

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA,
KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT ADOVELIN RAHARJA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RADEN AYU TRI SARDHA FEBBY YOLLA

NPM. 2001110113

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

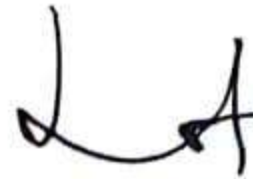
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RADEN AYU TRI SARDHA FEBBY YOLLA
Nomor Pokok/NIRM : 2001110113
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 4 April 2024 Pembimbing I :



Kartawinata, SE.,MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 1 April 2024 Pembimbing II :



Rudi Chairudin, SE.,MP
NIDN : 0202026201



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RADEN AYU TRI SARDHA FEBBY YOLLA
Nomor Pokok/NIRM : 2001110113
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 4 April 2024 Ketua Penguji :



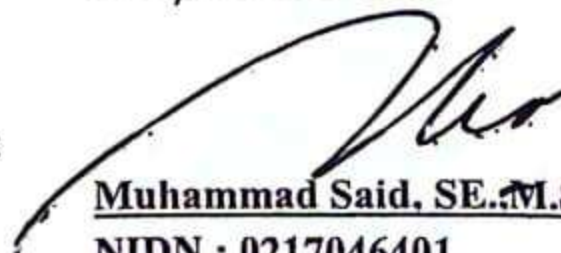
Kartawinata, SE.,MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 1 April 2024 Penguji I :



Rudi Chairudin, SE.,MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 25 Maret 2024 Penguji II :



Muhammad Said, SE.,M.Si
NIDN : 0217046401

163 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

*“The possibility of all those possibilities being possible is just another possibility
that can possibly happen.”*

(Mark Lee-NCT)

PERSEMBAHAN

- Allah SWT Telah Memberikan Kelancaran Dan Kemudahan Selama Proses Penyusunan Skripsi
- Kedua Orang Tuaku Tercinta
- Kakak-kakak ku Tersayang
- Para Pendidikku Yang Kuhormati
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raden Ayu Tri Sardha Febby Yolla

NPM : 2001110113

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata Satu (S1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2024

Penulis,



Raden Ayu Tri Sardha Febby Yolla

7.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan oleh Allah SWT karena pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan maupun kekurangan disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun, berkat doa, bimbingan, dukungan dari banyak pihak yang membantu penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak,CA,CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, SE.,MP, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rudi Chairudin, SE.,MP, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

8. Pimpinan dan karyawan PT Adovelin Raharja Palembang yang sudah bersedia memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini serta meluangkan waktunya.
9. Ayahanda RM. Nasir Ibrahim yang sangat penulis cintai dan sayangi yang paling berarti dalam hidup penulis, mendukung, memberi nasihat, dan semangat. Terima kasih atas setiap lelah dan upaya dalam mencari rezeki agar anak-anaknya bisa mendapatkan pendidikan yang tinggi.
10. Ibunda MSY. Barnilisma yang sangat penulis cintai dan sayangi yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat selama proses hidup penulis terutama pada masa perkuliahan berlangsung.
11. Pemilik NIM 2001110066, terima kasih telah kebersamai penulis selama proses penyusunan skripsi ini, yang sudah meluangkan waktu, memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah dan banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalananku hingga saat ini.
12. Teman-teman seperjuanganku yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih kepa Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Februari 2024

Penulis,

Raden Ayu Tri Sardha Febby Yolla

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Produktivitas Karyawan	10
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.3 Beban Kerja.....	15
2.1.4 Komunikasi	16
2.1.5 Kompetensi	20
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian	29

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel.....	32
3.3.3 Sampling.....	33
3.4 Rancangan Penelitian.....	34
3.5 Variabel dan definisi Operasional.....	34
3.5.1 Variabel.....	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1 Uji Validitas.....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.1 Uji Normalitas.....	39
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7.3 Uji Multikolinieritas.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	42
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.9 Uji Hipotesis Statistik.....	43
3.9.1 Uji-F (Uji secara Simultan).....	43
3.9.2 Uji-t (Uji secara Parsial).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi PT Adovelin Raharja Palembang.....	48
4.1.4 Tugas dan Wewenang.....	48
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	57

4.2.1 Karakteristik Responden	58
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4 Uji Statistik.....	66
4.2.5 Uji Hipotesis Statistik	70
4.3 Pembahasan Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Produktivitas Karyawan Pengiriman Barang PT Adovelin Raharja Palembang Tahun 2022	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	23
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Skala Likert	31
Tabel 3.3 Data Jumlah Karyawan PT Adovelin Raharja Palembang	32
Tabel 3.4 Variabel Dan Definisi Operasional	35
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Uji Validitas	61
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.6 Uji Normalitas	64
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.10 Uji Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.12 Uji Secara Simultan (Uji-F)	71
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48

