Jurilma (Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia)
Vol. 3,No. 2, Desember 2026
E-ISSN : 3046-9538
Website : https://ejournal.rizaniamedia.com/index.php/jurilma

Pengaruh Adaptive Performance dan Kompetensi terhadap Produktivitas Operator Jahit Manufaktur Tas Bandung

Nadia Apiska[1*], Dewi Untari[2], Waluya[3]

Universitas Mandiri, Jl. Marsinu No. 5 Tegalkalapa, Subang, Jawa Barat
nadiaapiska@gmail.com[1*]
dew11untari@gmail.com[2]
yos_waluya@yahoo.co.id[3]
* Corresponding Author

Diterima : 12 Oktober 2026; Direvisi : 21 Nopember 2026; Diterbitkan : 11 Desember 2026;

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Adaptive Performance dan Kompetensi terhadap Produktivitas Operator Jahit Manufaktur Tas Bandung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi Adaptive performance, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja serta menganalisis pengaruh Adaptive Performance dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Data primer didapat dari kuesioner yang diberikan kepada 80 operator jahit yang dipilih dari populasi sebanyak 399 operator menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, sedangkan data sekunder digunakan sebagai pendukung informasi. Analisis data mencakup analisis deskriptif, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Penelitian menunjukkan bahwa Adaptive performance, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi.Nilai rata-rata masing-masing adalah 4,377; 4,344; dan 4,382. Uji t menunjukkan bahwa kemampuan performa adaptif berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 6,553 dan tingkat signifikansi 0,000. Kompetensi kerja memiliki dampak positif dan signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 2,340 dan tingkat signifikansi 0,022. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh bersamaan dari variabel-variabel yang diteliti, dengan nilai F hitung sebesar 238,474 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 86,1%.
Kata kunci: Adaptive performance, Kompetensi Kerja, Produktivitas Kerja, operator jahit.

The Effect of Adaptive Performance and Competence on the Productivity of Sewing Operators in the Bandung Bag Manufacturing Industry

Abstract

This study is titled "The Effect of Adaptive Performance and Competence on the Productivity of Sewing Operators in the Bandung Bag Manufacturing Industry." The purpose of this study is to determine the current state of adaptive performance, job competence, and work productivity, as well as to analyze the effects of Adaptive Performance and job competence on work productivity, both partially and simultaneously. The research method used was a survey employing an explanatory quantitative approach. Primary data were obtained from questionnaires administered to 80 sewing operators selected from a population of 399 operators using the proportionate stratified random sampling technique, while secondary data were used to supplement the information. Data analysis included descriptive analysis, validity testing, reliability testing, testing of classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The study shows that Adaptive performance, Work Competence, and Work Productivity fall into the very high category. The mean values for each are 4.377, 4.344, and 4.382, respectively. The t-test indicates that Adaptive Performance has a positive and significant impact on work productivity, with a calculated t-value of 6.553 and a significance level of 0.000. Work competence has a positive and significant impact, with a calculated t-value of 2.340 and a significance level of 0.022. The F-test results indicate that there is a combined effect of the variables under study, with a calculated F-value of 238.474 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 86.1%.

Keywords: Adaptive performance, Work Competence, Work Productivity, sewing machine operators.

doi: http://dx.doi.org/ 10.69533
Copyright © 2026 Author(s). This is an open access article under the CC BY-SA license

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kegiatan manufaktur karena berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan proses produksi. Pada pekerjaan operator jahit, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kemampuan pekerja dalam mempertahankan efektivitas selama menjalankan pekerjaan. Menezes & Xavier (2018) mengembangkan dan menguji instrumen untuk menilai produktivitas pekerja selama satu hari kerja, yang menunjukkan bahwa produktivitas pekerja dapat dinilai melalui berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan selama waktu kerja. Sejalan dengan perspektif tersebut, Produktivitas Kerja dalam penelitian ini tidak hanya dilihat dari output produksi, tetapi juga mencakup konsentrasi, efisiensi, pengambilan keputusan, semangat kerja, kondisi fisik dan psikologis, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

PT Eksonindo Multi Product Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi tas dengan operator jahit sebagai salah satu bagian penting dalam proses produksinya. Berdasarkan data perusahaan, rata-rata pencapaian target produksi pada April 2026 sebesar 89,07%, sedangkan target minimum perusahaan sebesar 85%. Meskipun telah melampaui target minimum, pencapaian tersebut masih menunjukkan adanya selisih 10,93% dari target penuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian produksi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan dan menjadi konteks penting untuk mengkaji faktor-faktor sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan operator. Salah satu faktor yang relevan untuk dikaji adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan pekerjaan.

