mekanismenya yang tepat dimana kultur budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bebrbagai keadaan yang masih belum bisa difahami secara maksimal.

Budaya Merupakan aktivitas kebiasaan dari suatu adat yang dilakukan secara terus menerus, budaya memberikan kergaman dan ciri khas bagi masing masing individu yang memegang aturan nilai norma dari budaya yang dianut. Dalam konteks Manajemen SDM peran budaya memiliki peran sentral dalam mengelola aset manusia. Budaya kerja tidak hanya berupa dengan norma dan etika tetapi mampu memberikan inspirasi dan arahan yang jelas bagi pekerja. Implementasi budaya kerja yang positif serta kondusif dapat mencapai sistem kinerja yang optimal (Paramita Sani et al., 2021). Budaya kepemimpinan yang positif memberikan benefit yang berdampak pada aktivitas produktivitas sebuah karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Prinsip prinsip yang menjadi pedoman bagi anggota perusahaan maupun organisasi dalam implementasi nilai nilai budaya kerja yaitu menciptakan hubungan dan ikatan emosional terhadap karyawan yang menjadi acuan dalam penyelesaian permasalahan lingkup internal maupun eksternal perusahaan. Nilai nilai dalam budaya kerja tersebut dapat memantik image dari perusahaan itu sendiri, memperkuat reputasi perusahaan, dan meningkatkan produktivitas.

Inovatif budaya kerja dalam ranah manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Budaya kerja yang kondusif dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan serta menginspirasi karyawan untuk mencapai titik kerja yang optimal. Dalam pengelolalan sumber daya yang baik maka dapat di pastikan akan terjalannya kinerja karyawan yang efektif dan produktif sehingga dapat mencakup pembagian tugas yang jelas, memberikan feedback yang konstruktif, apresiasi dan dukungan bagi karyawan yang berprestasi sehingga terciptanya lingkungan kerja yang positif dan sportiv. Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki ciri khas dalam mengemban sebuah kultur didalamnya. Budaya merupakan pengetahuan bagi masing masing individu maupun kelompok yang diyakin serta di berdasarkan jurnal oleh (Desler Garry, 1993).implementasikan dari serangkaian ide,persepsi, moralitas dan perilaku oleh masing masing individu maupun setiap kelompok dalam lingkup perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya lahir dari asumsi dan kebiasaan bagi pihak yang menjalankanya baik secara per orang maupun kelompok baik secara internal maupun eksternal dalam pemecahan suatu masalah.setiap organisasi yang menjadi patokanya daslam mencapai tujuan yang diharapkan maka hal yang terlebih dahulu untuk diperhatikan ialah selektif dalam pemilihan sumber daya yang berkompeten dan mutualis(Desler Garry, 1993).

didalam budaya kinerja dan sistem koordinasi kerja akan memacu pada hal produktifitas

didalam perusahaan, masalah kinerja merupakan masalah yang tidak dapat diabaikan harus mendapat suatu perhatian dan prioritas dari suatu perusahaan maupun organisasi itu sendiri, sebab produktifitas akan berpengaruh pada kinerja karyawan sesuai dari dua indikator tadi yang dibahas, jika dilaksanakan dengan optimal maka akan menghasilkan kinerja produktif yang bagus serta kondusif. Hal ini dikarenakan karena produktifitas merupakan suatu bentuk tantangan bagi semua komponen baik dari segi organisasi dan personel dari organisasi itu sendiri. menurut burhanudin yusuf (2016) ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam masalah produktifitas kinerja karyawan itu sendiri, faktor faktor tersebut antara lain :

a) Knowledge (pengetahuan)

Pengetahuan merupakan hasil dari akumulasi pendidikan baik formal maupun non formal, keterampilan bagi tiap individu memberikan kontribusi dan benefit bagi perusahaan dalam memecahkan suatu masalah

b) Kemampuan

Kemampuan bagi seorang individu dalam menyelesaikan sebuah perkara dalam perusahaan, apa bila seorang pegawai memiliki intuisi yang tinggi maka perusahaan akan mengharapkan bagaimana cara masalah tersebut dapat diatasi

c) Attitude

Norma dan tata krama menjadi hal yang wajib bagi para pegawai karena merupakan sebuah bentuk etika untuk menghargai rekan kerjanya, seorang pegawai yang memiliki kebiasaan yang baik maka dapat menjamin kualitas perilaku kerja yang baik pula.