ABSTRAK

Raden Ayu Tri Sardha Febby Yolla, “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang” (Dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE., MP dan Bapak Rudi Chairudin, SE., MP)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer dan sekunder, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 24. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuisoner kepada 83 orang sebagai sampel. Pada saat pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data tersebut tidak memenuhi kriteria multikolinearitas. Oleh karena itu, peneliti melakukan eliminasi data sehingga jumlah data menjadi 81.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (Uji F) diperoleh hasil tingkat signifikan F sebesar 117.653 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan. Dari hasil penelitian secara parsial (Uji T) variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat nilai signifikan $0.079 > 0.05$. Untuk variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat nilai signifikan $0.008 < 0.05$. Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$. Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0.010 < 0.05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Produktivitas Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Raden Ayu Tri Sardha Febby Yolla, lahir di Palembang pada tanggal 13 Februari 2003 dari pasangan RM. Nasir Ibrahim dan MSY. Barnilisma. Anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar selesai pada tahun 2014 di SD Muhammadiyah 10 Palembang. Sekolah Menengah Pertama tamat pada tahun 2017 di SMP Negeri 50 Palembang. Sekolah Menengah Atas tamat pada tahun 2020 di SMK Negeri 1 Palembang, serta melanjutkan perkuliahaan untuk menempuh Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Tridianti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia perdagangan soal angkutan memegang peranan yang sangat vital tidak hanya sebagai alat fisik, alat yang harus membawa barang-barang yang diperdagangkan dari produsen ke konsumen, tetapi juga sebagai alat penentu harga dari barang-barang tersebut (Asnova, 2018). (Karim, 2023) menjelaskan transportasi merupakan suatu alat yang memindahkan barang atau orang dari suatu tempat asal dimana suatu kegiatan pengangkutan dimulai ke suatu tempat tujuan dimana suatu kegiatan pengangkutan berakhir. Dukungan transportasi yang memadai membuat perkembangan perekonomian suatu negara akan lebih optimal dikarenakan perdagangan disuatu negara tersebut berjalan dengan baik.

Ekspedisi merupakan bagian bisnis yang sangat penting dalam rantai distribusi. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Hati dan Julianti (2019: 241) logistik juga merupakan bagian dari proses kegiatan rantai pasok yang merencanakan, menerapkan, serta mengontrol penyimpanan dan aliran barang, jasa, dan segala macam informasi yang dari titik pasokan sampai ke titik permintaan sehingga permintaan pelanggan terpenuhi.

Perusahaan PT Adovelin Raharja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa dan pengiriman untuk perusahaan Rubber Packaging. Perusahaan ini memiliki 105 karyawan dan berdiri sejak tahun 1990 dengan kantor pusatnya yang berada di Kota Palembang, Provinsi Sumatera

Selatan, Indonesia. PT Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnisnya secara organik ke lebih banyak ragam layanan jasa dan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT Adovelin Raharja Palembang membutuhkan alat pengepakan barang, yaitu plat metal box yang merupakan tempat untuk menaruh barang yang akan dikirimkan agar barang tersebut aman dalam pengirimannya dan tersusun rapi.

Berdasarkan data perusahaan PT. Adovelin Raharja Palembang sedang menghadapi tantangan dalam hal produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa tingkat pengiriman barang yang dicapai oleh karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 1

Pencapaian Produktivitas Karyawan Pengiriman Barang PT Adovelin Raharja Palembang Tahun 2022

No	Bulan	Target (pcs)	Realisasi Pencapaian (pcs)	Target yang dicapai (%)	Target yang belum tercapai (%)
1	Januari	45.000	43.450	96%	4%
2	Februari	45.000	47.981	106%	-
3	Maret	45.000	28.255	62%	38%
4	April	45.000	34.604	76%	24%
5	Mei	45.000	31.325	69%	31%
6	Juni	45.000	40.870	90%	10%
7	Juli	45.000	44.523	98%	2%
8	Agustus	45.000	39.891	88%	12%
9	September	45.000	47.581	105%	-
10	Oktober	45.000	41.645	92%	8%
11	November	45.000	42.445	94%	6%
12	Desember	45.000	50.112	111%	-

Sumber : PT Adovelin Raharja Palembang 2022

Dari tabel di atas, bahwa produktivitas karyawan di PT Adovelin Raharja Palembang masih belum memenuhi harapan perusahaan. Kuantitas hasil yang dicapai dalam satu tahun tidak mencapai target bulanan yang telah ditetapkan, mengindikasikan ketidaksesuaian dengan tujuan perusahaan untuk mencapai laba maksimal. Selain itu, pekerjaan karyawan juga tidak mencapai standar yang diinginkan, terlihat dari ketidaksesuaian antara target dan realisasi yang mengakibatkan rendahnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mencapai tujuan perusahaan belum tercapai sepenuhnya.

Karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tentunya karyawan yang dapat bekerja secara produktif, yaitu mereka yang mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Hasibuan (2014:128) mendefinisikan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas melibatkan aspek dalam diri manusia seperti etika, sikap, mental, dan keahlian sehingga dapat berfungsi sebagai pendorong untuk terus meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik setiap harinya.