Adaptive Performance menggambarkan kemampuan individu dalam menyesuaikan perilaku, cara kerja, dan respons ketika menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan. Park & Park (2019), melalui tinjauan terhadap penelitian mengenai *Adaptive performance*, menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karyawan berkaitan dengan berbagai faktor pada tingkat individu, pekerjaan, kelompok, dan organisasi. Kemampuan tersebut menjadi penting bagi operator jahit karena proses produksi dapat menuntut penyesuaian terhadap perubahan model produk, spesifikasi teknis, prosedur kerja, kondisi kerja, maupun target produksi. Pradhan & Jena (2017) juga menempatkan kemampuan adaptif sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan performa karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks Indonesia, Nasution & Wicaksono (2025) membahas adaptasi dan validasi *Adaptive Performance Scale* versi Indonesia, sehingga penelitian tersebut relevan sebagai rujukan dalam memahami dan mengukur konstruk *Adaptive Performance* pada konteks pekerja Indonesia. Penelitian Tan & Antonio (2022) menunjukkan adanya keterkaitan *Adaptive Performance* dengan produktivitas karyawan, sedangkan Budhiraja & Rathi (2023) menunjukkan pentingnya kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan kerja. Selain kemampuan adaptasi, Kompetensi Kerja merupakan aspek penting yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan menerapkan metode kerja, serta kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Decius & Schaper (2017) menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan kompetensi dalam lingkungan usaha manufaktur, terutama karena perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang dijalankan oleh pekerja. Hal tersebut relevan dengan pekerjaan operator jahit yang membutuhkan penguasaan prosedur, keterampilan teknis, pemahaman metode kerja, serta kemampuan untuk berkoordinasi selama proses produksi. Salman *et al.* (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat

menjadi prediktor kinerja organisasi pada konteks sektor perbankan. Meskipun konteks penelitian tersebut berbeda dengan lingkungan manufaktur, temuan tersebut memberikan dasar bahwa kompetensi merupakan aspek yang relevan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Husainah (2023), Setiarlan *et al.* (2021), Oktaviani *et al.* (2023) dan Riswanto *et al.* (2023), memberikan dukungan empiris mengenai keterkaitan kompetensi dengan produktivitas atau kinerja karyawan. Inovasi produk yang terus berkembang mendorong perusahaan manufaktur menghasilkan variasi desain dan model produk baru secara berkelanjutan. Hal ini berdampak langsung pada proses kerja di lini produksi, terutama pada operator jahit yang harus menyesuaikan teknik, metode, dan ritme kerja sesuai karakteristik produk baru (Mim *et al*., 2024).

Adaptive Performance dan Kompetensi Kerja memiliki keterkaitan yang relevan dengan karakteristik pekerjaan operator jahit. Kemampuan beradaptasi membantu operator menghadapi perubahan dalam proses kerja, sedangkan kompetensi memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang berlaku. Kedua aspek tersebut dapat dipandang sebagai karakteristik personal yang relevan dalam membantu pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan efektivitas kerja. Perspektif Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan pekerjaan *(job demands)* dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam perkembangan teori JD-R, personal resources juga menjadi bagian penting yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengendalikan dan memengaruhi lingkungan kerja serta menghadapi tuntutan pekerjaan. Bakker & Demerouti (2024) menjelaskan bahwa personal resources merupakan evaluasi positif terhadap diri, seperti *self-efficacy*, optimism, dan *resilience*, yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Berdasarkan perspektif tersebut, dalam penelitian ini *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja dipandang sebagai karakteristik personal yang relevan dalam membantu operator menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjalankan tugas secara efektif. Dengan demikian, perspektif JD-R dapat digunakan sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan relevansi *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja dalam kaitannya dengan Produktivitas Kerja operator jahit.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja telah dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan performa maupun produktivitas karyawan, tetapi fokus dan konteks penelitian tersebut masih beragam. Park & Park (2019) melalui kajian literatur menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan, sedangkan Tan dan Antonio (2022) memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan *Adaptive Performance* dengan hasil kerja karyawan dalam konteks Indonesia. Budhiraja & Rathi (2023) juga menunjukkan pentingnya kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan kerja. Pada sisi lain, penelitian mengenai Kompetensi Kerja menunjukkan keterkaitannya dengan kinerja dan produktivitas pada berbagai konteks organisasi. Decius & Schaper (2017) menempatkan pengembangan kompetensi sebagai aspek penting dalam lingkungan manufaktur, sementara Setiarlan *et al.* (2021), Oktaviani *et al.* (2023), Riswanto *et al.* (2023) dan Nugroho (2023). memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan kompetensi dengan produktivitas atau kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung mengkaji *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja secara terpisah atau pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian Tan & Antonio (2022), misalnya, berfokus pada *Adaptive Performance* dalam konteks karyawan di Indonesia, sedangkan penelitian mengenai kompetensi yang dilakukan Setiarlan *et*