Didalam budaya kerja terdapat perbedaan dalam baik dari sisi bahasa, perilaku, kebiasaan. Perbedaan situasi dan karakteristik kinerja akan memicu dan berdampak terhadap performance kerja. Oleh karena itu orang dalam bidang yang sama dan memiliki karakteristik yang berbeda akan menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Pengembangan teknologi berkelanjutan memberikan ruang kompetensi bagi para pegawai untuk menyelaraskan kemampuannya. Secara konseptual kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki bagi seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Wibowo, 2016). Jadi kesimpulannya didalam organisasi ataupun perusahaan memiliki suatu kultur yang dimana kultur tersebut menjadikan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Seperangkat pemahan kelompok dalam menjalankan suatu intruksi berdasarkan pemahaman, diyakini dalam semua anggota organisasi dapat menjalankan serangkaian ide baik dari persepsi, moralitas, preferensi yang nantinya akan menciptakan ciri khas dari kelompok manusia berdasarkan suku, agama, kebiasaan. Suatu asumsi yang diciptakan ditemukan, ditela'ah dan dikembangkan oleh suatu kelompok dalam mengatasi suatu permasalahan baik permasalahan internal maupun permasalahan eksternal, pengertian tersebut mendiskripsikan bahwa lahirnya budaya yang positif dari sinergi suatu kelompok dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dengan tujuan yang diharapkan secara seksama.

METODE

Menurut (Wahyudin & Rahayu, 2020) Penelitian ini menggunakan *metode pencarian*

literatur (library research) metode ini relevan digunakan sebagai pendekatan untuk memperoleh pemahaman yang komperensif serta universal tentang topik penelitian dan mendukung judul yang selinier dengan pembahasan ini. Metode penelitian pencarian literatur melibatkan serangkaian pendekatan dan beberapa teknik yang digunakan untuk menela'ah, mengidentifikasi, serta mengumpulkan beberapa sumber informasi dari sumber yang relevan. Metode ini juga melibatkan berbagai sumber seperti buku, perpustakaan fisik, karya ilmiah, jurnal, dan sumber literatur lainnya. Pemilihan objek kata kunci yang tepat serta peninjauan intens terhadap sumber sumber yang digunakan sebagai pedoman untuk memastikan relevansi dan kredibilitas informasi dari sumber yang diperoleh.

Didalam konteks penelitian ini metode pencarian literatur digunakan untuk mengumpulkan berbagai sumber informasi yang didapat serta relevan dan selinier tentang pengaruh budaya kerja yang positif, system pengendalian kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan metode ini penulis dapat mengakses berbagai sumber literatur yang ada untuk memastikan relevansi dan kredibilitas informasi yang telah terverifikasi dan diakui keabsahannya. Metode pencarian literatur ini menjadi landasan didalam artikel penelitian ini, karena memungkinkan penulis untuk mengkoreksi sumber informasi yang mendalam serta mendukung argumen yang dipaparkan didalam artikel ini. Dengan demikian, metode pencarian literatur menjadi metode yang efektif digunakan bagi penulis untuk memperoleh pemahaman yang komperensif pada topik penelitian ini, dan memperluas pengetahuan terhadap bidang yang relevan.

Pendekatan metode yang kedua yaitu *kualitatif* didukung dari literatur review yang ada berupa artikel, web dan jurnal. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan pembahasannya secara deskriptif, hasil pembahasan tersebut dapat berupa tulisan, lisan dan para peneliti terdahulu, dalam bahasa yang sederhana mengenai metode pendekatan kualitatif merupakan metode yang tidak perlu menggunakan data analistik ataupun prosedur statistik dengan cara lain (Sekaran & Bougie, 2016). dengan demikian kepenulisan dalam artikel ini oleh penulis merupakan sintesa, penelitian terdahulu, dan tulisan tulisan yang sudah ada kemudian untuk ditela'ah lebih lanjut dengan selinier paparan judul yang digunakan ke dalam metode ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Budaya

Budaya merupakan faktor penentu terhadap kelangsungan keberhasilan kinerja pada suatu perusahaan maupun organisasi. Budaya organisasi yang kuat, positif, dinamis dan adaptif merupakan model gaya budaya yang ideal bagi suatu organisasi. (Saptyaningsih, 2021) Budaya yang kuat mampu mempengaruhi perilaku individu sehingga pelaku organisasi mampu mencapai harapannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan secara bersama sama sesuai dengan intruksi pelaku budaya tersebut. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif akan membuat perilaku individu bersifat fleksibel dan responsive terhadap perkembangan dan perubahan baik dalam lingkungan internal maupun eksternal. Suatu asumsi dari sekelompok atau sekelompok orang dalam mengatasi masalah baik secara formal maupun non formal dalam lingkungan internal dan eksternal didalam pemecahan tersebut terciptanya sebuah voting dan diskusi guna untuk mengatasi masalah serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara bersama sama untuk patokan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mencapai sasarannya dalam memandang organisasi tempat mereka beraktivitas (Desler Garry, 1993). Budaya yang positif menjadi penentu terhadap keberhasilan suatu kinerja pada perusahaan maupun organisasi. Menurut Robbins (1966) komposisi budaya dapat dinyatakan dengan suatu karakteristik yang dominan diantaranya adalah :

