

## **Pengaruh Company Policy Dan Core Value Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Pada Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk**

*Lula Lutfiah Intani<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>2</sup>*

*Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: [lulalutfiahi@gmail.com](mailto:lulalutfiahi@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *The combination of core values, norms and beliefs has an impact on how employees feel, think and behave. Organizational management usually relates norms or values to its customers where not a few organizations state that values are part of the organizational culture design. Besides that, there are procedures and company policies that are set as rules of conduct in the organization, which regulate the responsibilities of employees and employers. The management of organizational procedures and policies aims to provide protection regarding the rights of employees and the business interests of employers. Based on their needs, various procedures and policies provide rules regarding terms and conditions of employment. This study aims to understand the rules and corporate values that influence the work environment. Personal character has a significant negative and positive impact. The existence of rules and values that are carried out in an orderly manner can explain how to provide an attitude that is in accordance with the conditions and circumstances of the company environment. The research was carried out using quantitative methods with a population of employees at the Perso Bureau of PT Jasuindo Tiga Perkaa, Tbk. The research results refer to the negative and positive impacts on employee productivity and performance with the existence of rules in the company.*

**Keywords:** *Company Policy, Core Value, Productivity, Employee Performance*

---

**Abstrak:** Kombinasi nilai inti, norma dan keyakinan membawa dampak pada perasaan, pemikiran dan perilaku karyawan. Manajemen organisasi biasanya menghubungkan norma atau nilai dengan konsumennya dimana tidak sedikit organisasi yang menyatakan mengenai nilai menjadi bagian dari desain budaya organisasi. Disamping itu terdapat prosedur dan kebijakan perusahaan ditetapkan sebagai aturan berperilaku dalam organisasi, yang mengatur mengenai tanggungjawab karyawan dan pemberi kerja. Pengelolaan prosedur dan kebijakan organisasi bertujuan dalam memberikan perlindungan mengenai hak karyawan serta kepentingan bisnis pengusaha. Didasarkan pada kebutuhan yang dimiliki, beragam prosedur dan kebijakan memberikan aturan berkenaan dengan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan dalam memahami aturan dan nilai perusahaan memberikan pengaruh pada lingkungan kerja. Karakter pribadi memiliki dampak negatif dan positif secara signifikan. Eksistensi aturan dan nilai yang dijalankan dengan tertib bisa menjelaskan cara memberikan sikap yang sesuai dengan kondisi dan keadaan ketika di lingkungan perusahaannya. Penelitian yang dijalankan memanfaatkan metode kuantitatif dengan populasinya yaitu karyawan di Biro Perso PT Jasuindo Tiga Perkaa, Tbk. Hasil penelitian merujuk pada dampak negative dan positif pada produktivitas dan kinerja karyawan dengan adanya aturan di perusahaan.

**Kata Kunci:** *Company Policy, Core Value, Produktivitas, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Kunci sukses dalam mencapai kekuatan kompetitif perusahaan ialah kemampuan dalam memanje manusia dengan efektif. Dengan mengelola SDM secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan profitabilitas mereka, memenuhi kebutuhan organisasi, investor, dan pemegang saham. Efektivitas manajemen sdm bisa memberikan pemenuhan pada kebutuhan karyawan dalam berbagai cara, seperti memberikan keberlanjutan perusahaan, ekspansi, dan peningkatan profitabilitas, serta menyediakan keamanan kerja yang baik. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan upah yang tinggi dan peluang karir yang tersedia bagi karyawan. (Putri, Egidia Amalia et al. 2022).

Membahas mengenai prestasi kerja karyawan tidak dapat diabaikan tanpa mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh pada individu. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan saat ini dianggap menjadi sebagian integral organisasi atau komunitas dan diakui menjadi elemen kritis dalam perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat akan berdampak pada setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, tidak kondusifnya budaya perusahaan bisa menurunkan kinerja dan motivasi karyawan pada suatu perusahaan. (Putri, Egidia Amalia et al. 2022).

Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk menjadi perusahaan yang terlibat dalam pembuatan dokumen komersial terpadu. Saat ini, perusahaan sedang menerapkan budaya perusahaan dengan harapan dapat memberikan dampak yang signifikan, terutama jika budaya tersebut kuat. Tujuan dari penerapan budaya ini adalah agar kinerja perusahaan bisa dipertahankan mengenai keunggulannya ketika berhadapan dengan pertumbuhan penjualan yang terus meningkat pesat. Budaya yang terdapat pada perusahaan mengarahkannya demi mendapatkan kemampuan yang baik sehingga bisa mencapai tujuan. Visi perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh (Rekind, 2006), adalah muncul sebagai perusahaan skala internasional dibidang industri EPC yang tergabung dan memiliki misi untuk mengembangkan industri percetakan nasional yang baik. Demi berhadapan dengan persaingan internasional dan mengalami perubahan yang sifatnya dinamis dalam bisnis, perusahaan menerapkan budaya perusahaan yang unggul dengan mengadopsi nilai inti seperti integritas, fokus pada pelanggan, profesionalisme, kerja tim, inovasi, dan kepedulian terhadap karyawan. Nilai-nilai inti ini akan menjadi fokus penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, dasar penilaian karyawan sebagaimana dalam (Lazer dan Wilkstrom, 2013). ialah berkenaan dengan kecakapan antarpribadi, konseptual dan teknis.

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari penerapan kebijakan perusahaan dan nilai inti terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan profil responden seperti status karyawan, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan usia. Penelitian yang dijalankan bertujuan dalam: 1) melakukan analisa dan mendeskripsikan kebijakan perusahaan, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam konteks lingkungan perusahaan. 2) menganalisa hubungan antara budaya perusahaan, produktivitas, dan kinerja karyawan. 3) menganalisa pengaruh penerapan kebijakan dan nilai perusahaan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Company Policy**

Company policy perusahaan ditetapkan untuk menetapkan peraturan perilaku dalam perusahaan, yang menguraikan pemberian kerja dan tanggungjawab karyawan. Pengelolaan prosedur dan kebijakan perusahaan bertujuan dalam memberikan perlindungan kepentingan perusahaan dan hak karyawan. Berdasarkan pada kebutuhan perusahaan, beragam prosedur dan kebijakan menetapkan peraturan tentang privasi, kode berpakaian, kehadiran, perilaku karyawan dan lainnya yang berhubungan dengan ketentuan dan syarat ketenagakerjaan. Company policy menetapkan tugas dan tanggung jawab yang harus dipatuhi setiap karyawan sebagai syarat kerja. Mereka menguraikan hal-hal seperti aturan berpakaian yang tepat, prosedur keselamatan di tempat kerja, kebijakan pelecehandaan kebijakan mengenai penggunaan komputer dan internet. Kebijakan tersebut juga menguraikan prosedur yang dapat digunakan pemberi kerja untuk mendisiplinkan perilaku yang tidak pantas, termasuk peringatan atau pemutusan hubungan kerja karyawan (Sudiar Manurung, Edi, and Citra Nonon Wulandari. 2023)

### **Core Value**

Cara karyawan merasakan, berpikir, dan berperilaku di dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi nilai inti, norma, dan keyakinan. Secara umum, manajemen organisasi menghubungkan norma atau nilai organisasi dengan kepuasan konsumennya. Saat ini perusahaan menyatakan bahwasanya nilai menjadi bagian dari pengembangan budaya perusahaan. (Indra, Moch. 2016).

Misalnya, jika berbagai nilai inti diaktualisasikan menjadi tindakan dalam pelayanan pelanggan, hal ini akan menciptakan keunggulan kompetitif yang khas dan mendukung keberhasilan strategi perusahaan (Dewi Widyaningsih, 2021). Banyak peneliti menemukan bahwa nilai-nilai inti memiliki dampak positif terhadap kesuksesan suatu organisasi. Menurut Lešnik (2006), kesuksesan organisasi dapat tercapai ketika tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai inti, dan karyawan organisasi juga mengadopsi nilai-nilai inti tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi memiliki dampak pada kinerja perusahaan. Salah satunya adalah mendukung keberhasilan organisasi. Efektivitas operasional dan