al. (2021) dan Oktaviani *et al.* (2023) berfokus pada hubungan kompetensi dengan produktivitas atau kinerja tanpa mengintegrasikan *Adaptive Performance* dalam model yang sama. Dengan demikian, masih terdapat keterbatasan bukti empiris mengenai bagaimana *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berkaitan dengan Produktivitas Kerja, khususnya pada pekerjaan operator jahit di industri manufaktur tas. Industri manufaktur menuntut ketepatan waktu, kualitas produk, serta efisiensi proses kerja menjadikan pencapaian target produksi sebagai salah satu indikator penting produktivitas kerja karyawan. Mathis *et al.* (2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai ukuran hasil kerja seorang karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, dengan mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kontribusi penelitian ini terletak pada pengintegrasian *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja dalam satu model penelitian untuk menjelaskan Produktivitas Kerja operator jahit. Konteks operator jahit menjadi penting karena pekerjaan tersebut menghadapi tuntutan yang bersifat teknis sekaligus dinamis, seperti perubahan model dan spesifikasi produk, tuntutan ketelitian, target produksi, prosedur kerja, serta koordinasi dalam proses produksi. Dengan menguji kedua variabel secara parsial dan simultan, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti mengenai hubungan masing-masing variabel dengan Produktivitas Kerja, tetapi juga memberikan gambaran mengenai karakteristik personal yang relevan untuk diperhatikan dalam pengelolaan tenaga kerja pada lingkungan manufaktur. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan kompetensi pekerja sekaligus memperkuat kemampuan adaptasi operator dalam menghadapi tuntutan dan perubahan proses kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Eksonindo Multi Product Industry, perusahaan manufaktur yang berada di Jl. Jalan Terusan Kopo Soreang, Kilometer 11,5, Nomor 90A, Desa Cilampeni, Kecamatan Katapang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40921. Perusahaan ini adalah salah satu produsen tas terbaik di Indonesia yang membuat produk-produk dengan merek Eiger, Bodypack, dan Eksport, serta melayani pasar dalam negeri maupun luar negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain *cross-sectional*. Pendekatan *cross-sectional* lazim digunakan dalam penelitian survei berskala menengah yang menguji model regresi dengan jumlah prediktor terbatas, sebagaimana ditegaskan oleh Creswell & Creswell (2018) bahwa desain ini memadai untuk menjelaskan hubungan antarvariabel pada suatu populasi tertentu sepanjang instrumen pengukuran memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Kategori Interpretasi Rata-rata Skor Variabel

Rentang Rata-rata	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Rendah / Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup / Cukup Baik
3,40 – 4,19	Tinggi / Baik
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber: Diadaptasi dari Riduwan & Kuncoro (2022)

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang terukur mengenai *Adaptive performance*, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja serta menganalisis hubungan antarvariabel berdasarkan prosedur statistik. Sifat eksplanatif dipilih karena penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan hubungan dan tingkat

pengaruh antarvariabel secara nyata. Saunders *et al.* (2019) penelitian eksplanatif berusaha mengidentifikasi dan mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel, sehingga berbeda dengan penelitian deskriptif yang hanya menggambarkan fenomena secara umum. Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang terukur dan menganalisis data secara statistik sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian melibatkan *Adaptive Performance* (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) sebagai variabel independen serta Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian terdiri atas 399 operator jahit yang tersebar pada 12 *line* produksi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 80 responden. Penetapan jumlah sampel tersebut juga sejalan dengan Sekaran & Bougie (2020), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang memenuhi jumlah minimum yang dipersyaratkan telah memadai untuk mendukung pelaksanaan analisis statistik dan menghasilkan estimasi yang representatif terhadap populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian bersifat heterogen, terdiri atas 12 lini produksi dengan jumlah operator yang berbeda-beda pada setiap lini. Melalui teknik ini, setiap lini produksi memperoleh alokasi sampel secara proporsional sesuai dengan besarnya anggota populasi di lini tersebut, sehingga seluruh kelompok dalam populasi dapat terwakili secara memadai dalam analisis Sugiyono (2022). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung. Skala Likert dipilih karena dianggap cocok untuk mengukur persepsi dan penilaian diri responden terhadap aspek-aspek perilaku kerja yang bersifat tidak terlihat dan tidak bisa diamati secara langsung Sugiyono (2019).