a.) Identitas

Semua pegawai mengidentifikasi secara individu sebagai bagian dari perusahaan maupun organisasi

b.) Toleransi

Merupakan penekanan terhadap pegawai untuk menghormati antar sesama rekan kerja karena dari perbedaan tersebut tidak semua individu memiliki karakteristik yang sama, pegawai didorong untuk menjadi seorang yang inisiatif, inovatif terhadap kondisi lingkungan sekitar

c.) Penghargaan

Pemberian reward atas hasil kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan seperti kenaikan gaji, upah, dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kinerja para pegawai.

d.) Integrasi

Suatu hal apapun didalam lingkungan internal sebuah perusahaan harus didukung dan fokus terhadap pengambilan keputusan berdasarkan intruksi manajemen selalu memperhatikan dampak outcome bagi pegawai didalam lingkup internal perusahaan guna untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.

Dengan demikian budaya diciptakan berdasarkan asumsi, dikembangkan oleh sebuah individu maupun kelompok dengan patokan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai sasarannya yang dapat dijadikan ukuran kekuatan dari setiap organisasi dalam mengatasi sebuah permasalahan baik lingkungan internal maupun eksternal.

SISTEM PENGENDALIAN KINERJA

Penggunaan teknologi yang terstruktur oleh suatu sistem dari segi komunikasi dan pengendalian memiliki keterikatan internal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang diharapkan adalah meningkatkan aksesibilitas informasi, memperbaiki sistem komunikasi, memfasilitasi kolaborasi. Sistem pengendalian kinerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap keefektifan kinerja bagi seorang pegawai yang memiliki tingkat kompetensi dan keterampilan yang baik ditambah dengan knowledge (pengetahuan) dan pengalaman dibidang yang ditekuni. Sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan mudah dan intuitif berdasarkan atas pengalaman kerjanya. Sebuah kinerja dapat dilihat dari karakteristik, target, dan standart kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Evaluasi kinerja diberlakukan sejauh mana tingkat kompetensi dan keterampilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan target yang sudah diberikan oleh perusahaan, serta sejauh mana tingkat prestasi kinerja tersebut. Dengan Pemberlakuan sistem evaluasi kinerja perusahaan akan mudah dalam menyeleksi personal dari seorang pegawai yang memiliki kompetensi, keterampilan, pengalaman yang diharapkan oleh perusahaan. Serta memberikan penilaian atas dasar kerjanya dan memberikan umpan balik terhadap pegawai dalam pelaksanaan kerjanya guna memperbaiki keputusan personalia mengenai pelaksanaan kerjanya tersebut.

Pengendalian sistem merupakan proses yang dapat dipengaruhi oleh suatu intruksi manajemen dan pegawai dalam menyediakan wadah secara layak guna menampung sebuah kompetensi dan prestasi yang diperoleh secara objektif dalam peng implementasiannya (Mamuaja et al., 2016), sehingga dalam pelaksanaan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien berdasarkan peraturan dan hukum yang berlaku untuk ditaati semua pihak kalangan apapun (Abdelwahed & Doghan, 2023). faktor utama dalam pengendalian kinerja ada 3 menurut yaitu

a.) Motivasi

Seorang pegawai didorong dengan kultur budaya internal maupun eksternal sebuah perusahaan untuk memberikan inovatif dalam menyelesaikan hasil kerjanya sesuai dengan intuisi yang dimiliki

b.) Dedikasi

Tanggung jawab merupakan asas utama bagi seorang pegawai dalam menjalankan protokol kerja sesuai dengan koordinasi perusahaan, sikap ini yang diharapkan oleh instansi sebuah perusahaan dengan mencerminkan loyalitas terhadap pekerjaan, kesungguhan serta komitmen dalam melakukan sesuatu.

c.) Penyerapan dalam kinerja

Sejauh mana seorang pegawai dalam memahami serta mengimplementasikan segala pengetahuannya dan keterampilan kerja kedalam pekerjaan untuk menghasilkan output berupa kinerja yang baik. Bagaimana seorang pegawai didorong untuk mampu memberikan kemampuan dalam memberi informasi baru yang inovatif.