keunggulan finansial (Van Lee, Fabish & McGraw, 2005). Gruys, Stewart, Goodstein, Bing, dan Wicks (2008) memberikan penekanan bahwasanya keuntungan adalah hasil berbagai nilai bersama membentuk budaya organisasi yang unggul dan memiliki kontribusi pada meningkatnya etika dan kinerja dalam organisasi. Sullivan et al. (2002) menjelaskan bahwasanya perusahaan yang dipimpin oleh nilai-nilai inti yang kuat akan melampaui perusahaan yang tidak memiliki kekuatan nilai-nilai tersebut dalam hal pertumbuhan, tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, kinerja, harga saham, penciptaan lapangan kerja, dan pendapatan. Organisasi yang didorong oleh nilai-nilai inti memiliki peluang yang lebih tinggi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja atau performa menggambarkan sejauh mana sebuah kebijakan, kegiatan dan program menggapai tujuan dan sasaran visi serta misinya perusahaan dengan merencanakan strategi. Istilah "kinerja" merujuk pada pencapaian aktual atau prestasi kerja seorang karyawan. Moeherionto (2012: 69). Menurut Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006: 67), evaluasi kinerja dapat dilakukan menggunakan alat ukur yang dikembangkan dalam penelitian yang mencakup berbagai aspek kinerja secara keseluruhan. Dalam penilaian perilaku dasar, hal ini melibatkan empat elemen utama yaitu: 1) Jumlah pekerjaan yang dilakukan, 2) Kualitas hasil, 3) Pemahaman mengenai tanggungjawab, dan 4) merancang kegiatan.

Evaluasi kinerja karyawan mencerminkan pencapaian yang telah digapai individu dalam tindakannya, dengan mengacu pada standar kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang spesifik. Ada beberapa indikator yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, seperti: 1) Kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. 2) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang minimal. 3) Tingkat ketepatan dalam menjalankan tugas.

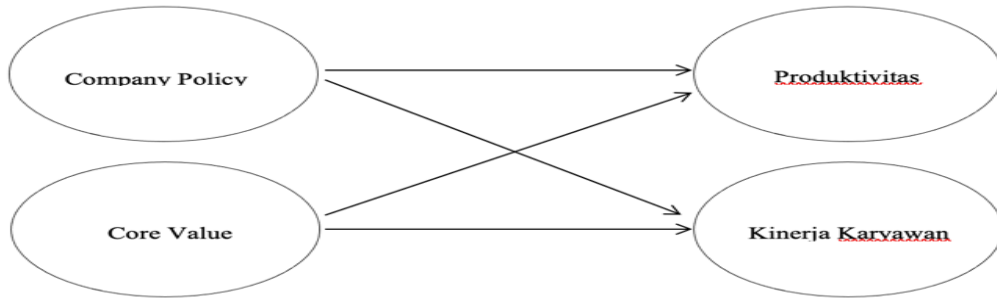
Secara umum, kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaannya pada masa tertentu, dimana jika dibandingkan dengan tujuan atau target yang sudah disepakati. Penilaian kinerja juga memberikan pertimbangan kepada berbagai faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja, misalnya situasi dan perkembangan yang terjadi Menurut Hani Handoko, penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan tiga kriteria utama: 1) Penilaian didasarkan hasil, yang melibatkan penilaian perilaku, yaitu berkenaan dengan pekerjaan spesifik. 2) Penilaian didasarkan perilaku, yang melibatkan penilaian terhadap perilaku yang terkait dengan pekerjaan. 3) Penilaian berdasarkan penilaian judgement, yang mencakup penilaian terhadap bisa dipercaya dan kesadaran dalam menuntaskan tugas, integritas diri, kualitas keramahan, kepribadian, semangat kerja, kreativitas, keterampilan.