Instrumen penelitian terdiri atas 19 item *Adaptive performance*, 20 item Kompetensi Kerja, dan 11 item Produktivitas Kerja, sehingga total terdapat 50 item pernyataan. *Adaptive Performance* dioperasionalisasikan melalui dimensi *Creativity, Reactivity in Face of Emergencies, Interpersonal Adaptability, Training Effort, dan Handling Work Stress*. Kompetensi Kerja mencakup dimensi *Professional, Interpersonal, Methodological, dan Knowledge-based*. Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, sehingga konstruk yang dihasilkan menggambarkan penilaian pekerja terhadap kondisi dan pelaksanaan pekerjaannya, bukan ukuran produktivitas aktual berdasarkan data output produksi. Produktivitas Kerja dioperasionalisasikan melalui aspek konsentrasi, efisiensi, produktivitas, pengambilan keputusan, semangat, kondisi fisik dan psikologis, serta penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, hasil pengukuran Produktivitas Kerja dalam penelitian ini perlu dipahami sebagai ukuran berbasis persepsi pekerja. Ukuran tersebut berbeda dari produktivitas aktual yang dapat dinilai menggunakan data objektif, seperti jumlah output, kualitas produk, tingkat cacat, atau waktu penyelesaian pekerjaan. Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji kepada 30 responden yang merupakan bagian dari 80 responden penelitian. Uji coba dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan dalam analisis penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk *Adaptive Performance* adalah 0,908, untuk Kompetensi Kerja adalah 0,912, dan untuk Produktivitas Kerja adalah 0,805. Semua nilai tersebut memenuhi standar reliabilitas, jadi instrumen dianggap reliabel. Selanjutnya, data dianalisis dengan cara deskriptif, menguji validitas, menguji reliabilitas, menguji asumsi klasik, menggunakan regresi linear berganda, menguji t, menguji F, serta menghitung koefisien determinasi (R^2). Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Mengacu pada Ghozali (2018),

suatu instrumen reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sama dengan atau lebih besar dari 0,70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 80 operator jahit sebagai responden. Berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar berada pada masa kerja 1-3 tahun sebesar 34,5%, diikuti masa kerja 4-6 tahun sebesar 29,9%, lebih dari 6 tahun sebesar 25,3%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 10,3%. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK sebesar 56,3%, SMP sebesar 33,3%, SD sebesar 6,9%, dan D3/D4/S1 sebesar 4,5%. Sebelumnya dilakukan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan bagian dari total 80 responden penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908 untuk *Adaptive performance*, 0,912 untuk Kompetensi Kerja, dan 0,805 untuk Produktivitas Kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden. Variabel yang dianalisis meliputi *Adaptive Performance* (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y). Penilaian terhadap setiap variabel diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, kemudian nilai rata-rata digunakan untuk menentukan kategori penilaian masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Adaptive Performance (X_1)	4,377	Sangat Tinggi
Kompetensi Kerja (X_2)	4,344	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	4,382	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori sangat tinggi. Pada *Adaptive performance*, dimensi *Handling Work Stress* memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,413, sedangkan *Creativity* memperoleh nilai terendah sebesar 4,353. Pada Kompetensi Kerja, dimensi Interpersonal memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,377, sedangkan Professional sebesar 4,309. Temuan tersebut menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan beradaptasi, kompetensi, dan produktivitas mereka berada pada tingkat yang tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada 80 responden menggunakan r-tabel sebesar 0,220. Seluruh item pada *Adaptive performance*, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja memenuhi kriteria validitas karena nilai korelasi item-total berada di atas r-tabel dan signifikansi memenuhi kriteria pengujian. Menurut kriteria validitas, sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut tidak dapat diterima dan harus diubah atau dihilangkan dari instrumen. (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Adaptive performance	19	0,928	Reliabel
Kompetensi Kerja	20	0,914	Reliabel
Produktivitas Kerja	11	0,862	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Dengan demikian, instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan bisa digunakan untuk analisis penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti residual memenuhi syarat untuk asumsi normalitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,991 untuk *Adaptive Performance* dan 0,980 untuk Kompetensi Kerja, yang berarti tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,160 dan VIF sebesar 6,234 pada kedua variabel independen. Berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, nilai tersebut masih dapat diterima, meskipun nilai VIF menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara variabel independen dalam model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan prediktif *Adaptive Performance* (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,186	-	-	-
***Adaptive Performance* (X_1)**	0,379	0,695	6,553	0,000
Kompetensi Kerja (X_2)	0,144	0,248	2,340	0,022