Ke efektifan kinerja dalam suatu sistem yang sudah terstruktur yaitu memanfaatkan sumber daya yang ada, sarana dan prasarana yang sudah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan sebuah bentuk produktivitas baik barang maupun jasa dalam kategori jumlah yang

sudah disepakati (Mamuaja et al., 2016). Sebuah ke efektifan dapat dikatakan berhasil jika protokol kinerjanya berjalan sesuai target yang diharapkan, jika hasil kinerjanya mendekati sasaran berarti semakin tinggi tingkat keefektivanya

Ke efektifan dalam pengendalian sistem kinerja perlu adanya fondasi dalam pembentukan budaya dan perilaku tindakan anggota dalam lingkungan internal sebuah perusahaan akan mempengaruhi sistem operational perusahaan sederhananya yaitu "suasana". Ke efektifan dapat berjalan jika lingkungan kinerjanya kondusif bagi anggota dalam perusahaan tersebut. pengumpulan data, analisis data, pengambilan tindakan sesuai dengan koordinasi manajemen perusahaan dengan tujuan utamanya adalah tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Untuk memastikan berjalannya atau tidak suatu kegiatan pekerjaan perlu adanya pemantauan pengendalian internal tahapan ini sangat penting karena untuk memahami secara mendalam tentang ekspektasi progres serta komponen kinerja yang perlu ditingkatkan secara spesifik. Komponen terpenting dalam pengendalian sistem kinerja yaitu "planing" (perencanaan kinerja). karena merupakan komponen utama dari manajemen kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja serta identifikasi area yang perlu ditingkatkan dengan pengembangan solusi yang efektif, Pengendalian sistem kinerja mengacu pada retensi kerja. Retensi kerja merupakan kemampuan sebuah perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yaitu karyawan yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi. Hal ini menjadi komponen kedua dari penilaian kinerja karena memiliki dampak secara langsung terhadap produktivitas atas keberlanjutan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian dari pembahasan ini peran pemimpin atau seorang manajer untuk menjalankan perannya dalam mempengaruhi retensi kerja.

PRODUKTIVITAS

Produktivitas merupakan serangkaian aktivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dalam mengelola aset yang berharga di perusahaan yaitu karyawan yang berkompeten dan berpotensi serta berkontribusi pada tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Peran manajemen dalam produktivitas dalam konteks sumber daya manusia ada beberapa prosedur dalam upaya peningkatan produktivitas diantaranya :

a.) Mengatur tujuan yang jelas

Penetapan tujuan yang jelas, terukur dan terstruktur. Ketika seorang pegawai memiliki intuisi dengan tingkat pemahaman yang dibagus, maka akan memberikan arahan yang jelas bagi suatu perusahaan karena faham dengan kompetensi sumber daya yang digunakan dengan fokus pada produktivitas

b.) Pengembangan keterampilan

Program pengembangan diadakan oleh suatu perusahaan maupun organisasi guna untuk meng asah dan meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan pembagian program pengembangan yang terstruktur maka para pegawai memiliki peningkatan intui serta berkompeten terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai peningkatan produktivitas

c.) Maintenance atau pengelolaan kinerja secara efektif

Proses manajemen yang terstruktur dengan baik, adil dan terukur dalam penilaian kinerja yang terkoordinasi. Memberikan feedback yang baik (reward) terhadap pencapaian pegawai

dalam mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan intruksi perusahaan, merencanakan pengembangan karir, memotivasi dan memberikan pengakuan atas progres kinerja karyawan yang baik, sehingga suatu lingkup perusahaan menghasilkan budaya yang kondusif bagi keberlangsungan produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu aktivitas dalam upaya pendekatan multidisiplin dalam menetapkan suatu tujuan yang efektif, merencanakan program kerja, dan menerapkan metode produktif dalam penggunaan sumber daya yang efisien serta mempertahankan hakekat dari retensi kinerja (Sedarmayanti 2001:57). Output yang dihasilkan dari aktivitas produktivitas yakni berupa barang atau jasa, sedangkan input dari produktivitas yaitu berupa alat operasional, bahan baku, keuangan. Efisiensi dalam produktivitas melibatkan metode kerja yang efektif namun hasil kinerja tersebut bergantung pada suatu personel seorang karyawan dari potensi, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman di lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh latar belakang berupa kultur perusahaan, motivasi, beban kerja, imbalan dan tunjangan sosial. Karyawan bekerja secara produktif dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Manajemen produktivitas dalam melibatkan sumber daya manusia serta sistem yang efektif dalam pengendalian kinerja untuk menghasilkan produktivitas. Karyawan yang kreatif dalam melakukan suatu pekerjaan memberikan kemudahan bagi perusahaan, motivasi bagi sesama rekan kerja untuk meningkatkan proses produksi dan mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa ragam penghambat dalam aktivitas produksi diantaranya terdapat faktor internal dan faktor eksternal :