Dalam meningkatkan produktivitas, diperlukan karyawan yang sepenuhnya menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Oleh karena itu budaya organisasi dalam sebuah perusahaan haruslah kuat. Berdasarkan Robbins dalam Sudanang dan Priyanto (2021:33) budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yaitu kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat, namun mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Saat berada dalam suatu organisasi maka secara tidak sadar akan mendalami kebiasaan atau budaya dalam organisasinya. Ketika budaya organisasi berfungsi dengan baik, maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang lemah dapat membuat sulitnya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani *et.,al.* (2021), Latif *et.,al.* (2022) dan Bustami (2020) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto (2022) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Dari beberapa penelitian tersebut adanya inkonsistensi dalam temuan dari penelitian tersebut.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena apabila karyawan menerima beban kerja yang berlebih maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. berdasarkan Menpan dalam Suparman (2020:29) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terjadi karena adanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tanggung jawab baik itu kerja sebagai satu kesatuan atau grup maupun individu. beban kerja juga merupakan tanggung jawab dari karyawan namun harus juga menyesuaikan

dengan suasana dan kondisi yang ada diperusahaan. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, kondisi lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, tingkat keterampilan, perilaku, serta persepsi pekerja. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan berlebih maka hal tersebut dapat menimbulkan stres dan mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat kesulitan untuk berkomunikasi secara efektif antar sesama karyawan maupun atasan dan komunikasipun tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manoppo *et.,al.* (2021), Darmasari (2022) dan Ariyani (2020) menunjukkan bahwa terjadi pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnora (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Maka variabel beban kerja terhadap produktivitas masih sangat sedikit penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan dikarenakan ada faktor yang menjadi pembeda yaitu variabel jumlah sampel dan lokasi penelitian.

Komunikasi dalam perusahaan berperan sangat penting, karena komunikasi merupakan pertukaran suatu informasi yang dilakukan karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaannya diperusahaan. Karyoto (2016:106) menjelaskan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang di mana terdapat pihak berperan sebagai pemberi informasi dan ada juga pihak yang berperan sebagai penerima informasi. Pemberi informasi mempunyai beberapa pesan yang perlu disampaikan dan penerima informasi diharapkan untuk memberikan umpan balik atau melakukan suatu kegiatan berdasarkan pesan yang disampaikan. Komunikasi

dalam perusahaan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan, dengan komunikasi akan terjadi interaksi timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik itu berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Penelitian Siregar *et.,al.* (2022), Arufurrahman *et.,al.* (2021) dan Boleng (2022) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas. Bertentangan dengan penelitian Casmi (2022) komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Maka variabel komunikasi terhadap produktivitas masih sangat sedikit penelitian yang menyatakan hasil yang tidak signifikan.

Selain komunikasi, kompetensi juga memengaruhi produktivitas karyawan. Kompetensi yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dilingkungan kerja. Bairizki (2020:48) mendefinisikan kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang melibatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakter penunjang lainnya sehingga memungkinkan seseorang melakukan suatu tugas atau fungsinya dan dalam menghadapi bentuk persaingan. Kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. ketika karyawan memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik maka karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tingkat efisiensi yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et.al* (2023), Maisarah (2022) dan Eksan (2020) menunjukkan terjadi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas. Sedangkan Aisyah (2021) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Maka variabel kompetensi terhadap produktivitas masih sangat

sedikit penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan dikarenakan ada faktor yang menjadi pembeda yaitu variabel, jumlah sampel dan lokasi penelitian.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang.**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi, beban kerja, komunikasi dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Paelembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan hasil dapat memberikan mahasiswa pemahaman dan wawasan yang bermanfaat yang didapat selama kuliah dengan keadaan yang terjadi dilapangan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang.

b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi khusus mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti khususnya penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa.
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 5(2), 86-99.
- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 193-205.
- Aprilyani, N., & Sutrisna, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 197-207.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 759-769.
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361-369.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.

- Asnova, E. (2018). Tanggung Jawab PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (Jne) Berdasarkan UU No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen Di Semarang (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Unissula).
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Boleng, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kanwil Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Casmi. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT SJMA. GICI Business School.
- Dahana, T. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kantor Holding Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul, 10(4), 296-302.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. Jurnal Ekonomi dan Industri e-Issn, 2656, 3169.
- Fahmi, I. (2016). Mnajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hamisah, H., & Mahfudiyanto, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghodaqo

- Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(3), 291-300.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hati, & Julianti. (2019). *Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 241.
- Karim, H. A., Lis Lesmini, S. H., Sunarta, D. A., SH, M., Suparman, A., SI, S., ... & Bus, M. (2023). *Manajemen transportasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Khamid, A., & Pogo, T. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang. *Indikator*, 3(2), 353517.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Maisarah, M., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Training, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(2), 1-15.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P. K., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Maulana, I., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(1), 01-09.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media-Anggota IKAPI
- Mulyana, D. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75.
- Nasution, A. P., & Siregar, Z. M. E. (2023, February). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi-Pmks Aek Nabara. In *Unikal National Conference* (pp. 1012-1028).
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Selemba Empat.
- Saputra, E. F., Fintahiasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 99-105.

- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sindy, S., Sukri, S., & Latif, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 451-455.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331-342.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: *Manajemen sumberdaya manusia. Ekonomedia*, 9(02), 21-36.
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 62-71.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah. *Journal of Student Research*, *1*(4), 268-279.