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh persamaan $Y = 4{,}186 + 0{,}379X_1 + 0{,}144X_2$. Konstanta sebesar 4,186 menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang diperkirakan ketika performa adaptif dan kompetensi kerja memiliki nilai nol. Koefisien regresi dari *Adaptive Performance* adalah 0,379, artinya jika *Adaptive Performance* meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja diperkirakan naik sebesar 0,379 satuan, asumsi bahwa Kompetensi Kerja dianggap konstan. Koefisien regresi untuk Kompetensi Kerja adalah 0,144, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi Kerja diperkirakan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,144 satuan, asumsi *Adaptive Performance* dianggap konstan.

Pengaruh Parsial

Hasil uji t menunjukkan nilai t untuk *adaptive performance* adalah 6,553 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* memiliki dampak positif dan penting terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan operator dalam menyesuaikan cara bekerja, merespons situasi darurat, berkomunikasi dengan teman kerja, mengikuti pelatihan, serta mengelola tekanan kerja terkait dengan peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi kerja memiliki nilai t sebesar 2,340 dan tingkat signifikansi 0,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Sig.
Uji F	238,474	0,000
R	0,928	-
R^2	0,861	-
Adjusted R^2	0,857	-

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji simultan memberikan nilai F sebesar 238,474 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptif dan kompetensi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas kerja. Nilai R kuadrat sebesar 0,861 berarti model regresi mampu menjelaskan 86,1% dari perubahan produktivitas kerja, sementara 13,9% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai Beta yang telah distandarkan menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* memiliki Beta sebesar 0,695, sementara Kompetensi Kerja memiliki Beta sebesar 0,248. Berdasarkan nilai tersebut, *Adaptive Performance* memiliki koefisien standar yang lebih tinggi dalam model dibandingkan Kompetensi Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* adalah variabel yang lebih kuat dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Adaptive Performance pada Operator Jahit PT Eksonindo Multi Product Industry

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi operator jahit di PT Eksonindo Multi Product Industry termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata mencapai 4,377. Dimensi Pengelolaan Stres Kerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,413, sedangkan dimensi Kreativitas mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,353. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden mampu beradaptasi dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan, terutama dalam menghadapi tekanan kerja. Nilai yang lebih rendah pada dimensi kreativitas menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan atau menggunakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan masih menjadi aspek yang relatif perlu dikembangkan.

Kondisi tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan operator jahit yang membutuhkan kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan proses produksi. Operator perlu menghadapi perubahan kondisi pekerjaan, menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses produksi, bekerja sama dengan rekan kerja, mengikuti pelatihan, serta mempertahankan kemampuan bekerja ketika menghadapi tekanan.Park & Park (2019) menjelaskan bahwa *Adaptive Performance* berkaitan dengan kemampuan individu menyesuaikan perilaku kerja terhadap perubahan tuntutan lingkungan pekerjaan. Budhiraja & Rathi (2023) juga menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi menjadi salah satu aspek yang membantu karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Perspektif *Conservation of Resources* juga memberikan penjelasan Individu berusaha menjaga dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya ketika menghadapi tuntutan atau tekanan. Sumber daya personal seperti kemampuan, pengalaman, dan dukungan sosial dapat membantu individu menghadapi kondisi kerja yang menuntut penyesuaian Hobfoll *et al.* (2018). Pada operator jahit, sumber daya tersebut dapat tercermin dalam pengalaman menyelesaikan masalah produksi, kemampuan mempelajari prosedur, hubungan kerja dengan rekan, serta kemampuan mengendalikan tekanan selama bekerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kemampuan adaptasi yang tinggi menjadi salah satu karakteristik positif pada operator jahit PT Eksonindo Multi Product Industry.

Kompetensi Kerja pada Operator Jahit PT Eksonindo Multi Product Industry

Kompetensi Kerja operator jahit berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,344. Dimensi Interpersonal memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,377, sedangkan dimensi Professional memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,309. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja merupakan aspek kompetensi yang relatif paling kuat pada responden. Kompetensi profesional tetap berada pada kategori sangat tinggi, tetapi memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya.