### **Produktivitas**

Produktivitas merujuk pada perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas dapat diinterpretasikan sebagai sikap mental seseorang yang menginginkan peningkatan yang konsisten dalam pekerjaannya. Sikap mental ini mendorong individu untuk terus meningkatkan kemampuan mereka sendiri, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang dihasilkan. Terdapat beberapa indikator produktivitas kerja, termasuk kemampuan individu untuk memberikan peningkatan hasil, pengembangan pribadi, semangat kerja, efisiensi dan mutu pekerjaan. Selain itu, dimensi produktivitas kerja juga mencakup jumlah karyawan, jumlah produksi, jam kerja yang dihabiskan, dan moral kerja. Selain indikator dan dimensi yang telah disebutkan, ada tiga indikator utama produktivitas kerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kepatuhan pada waktu kerja.

### **PENGEMBANG HIPOTESIS**

Hipotesis menjadi dugaan awal dan hanya untuk menarik kesimpulan sementara. Berdasarkan kerangka teori, hipotesis penelitiannya yaitu:



- H1: Diduga Company policy mempengaruhi Produktivitas
- H2: Diduga Company policy mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H3: Diduga Core Value mempengaruhi Produktivitas
- H4: Diduga Core Value mempengaruhi Kinerja Karyawan

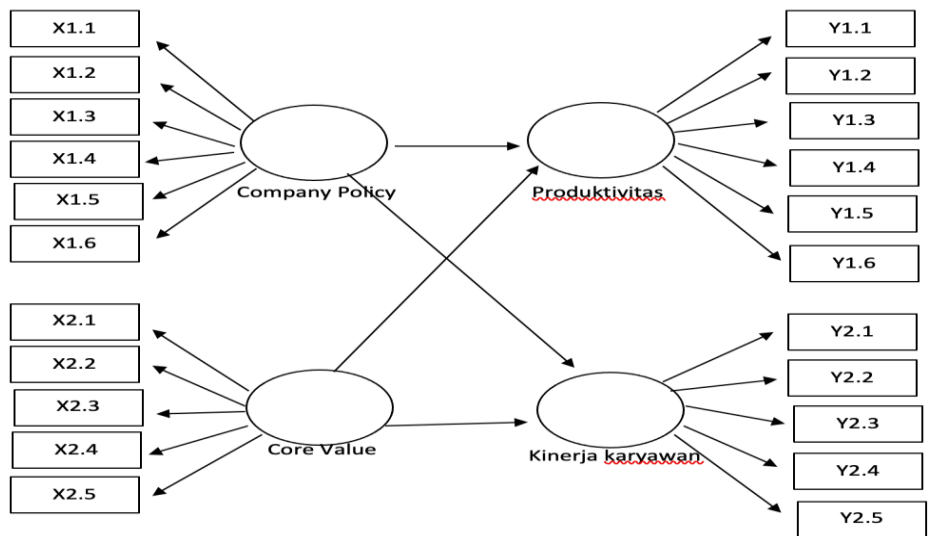
**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif yang termasuk dalam kategori metode kuantitatif, dengan memanfaatkan teknik PLS. penelitian ini memiliki sedikit populasi yaitu karyawan di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. Pekerjaan dijalankan dengan memanfaatkan kuisioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria khusus. Kriteria ini meliputi: 1) Karyawan Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. 2) masa kerjanya dibawah 5 tahun, 3) Menjabat sebagai operator pekerja langsung. Alasan dipilihnya kriteria yang diberikan yaitu karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun masih terus melakukan penyesuaian diri. Total jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut adalah 90 orang. Di antara karyawan tersebut, ada yang memiliki pengalaman kerja dari perusahaan lain dan ada pula yang merupakan lulusan baru.

**HASIL PENELITIAN**

**Model Algoritma**

Tujuan dari model algoritma adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Ketika perolehan nilai menunjukkan lebih 0,07 maka indikturnya lebih besar dari 0,7 maka indikator tersebut dapat diterima atau diakui valid. Namun, jika nilai loading yang diperoleh pada tahap pengembangan skala lebih besar dari 0,6 masih dapat diakui valid atau dapat diterima.



Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

### Outer Model

Outer model menggambarkan bagaimana indikator atau parameter yang diestimasi berkaitan dengan variabel laten yang terkait.

Tabel 2. Outer Model

	Company Policy	Core value	Kinerja karyawan	Produktivitas
X1.1	-1.000			
X1.2	-1.000			
X1.3	-1.000			
X1.4	-1.000			
X1.5	-1.000			
X1.6	-1.000			
X2.1		-1.000		
X2.2		-1.000		
X2.3		-1.000		
X2.4		-1.000		
X2.5		-1.000		
Y1.1			-1.000	
Y1.2			-1.000	
Y1.3			-1.000	
Y1.4			-1.000	
Y1.5			-1.000	
Y1.6			-1.000	
Y2.1				-1.000
Y2.2				-1.000
Y2.3				-1.000
Y2.4				-1.000
Y2.5				-1.000

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

### Discriminant Validity

Tabel 3. Discriminant Validity

	Company Policy	Core value	Kinerja karyawan	Produktivitas
X1.1	0.617	0.309	0.180	0.235
X1.2	0.776	0.424	0.566	0.345
X1.3	0.009	0.615	0.036	0.089
X1.4	0.623	0.191	0.039	0.131
X1.5	0.349	0.386	0.106	0.190
X1.6	0.832	0.311	0.203	0.317
X2.1	0.640	0.849	0.640	0.538
X2.2	0.359	0.888	0.579	0.394
X2.3	0.503	0.804	0.566	0.278
X2.4	0.310	0.852	0.566	0.416
X2.5	0.376	0.873	0.752	0.640
Y1.1	0.107	0.354	0.255	0.470
Y1.2	0.419	0.202	0.408	0.505
Y1.3	0.194	0.459	0.594	0.741
Y1.4	0.191	0.195	0.307	0.474
Y1.5	0.262	0.230	0.633	0.648

Y1.6	0.422	0.443	0.245	0.703
Y2.1	0.406	0.514	0.790	0.736
Y2.2	0.188	0.591	0.581	0.156
Y2.3	0.283	0.486	0.745	0.400
Y2.4	0.398	0.554	0.811	0.539
Y2.5	0.315	0.347	0.463	0.463

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

### Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reability

VARIABEL	Composite Reability
COMPANY POLICY (X1)	0.792
CORE VALUE (X2)	0.926
PRODUKTIVITAS (Y1)	0.729
KINERJA (Y2)	0.779

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel yang disajikan menjelaskan semua variabel nilai composite reliabilitynya dimana nilai composite reliabilitynya  $\geq 0,7$ .

### Average Variance Extracted

Tabel 5. Average Variance Extracted

VARIABEL	Average Variance Extracted (AVE)
COMPANY POLICY (X1)	0.764
CORE VALUE (X2)	0.729
PRODUKTIVITAS (Y1)	0.678
KINERJA (Y2)	0.861

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel yang disajikan memperlihatkan bahwasanya konstruk sudah sesuai dengan asumsi validitas konvergen dimana nilai AVEnya  $> 0,7$ . Selan itu menunjukkan reliabilitas melalui nilai Cronbach's alpha dan nilai Composite reliability. Tindakan yang dijalankan dalam memastikan reliabilitas ialah dengan melakukan perbandingan Cronbach's alpha melebihi 0,7 dan nilai Composite reliabilitynya wajib  $> 0,7$