Faktor internal

a.) Knowledge (pengetahuan)

Karyawan yang memiliki pengetahuan, intuisi dan tingkat pemahaman yang tinggi akan sangat mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan cenderung lebih produktif karena faham dengan cara yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan

b.) Skill (keterampilan)

Inovatif diperlukan untuk memberikan solusi bagi perusahaan jika mengalami suatu permasalahan dalam produk yang dijual, kemampuan teknis serta dapat mengoperasionalkan dengan baik untuk menghindari kesalahan dalam kinerja, sehingga skill yang digunakan dapat memberikan suatu efektifitas dan efisiensi bagi pegawai itu sendiri dan mempermudah jangka waktu perusahaan dalam aktivitas produksi

c.) Disiplin kerja

Merupakan suatu konsekuensi bagi pegawai secara kontinyu karena pegawai berkontribusi bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas dan menjalankan tugas sehari-hari dengan konsisten

Faktor eksternal :

a.) Lingkungan kerja

Lingkungan sangat berpengaruh bagi aktivitas para pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, lingkungan yang kondusif memberikan dampak yang baik bagi kemajuan dan peningkatan produktivitas, sebaliknya jika lingkungan budaya tersebut toxic maka akan memberikan beban kerja terhadap pegawai dan menurunkan kapabilitas perusahaan

b.) Tingkat penghasilan

Penghasilan merupakan suatu bentuk motivasi bagi pegawai pada saat pegawai berkontribusi terhadap perusahaan demi mendapatkan upah atau gaji sebagai bentuk loyalitasnya terhadap perusahaan, jika dirasa seorang pegawai melakukan tingkat pekerjaan yang diluar dari sistem dari rekan kerjanya dengan biaya yang tidak sesuai maka adanya penurunan dalam aktivitas produksi bagi perusahaan karena tidak memberikan tunjangan sepadan bagi pegawai.

c.) Kesehatan

Fisik dari setiap individu memiliki karaktersitik yang berbeda, kesehatan mental dan fisik karyawan sangat penting karena dengan fisik dan mental yang bagus akan memperlancar bagi keberlangsungan aktivitas produksi perusahaan.

Untuk memahami pola produktivitas karyawan dengan baik maka perlu diperhatikan faktor faktor baik internal maupun internal yang menjadi penghambat dalam aktivitas produksi perusahaan. Perusahaan dapat mengambil tindakan, upaya peningkatan dan langkah langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara komperenshif.

KESIMPULAN

Pengaruh budaya yang positif terhadap produktivitas perusahaan dan karyawan

Budaya merupakan keberlangsungan dalam hidup pada setiap aktivitas yang menjalankannya sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku pada suatu tempat, budaya yang kondusif(positif) dapat menghasilkan individu maupun kelompok yang baik, efek dari budaya yang kondusif dalam lingkup internal perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawan yang berkontribusi pada perusahaan. Efektifitas dari budaya akan mempengaruhi sumber daya yang ada pada perusahaan.

Pengendalian sistem kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktifitas

Sistem pengendalian kinerja yang baik akan memiliki dampak dalam meng optimalisasi para pegawai yang memiliki potensi, dan keterampilan yang menjadi pioner perusahaan. Ada beberapa prosedur dalam sistem pengendalian untuk menghasilkan produktivitas secara terukur dan terarah. Tujuan dari pengendalian sistem ini untuk menjaga aset perusahaan yaitu berupa sumber daya manusia, para pegawai yang berkompeten dan manufaktur yang mendukung serta di dukung dengan budaya yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Mamuaja, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Akuntansi, J. (2016). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado

- Analysis Of Effectiveness Implementation Of Internal Control Systems To Government Performance In The Department Of Revenue Mana. *Analisis Efektivitas Penerapan... Jurnal EMBA*, 165(1), 165–171.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Paramita Sani, E., Khaerunnisa Fajri, S., Puspa Kencana, K., Novica Dyanti, A., & Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(5), 835–842. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.231>
- Saptyaningsih, N. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2), 65–78.
- Wahyudin, Y., & Rahayu, D. N. (2020). Analisis Metode Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Website: A Literatur Review. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 15(3), 26–40. <https://doi.org/10.35969/interkom.v15i3.74>