Pekerjaan operator jahit merupakan bagian dari proses produksi yang membutuhkan koordinasi antarkaryawan. Kemampuan interpersonal membantu operator dalam berkomunikasi dan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kompetensi profesional, metodologis, dan berbasis pengetahuan mendukung kemampuan operator dalam memahami serta melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Decius dan Schaper (2017) menekankan pentingnya kompetensi dalam pengembangan kemampuan pekerja pada lingkungan manufaktur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Husainah (2023), Oktaviani *et al.* (2023), Riswanto *et al.* (2023) dan Setiarlan *et al.* (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dengan produktivitas atau kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat bahwa pengetahuan, keterampilan, metode kerja, dan kemampuan interpersonal merupakan bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Produktivitas Kerja pada Operator Jahit PT Eksonindo Multi Product Industry

Produktivitas kerja operator jahit termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.382. Nilai rata-rata yang tertinggi terdapat pada aspek semangat dalam mengerjakan tugas sebesar 4,438, sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada aspek kepuasan terhadap hasil kerja sebesar 4,338. Meskipun nilai dari masing-masing indikator berbeda, semuanya masih termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan kemampuan mereka dalam melakukan tugas selama masa kerja. Produktivitas dalam penelitian ini mencakup konsentrasi, efisiensi, kemampuan bekerja, pengambilan keputusan, semangat kerja, kondisi fisik dan mental, serta kemampuan menyelesaikan tugas. Produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kemampuan seseorang untuk tetap efektif saat mengerjakan tugas. Temuan tersebut dapat dilihat dalam konteks pencapaian produksi perusahaan. Rata-rata pencapaian target produksi pada April 2026 sebesar 89,07% menunjukkan bahwa pencapaian produksi telah memenuhi batas minimum target perusahaan, meskipun masih terdapat ruang untuk mencapai target secara lebih optimal. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya produktivitas operator sebagai salah satu aspek yang mendukung kelancaran proses produksi.

Pengaruh *Adaptive Performance* terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien regresi adalah 0,379 yang menunjukkan hubungan positif antara variabel.Nilai t hitung sebesar 6,553 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan adaptif diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja dalam model penelitian tersebut, dengan kompetensi kerja dianggap tetap tidak berubah. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Nilai korelasi parsial *Adaptive Performance* sebesar 0,598 menghasilkan kontribusi parsial sebesar 35,76% setelah pengaruh Kompetensi Kerja dikendalikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* memiliki peranan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja pada model penelitian. Nilai Beta terstandar sebesar 0,695 juga menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* memiliki koefisien standar yang lebih besar dibandingkan Kompetensi Kerja sebesar 0,248. Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan operator jahit yang membutuhkan kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan. Operator yang mampu menghadapi kondisi darurat, menyesuaikan cara kerja, berinteraksi dengan rekan kerja, mengikuti pelatihan, dan mengelola tekanan kerja memiliki sumber daya personal yang mendukung pelaksanaan tugas. Kemampuan tersebut dapat membantu operator mempertahankan efektivitas kerja ketika menghadapi perubahan maupun tekanan dalam proses produksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Tan & Antonio (2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Adaptive Performance* dan produktivitas kerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan Park & Park (2019) yang menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi merupakan bagian penting dari kemampuan individu dalam merespons perubahan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa *Adaptive Performance* berperan dalam mendukung Produktivitas Kerja operator jahit PT Eksonindo Multi Product Industry.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi adalah 0,144 yang menunjukkan pengaruh positif, sedangkan nilai t hitung 2,340 lebih besar dari t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja diikuti oleh peningkatan hasil kerja dalam penelitian ini, dengan kinerja adaptif dianggap tetap tidak berubah. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Nilai korelasi parsial dari kompetensi kerja adalah 0,258, yang berarti kompetensi kerja memberikan kontribusi sebesar 6,66% setelah dampak dari *Adaptive Performance* dianggap dan dikontrol. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan kontribusi dari *Adaptive performance*, namun hasil uji menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja masih berperan penting terhadap Produktivitas Kerja. Kondisi itu bisa dipahami karena operator jahit perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk pekerjaan tersebut, kemampuan dalam menerapkan cara kerja yang benar, serta kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Kompetensi yang memadai membantu operator memahami tugas dan melaksanakannya sesuai tuntutan proses produksi. Tingginya nilai dimensi Interpersonal juga menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sama menjadi salah satu aspek kompetensi yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Husainah (2023), Oktaviani *et al.* (2023), Riswanto *et al.* (2023) dan Setiarlan *et al.* (2021) , yang menunjukkan adanya hubungan positif kompetensi dengan produktivitas maupun kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu aspek yang mendukung produktivitas operator jahit. Armstrong & Taylor (2020) secara teoritis menggaris bawahi bahwa kapasitas individu merupakan modal awal yang menentukan kualitas kinerja dalam pengelolaan sumber daya manusia secara strategis.