### Cronbach's Alpha

Tabel 6. Cronbach's Alpha

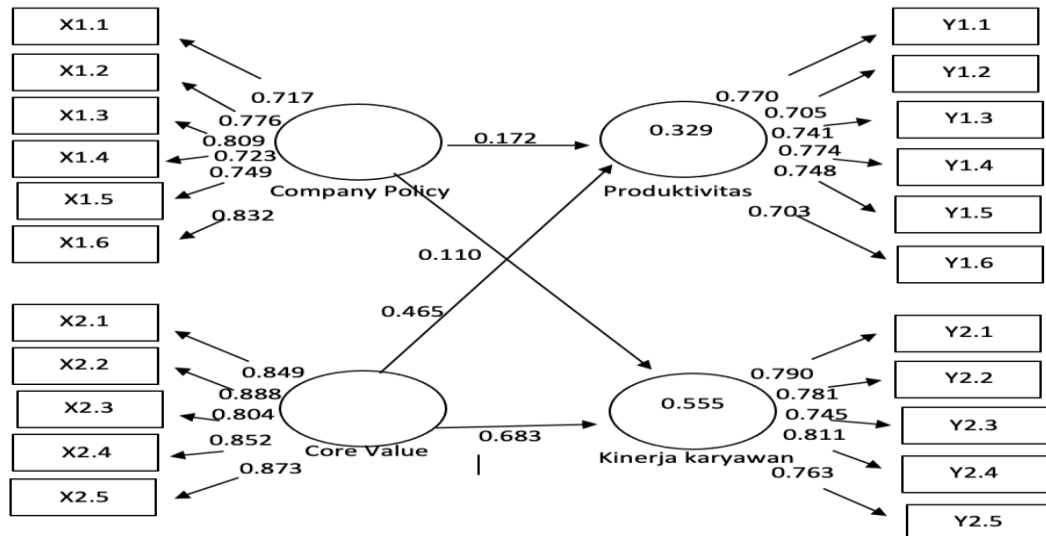
VARIABEL	Cronbach's Alpha
COMPANY POLICY (X1)	0.837
CORE VALUE (X2)	0.907
PRODUKTIVITAS (Y1)	0.710
KINERJA (Y2)	0.738

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Nilai Cronbach's alpha yang didapatkan menunjukkan nilainya lebih 0,7, bisa diketahui bahwasanya variabel yang dimanfaatkan penelitian ini memenuhi asumsi reliabilitas.

### Hasil Uji Inner Model

Untuk mengevaluasi model struktural atau inner model, dilakukan pengujian menggunakan nilai koefisien jalur untuk menguji signifikansi antara konstruk model. Hasil output yang diperoleh pada inner model:



Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Nilai path coefficient yang didapatkan dengan bootstrapping yaitu:

Tabel 7. Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Company Policy (X1) > Kinerja Karyawan (Y2)	0.110	0.102	0.256	5.428	0.000
Company Policy (X1) > Produktivitas (Y1)	0.172	0.202	0.415	12.415	0.000
Core Value (X2) > Kinerja Karyawan (Y2)	0.683	0.707	0.224	3.054	0.002
Core Value > Produktivitas (Y2)	0.465	0.458	0.346	10.344	0.000

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel yang disajikan menjelaskan mengenai hal penting. Pertama, terdapat nilai signifikansi untuk variabel Company Policy (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) senilai 0,000. Angka ini dibawah tingkat sign yang digunakan yakni 0,07 (0,000 < 0,07). Selain itu, nilai T-statistic juga menunjukkan angka 5,428 yang lebih besar daripada 1,96. Hal tersebut mengindikasikan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan dari company policy terhadap kinerja karyawan", sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Kedua, nilai sign Company Policy (X1) terhadap Produktivitas (Y1) senilai 0,000. Angka ini dibawah tingkat sign 0,07 (0,000 < 0,07). Kemudian nilai T-statistic yaitu 12,415 yang juga melebihi angka 1,96. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan dari company policy terhadap produktivitas", sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Ketiga, nilai sign Core Value (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,002. Nilai ini juga signifikan terhadap tingkat 0,07 (0,002 < 0,07) dan nilai T-statistic adalah 3,054 yang melebihi angka 1,96. Hasil tersebut memperlihatkan "pengaruh signifikan dengan arah positif dari core value terhadap kinerja karyawan", sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Keempat, terdapat nilai signifikansi untuk variabel Core Value (X2) terhadap Produktivitas (Y1) sebesar 0,000. Nilai ini juga signifikan terhadap tingkat 0,07 (0,000 < 0,07) dan nilai T-statistic adalah 10,344 yang melebihi angka 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan

signifikan dari core value terhadap produktivitas, sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Setelah itu, dilakukan uji mediasi menggunakan bootstrapping SmartPLS untuk melihat nilai R square. Berikut adalah hasil data yang diperoleh:

Tabel 8. R Square

VARIABEL	R Square	R Square Adjust
Produktivitas (Y1)	0.329	0.285
Kinerja Karyawan (Y2)	0.555	0.526

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

#### Interpretasi hasil pengujian yaitu

Angka 0,329 yang mewakili variabel produktivitas menunjukkan bahwa company policy dan core value dapat menjelaskan sebanyak 32,9% variasi dalam produktivitas. 1) Nilai 0,555 yang mewakili variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa company policy dan core value dapat menjelaskan sebanyak 55,5% variasi dalam kinerja karyawan. 2) Selanjutnya, hasil uji mediasi dengan menggunakan bootstrapping SmartPLS menunjukkan data berikut:

Tabel 9. R Square

VARIABEL	Produktivitas (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
Company Policy (X1)	0.073	0.120
Core Value (X2)	0.238	0.772

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Berlandaskan tabel yang disajikan: 1) Nilai company policy mempengaruhi produktivitas sebesar 0,073. 2) Nilai dari company policy mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,120. 3) Nilai dari core value berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,238. 4) Nilai dari core value berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772

## PEMBAHASAN

### Variable company policy mempengaruhi terhadap produktivitas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kebijakan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas. Ketidakefektifan aturan perusahaan sering disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tersebut, serta kurangnya dukungan dari beberapa karyawan terhadap penerapan aturan tersebut. Penelitian sebelumnya yang dijalankan di beragam industri dan negaranya, seperti industri suplai listrik di Pakistan, manufaktur di Nigeria, suplai listrik di Pakistan, asuransi di Indonesia dan perbankan Gahana dan manufaktur di Italia, menunjukkan bahwasanya "kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja" (Yamoah, 2013; Abdussamad, 2014; Sabir et al., 2014; Kelechi et al., 2016). Temuan yang sama juga sudah ditemukan dalam penelitian lain yang mengungkapkan bahwasanya insentif mempengaruhi yang signifikan dan menjelaskan bahwasanya insentif mempunyai pengaruh positif manufaktur, bandara, suplai listrik, dan perbankan (Vanzyl, 2015; Ahiabor, 2013; Achie & Kurah, 2016; Ali dan Wadi, 2016).

### Variable company policy berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ditemukan bahwa kebijakan perusahaan berperan penting dalam melakukan peningkatan karyawan secara keseluruhan. Hal tersebut berdampak pada keberhasilan karyawan bisa memotivasi dan mendorong karyawannya demi bekerja dengan baik. Menurut Cohen dan Robbins (2011), kepemilikan konsep yang sudah disepakati perusahaan dapat mengantisipasi dan memperkirakan hasil dari implementasi aturannya. Perusahaan harus melakukan kontrol kepada karyawan agar terhindar dari bencana yang tidak diinginkan (Nadoo et al., 2009; Fathallah, 2010; Vazquez-Cabrera, 2016). Hal ini menunjukkan karyawan memahami mengenai kenapa aturan yang mungkin dianggap tidak penting sebenarnya menjadi aturan yang harus dijalankan demi mendapatkan kelancaran.



### **Variable core value mempengaruhi terhadap produktivitas**

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa core value memiliki pengaruh sebesar 0,238 terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa core value memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. Penelitian sebelumnya telah menguji berbagai faktor yang memberikan pengaruh pada Core Values terhadap kolaboratif, loyal dan Produktivitas Kerja terdapat pada Core Values amanah, kompeten, loyal, dan kolaboratif, sementara Core Values harmonis dan adaptif memiliki nilai negatif. Ini mengindikasikan bahwa ketidakharmonisan dalam bekerja, kurangnya inovasi, dan kurangnya antusiasme dalam menghadapi perubahan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Ghozali, 2016).