Pengaruh *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 238,474 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel yang adalah 3,12 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* dan kompetensi kerja secara simultan memengaruhi secara signifikan produktivitas kerja operator jahit di PT Eksonindo Multi Product Industry. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Nilai R Square sebesar 0,861 atau 86,1% menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 86,1% perubahan dalam produktivitas kerja melalui *Adaptive Performance* dan kompetensi kerja, sedangkan 13,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan secara positif perbedaan dalam Produktivitas Kerja. Kombinasi kedua variabel tersebut dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan operator jahit. *Adaptive Performance* berkaitan dengan kemampuan operator menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tekanan pekerjaan, sedangkan Kompetensi Kerja menyediakan pengetahuan, keterampilan, metode kerja, dan kemampuan interpersonal yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Kedua aspek tersebut dapat saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pada lingkungan manufaktur.

Nilai Beta terstandar *Adaptive Performance* sebesar 0,695 lebih tinggi dibandingkan Kompetensi Kerja sebesar 0,248. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* merupakan variabel yang relatif lebih kuat dalam model penelitian ini. Meskipun demikian, Kompetensi Kerja tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Produktivitas Kerja operator tidak hanya berkaitan dengan kemampuan beradaptasi, tetapi juga membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia pada lingkungan manufaktur, khususnya dalam pengembangan operator jahit. *Adaptive Performance* menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja serta memiliki koefisien Beta terstandar sebesar 0,695, lebih besar dibandingkan Kompetensi Kerja sebesar 0,248. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan operator dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja, menghadapi tekanan, mengikuti pelatihan, menyelesaikan permasalahan, dan bekerja sama dengan rekan kerja merupakan aspek yang relevan dalam mendukung Produktivitas Kerja.

Implikasi praktis dari temuan tersebut adalah perusahaan dapat mempertimbangkan pengembangan kemampuan adaptasi operator melalui pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, pembiasaan menghadapi perubahan prosedur kerja, serta penguatan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja. Di sisi lain, Kompetensi Kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, pengembangan operator tetap perlu memperhatikan pengetahuan, keterampilan, metode kerja, dan kemampuan interpersonal yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan Produktivitas Kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi Produktivitas Kerja dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini memberikan implikasi bahwa pengembangan tenaga kerja tidak hanya perlu berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kemampuan pekerja untuk beradaptasi terhadap tuntutan dan perubahan pekerjaan.

Secara akademik, penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai keterkaitan *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada konteks operator jahit di industri manufaktur. Namun, implikasi hasil penelitian perlu dipahami sesuai dengan karakteristik pengukuran yang digunakan, karena Produktivitas Kerja dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner.

Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu. Dengan demikian, hasil penelitian menggambarkan hubungan antarvariabel pada periode penelitian dan belum dapat menjelaskan perubahan hubungan tersebut dari waktu ke waktu.

Kedua, pengukuran *Adaptive Performance*, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja menggunakan kuesioner berdasarkan persepsi responden. Khusus pada Produktivitas Kerja, instrumen penelitian menggambarkan penilaian responden terhadap kondisi dan pelaksanaan pekerjaannya, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan produktivitas aktual berdasarkan ukuran objektif produksi.

Ketiga, penelitian dilakukan pada operator jahit dalam satu perusahaan sehingga karakteristik responden dan lingkungan kerja relatif spesifik. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian perlu diterapkan secara hati-hati pada perusahaan atau lingkungan manufaktur lain yang memiliki karakteristik pekerjaan dan sistem produksi yang berbeda.

Keempat, penelitian hanya memasukkan *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja sebagai variabel independen. Nilai *R Square* sebesar 86,1% menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja, sedangkan 13,9% variasi lainnya berada di luar model penelitian. Penelitian ini belum menguji faktor lain yang mungkin berkaitan dengan Produktivitas Kerja.

Future Research

Penelitian selanjutnya dapat memperluas pengukuran Produktivitas Kerja dengan memanfaatkan data produktivitas objektif yang lebih terperinci pada tingkat operator. Dalam penelitian ini, data pencapaian target produksi sebesar 89,07% pada April 2026 digunakan sebagai data pendukung untuk menggambarkan kondisi produksi perusahaan, sedangkan Produktivitas Kerja sebagai variabel penelitian diukur berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat mengintegrasikan data produktivitas perusahaan dengan pengukuran pada tingkat operator sehingga hubungan antara *Adaptive Performance*, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

Penelitian mendatang juga dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan operator dari beberapa perusahaan atau beberapa unit produksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dan sistem produksi yang berbeda. Perluasan objek tersebut dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi hubungan *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada konteks manufaktur yang berbeda. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain yang secara teoritis dan empiris relevan dengan Produktivitas Kerja. Variabel tambahan tersebut perlu ditentukan berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kemudian diuji secara empiris untuk mengetahui kontribusinya terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan sumber data yang lebih beragam, misalnya dengan mengombinasikan kuesioner pekerja dengan data produksi perusahaan dan

penilaian pihak yang bertanggung jawab terhadap proses produksi. Penggunaan beberapa sumber data tersebut dapat memberikan pengukuran Produktivitas Kerja yang lebih komprehensif dan mengurangi ketergantungan pada satu metode pengukuran.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja operator jahit pada perusahaan yang diteliti. Secara parsial, *Adaptive Performance* dan Kompetensi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan penelitian ini terbatas pada responden dan konteks perusahaan yang diteliti. Karena Produktivitas Kerja diukur berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, hasil penelitian perlu diinterpretasikan sebagai gambaran Produktivitas Kerja berdasarkan persepsi pekerja dan tidak secara langsung merepresentasikan ukuran produktivitas aktual berbasis output produksi atau dapat digeneralisasikan pada perusahaan manufaktur lainnya.

SARAN

Perusahaan disarankan mempertahankan dan memperkuat kemampuan adaptasi operator melalui pelatihan yang relevan dengan perubahan prosedur, target, dan kondisi pekerjaan. Pengembangan kompetensi juga dapat diarahkan pada penguatan kemampuan profesional, interpersonal, dan metodologis agar operator semakin mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar model untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently Asked Questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *29*(3), 188–200. https://doi.org/10.1037/ocp0000376

Budhiraja, S., & Rathi, N. (2023). Continuous learning during crises: achieving change-efficacy, meaningful work and *adaptive performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *72*(8), 2317–2334. https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2021-0551

Creswell, J. D., & Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.

De Menezes, F. S., & De Paula Xavier, A. A. (2018). Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, *20*(2), 232–247. https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i2.3764

Decius, J., & Schaper, N. (2017). The Competence Management Tool (CMT) – A New Instrument to Manage Competences in Small and Medium-sized Manufacturing Enterprises. *Procedia Manufacturing*, *9*, 376–383. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.041

Ghina Sofhi Oktaviani, Mila Karmila, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Bintang Satu Kabupaten Ciamis. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(3), 63–69. https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.88

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Husainah, N. (2023). The Model of Employee Work Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, *2*(2), 336–348. https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.296

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800505.20241501

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Essential perspectives* (7th ed.). Cengage Learning. Mim, A., Hassan, M., Rahman, M., & Hossain, M. (2024). Product innovation and adaptive sewing operator performance in manufacturing industries. *International Journal of Production Research, 62*(5), 1234–1250. https://doi.org/10.1080/00207543.2023.2198471.

Mim, A., Hassan, M., Rahman, M., & Hossain, M. (2024). Product innovation and adaptive sewing operator performance in manufacturing industries. *International Journal of Production Research, 62*(5), 1234–1250. https://doi.org/10.1080/00207543.2023.2198471.

Nasution, E. M. J., & Wicaksono, B. (2025). Adaptasi dan Validitas Konstruk *Adaptive Performance* Scale (APS) di Indonesia. *Jurnal Ilmu Perilaku*, *9*(1), 53–74. https://doi.org/10.25077/jip.9.1.53-74.2025

Nugroho, N. E. (2023). Peningkatan employees work performance dipengaruhi competencies, work experience and work environment. *Jurnal Eksekutif, 20*(1).

Park, S., & Park, S. (2019). Employee *Adaptive Performance* and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, *18*(3), 294–324. https://doi.org/10.1177/1534484319836315

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, *5*(1), 69–85. https://doi.org/10.1177/2278533716671630

Riswanto, A., Hadian, D., Hendrayati, H., & Yusuf, M. (2023). Kompetensi kerja dan produktivitas karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *14*(3), 201–215.

Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2022). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (path analysis)* (Edisi revisi). Alfabeta.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, *45*(4), 416–432. https://doi.org/10.1177/0258042X20939014

Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama. *Journal of Humanities Social Sciences and Business (Jhssb)*, *1*(1), 47–58. https://doi.org/10.55047/jhssb.v1i1.53

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3). Alfabeta.

Tan, R., & Antonio, F. (2022). New insights on employee *Adaptive Performance* during the COVID-19 pandemic: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, *18*(2), 175–206. https://doi.org/10.7341/20221826