### **Variable core value mempengaruhi terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisa memperlihatkan mengenai nilai inti mempunyai peranan penting dan dapat memberikan bantuan dalam peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Nilai inti memberikan bantuan kepada karyawan untuk memfokuskan diri pada harapan bersama dan bekerja secara efisien. Karyawan yang menerapkan dan memahami nilai inti akan mendapatkan motivasi dalam menggapai tujuan, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pesatnya globalisasi dengan perubahan yang cepat dan skill cepat diprediksi, nflexibilitas nilai perusahaan yang relevan. Perubahan perusahaan bisa dilakukan dengan menerapkan beragam strategi yang memberikan pertimbangan nilai-nilai yang sudah ada, apakah strategi sesuai dengan berbagai nilai yang ada, atau justru nilai-nilai tersebut menjadi kontraproduktif bagi perusahaan di masa mendatang. Budaya organisasi bisa digunakan menjadi bahan dalam merencanakan strategi dalam mengembangkan dan merubah perusahaan. Kajian Chatman dan Bersade (2005) menjelaskan bahwasanya kuatnya nilai budaya perusahaan turut memberikan peningkatan kepada kinerja pada suatu organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berlandaskan hasil kajian yang telah diuraikan dapat ditemukan bahwa secara parsial variabel company policy berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Selanjutnya, variabel company policy mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, core value mempengaruhi produktivitas, dan variabel core value mempengaruhi signifikan terhadap.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Desy Rahmawati. 2023. "Analisis Kebijakan Kompensasi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv . Vanda Sakti Nusa." 8(1): 277-87.
- Bati, Kharunisa Nur, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah. 2020. "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." Jurnal Ilmiah Edunomika 4(01): 69-87.
- Crasta, Laveena C., and Shalashri V. T. 2021. "A Comprehensive Study of Talent Management Process Adopted by Tata Consultancy Services (TCS)." International Journal of Case Studies in Business, IT, and Education 5(1): 267-81.
- Eka Putri, Audrey Indira, Fenny Damayanti, and Agus Garnida. 2023. "Analisis Corporate Value Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Aston Pasteur Hotel Bandung." Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB) 7(1): 23.
- Fitrianti, Dhea Nur. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung." Jurnal Mitra Manajemen 2(3): 204-16.
- Habibie, Muhammad, and A'razy Fahrullah. 2022. "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo)." Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam 4(3): 84-91.
- Indahsari, Nindi Nur, and Kristya Damayanti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar." Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) 5(2): 171-79.

- Indra, Moch. 2016. "STRATEGI PENGUATAN CORPORATE VALUE GO SPIRIT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI Di BANK Bjb KC CIAMIS.": 1-23.
- Maddatuang, B, A Syukur, S H Indar, and A Karim. 2021. "The Rural Economic Growth in South Sulawesi Drives The National Sustainable Development Goals." *International Journal of Management (IJJM)* 12(3): 9-21. [https://www.researchgate.net/profile/Abdul-Karim-30/publication/349832270\\_The\\_Rural\\_Economic\\_Growth\\_in\\_South\\_Sulawesi\\_Drives\\_the\\_National\\_Sustainable\\_Development\\_Goals/links/60515fdaa6fdccbfeae61c1d/The-Rural-Economic-Growth-in-South-Sulawesi-Drives-the-N](https://www.researchgate.net/profile/Abdul-Karim-30/publication/349832270_The_Rural_Economic_Growth_in_South_Sulawesi_Drives_the_National_Sustainable_Development_Goals/links/60515fdaa6fdccbfeae61c1d/The-Rural-Economic-Growth-in-South-Sulawesi-Drives-the-N).
- Nur, Mozaq et al. 2023. "KINERJA STAFF DI KANTOR SEKRETARIAT KOMISI." 2(3): 28-34.
- Putri, Egidia Amalia et al. 2022. "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia." *Insight Management Journal* 2(3): 81-90.
- Rohmatul Lali, W.N., and A. Khoirul, Moch. 2016. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN." 1: 1-23.
- Sudiar Manurung, Edi, and Citra Nonon Wulandari. 2023. "Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Kerja Pt Elnusa Fabrikasi Konstruksi." *Jurnal Sosial Sans* 3(2): 114-24.