

Faktor – Faktor dalam Meningkatkan Produktivitas Melalui Dynamic Capability dan Workplace pada PT xxx

Siti Aminah¹⁾, Abdul Aziz²⁾

^{1,2}Universitas Ngudi Waluyo, Kabupaten Semarang, Indonesia

E-mail: ¹sitiamnh2710@gmail.com, ²abdulaziz@unw.ac.id

Article Information

Submit: 19-02-2026

Revised: 16-05-2026

Accepted: 28-05-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dynamic capability dan workplace terhadap produktivitas dengan peran mediasi kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 125 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dynamic capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Workplace berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas. Kinerja organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas serta mampu memediasi pengaruh dynamic capability dan workplace terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas lebih efektif dicapai melalui penguatan kapabilitas dinamis dan optimalisasi kinerja organisasi, sementara perbaikan lingkungan kerja perlu diintegrasikan dengan strategi manajerial agar berdampak langsung terhadap produktivitas.

Kata kunci: Dynamic capability, Kinerja organisasi, Produktivitas, Workplace

Abstract

This study aims to examine the effect of dynamic capability and workplace on productivity, with organizational performance acting as a mediating variable. This research employed a quantitative explanatory approach. The sample consisted of 125 employees selected using saturated sampling. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings reveal that dynamic capability has a positive and significant effect on both productivity and organizational performance. Workplace significantly affects organizational performance but does not directly influence productivity. Organizational performance significantly affects productivity and mediates the relationship between dynamic capability, workplace, and productivity. These findings suggest that productivity improvement is more effectively achieved through strengthening dynamic capability and optimizing organizational performance, while workplace improvements require managerial alignment to generate a direct impact on productivity.

Keywords: *Dynamic capability, Organizational performance, Productivity, Workplace*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, produktivitas organisasi menjadi faktor kunci yang menentukan keberlanjutan dan daya saing bisnis di berbagai sektor industri. Perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, disertai dengan persaingan pasar yang semakin ketat, menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara efektif dan efisien dalam merespons perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan inovasi teknologi, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, tuntutan kualitas produk, serta peningkatan ekspektasi konsumen. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas agar mampu mempertahankan relevansi dan posisi kompetitifnya di tengah dinamika perkembangan yang terus berubah dari waktu ke waktu (Mehralian et al., 2023).

Pada kondisi saat ini, daya saing organisasi tidak lagi semata-mata ditentukan oleh besarnya kepemilikan sumber daya, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengintegrasikan, serta memperbarui sumber daya yang dimiliki agar tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan (Dukhaykh & Alangri, 2026). Organisasi yang tidak memiliki kemampuan adaptasi yang baik berisiko mengalami penurunan kinerja, kehilangan peluang pasar, bahkan

tertinggal dari kompetitor yang lebih inovatif. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perkembangan teknologi dan lingkungan bisnis dapat dilihat melalui tingkat produktivitas yang dicapai. Produktivitas merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, teknologi, maupun proses kerja yang diterapkan. Selain itu, produktivitas juga berkaitan dengan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu (Wulandari, 2024). Tingginya tingkat produktivitas menunjukkan bahwa organisasi mampu mengoptimalkan proses kerja, mengalokasikan sumber daya secara tepat, serta menciptakan nilai tambah yang kompetitif (A. B. et al., 2023). Dengan demikian, peningkatan produktivitas menjadi salah satu tujuan utama organisasi dalam merumuskan strategi jangka panjang guna mencapai target operasional dan mempertahankan keberlanjutan usaha.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah melalui penguatan *dynamic capability*. *Dynamic capability* merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, serta merekonfigurasi sumber daya internal dan eksternal secara dinamis dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat (Tece, 2020; Amzul et al., 2024). Melalui *dynamic capability*, organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas, mempercepat proses inovasi, serta menyesuaikan strategi dengan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Kemampuan ini menjadi semakin penting di tengah kondisi bisnis yang tidak menentu, di mana organisasi dituntut untuk mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Selain *dynamic capability*, faktor *workplace* atau lingkungan kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung peningkatan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, maupun suasana organisasi, terbukti mampu meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas (Sedarmayanti dalam Manulang et al., 2025). Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, kinerja organisasi juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Kinerja organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana berbagai faktor input, seperti *dynamic capability* dan *workplace*, dapat dikonversi menjadi output berupa peningkatan produktivitas. Kinerja organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola strategi, mengoptimalkan proses internal, serta memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Manulang et al., 2025). Dengan kata lain, kinerja organisasi menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh berbagai faktor internal terhadap pencapaian produktivitas yang optimal.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini dapat dilihat dari kondisi yang terjadi pada PT. XXX, di mana terdapat ketidaktercapaian target produksi. Jumlah produksi yang dihasilkan berada di bawah target estimasi yang telah ditetapkan, sehingga menunjukkan adanya penurunan produktivitas secara periodik meskipun target produksi telah ditentukan secara konsisten. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi produktivitas organisasi, baik yang berkaitan dengan kemampuan adaptasi organisasi, kondisi lingkungan kerja, maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh *dynamic capability* dan *workplace* terhadap produktivitas dengan kinerja organisasi sebagai variabel mediasi. Meskipun hubungan antara *dynamic capability*, *workplace*, kinerja organisasi, dan produktivitas telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menguji hubungan antarvariabel secara parsial atau hanya melibatkan dua variabel, sehingga belum

memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel dalam satu model struktural. Kedua, peran kinerja organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dynamic capability dan workplace terhadap produktivitas secara simultan masih jarang diuji secara empiris. Ketiga, integrasi ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian kuantitatif yang komprehensif masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian yang mampu mengisi kesenjangan tersebut.

Untuk mengatasi kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel secara terukur, objektif, dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model penelitian yang mengintegrasikan dynamic capability, workplace, dan kinerja organisasi dalam menjelaskan produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan dan manajer perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas melalui penguatan dynamic capability dan workplace pada PT. XXX menjadi relevan dan penting untuk dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausalitas antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel yang dianalisis meliputi dynamic capability dan workplace sebagai variabel independen, kinerja organisasi sebagai variabel mediasi, serta produktivitas sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan mendeskripsikan fenomena penurunan produktivitas, tetapi juga menjelaskan secara empiris bagaimana pengaruh dynamic capability dan workplace terhadap produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja organisasi.

Penelitian dilaksanakan di PT XXX, dengan waktu penelitian yang direncanakan berlangsung dari Juni 2025 hingga Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 125 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur indikator setiap variabel, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur yang relevan. Pengumpulan data dilakukan secara langsung maupun daring untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara objektif dan menjaga kerahasiaan identitas responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, serta pengujian model struktural (inner model) untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel melalui nilai R-square, Q-square, dan path coefficient. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan pengujian efek mediasi kinerja organisasi dilakukan menggunakan Sobel test dan pengujian indirect effect. Melalui tahapan analisis tersebut, diharapkan diperoleh hasil yang akurat dalam menjelaskan pengaruh dynamic capability dan workplace terhadap produktivitas dengan kinerja organisasi sebagai variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konstruk Variabel Penelitian

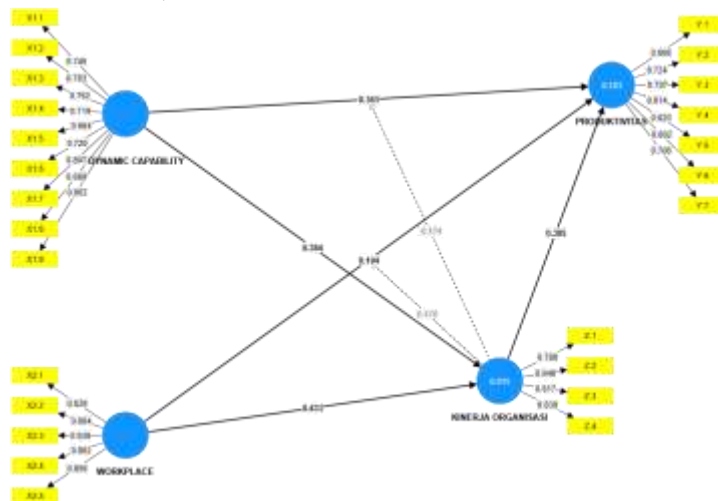
Model pengukuran yang digunakan mengadopsi pendekatan *MultiTrait- Multi Method*, dengan cara menguji validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen merujuk pada

pengukuran korelasi antara *item score* dengan score konstraknya di mana nilai yang paling tinggi sebaiknya berada pada rentang 0,70. (Ghozali, 2023).

Tabel 1. Uji Validitas Konstruk Variabel

Variabel	Konstruk	Convergent Validity	Keterangan
<i>Dynamic Capability</i> (X1)	X1.1	0.745	Valid
	X1.2	0.783	Valid
	X1.3	0.762	Valid
	X1.4	0.719	Valid
	X1.5	0.664	Tidak Valid
	X1.6	0.720	Valid
	X1.7	0.807	Valid
	X1.8	0.689	Tidak Valid
	X1.9	0.802	Valid
<i>Workplace</i> (X2)	X2.1	0.829	Valid
	X2.2	0.684	Tidak Valid
	X2.3	0.862	Valid
	X2.4	0.862	Valid
	X2.5	0.856	Valid
Produktivitas (Y)	Y1.1	0.698	Tidak Valid
	Y1.2	0.724	Valid
	Y1.3	0.707	Valid
	Y1.4	0.814	Valid
	Y1.5	0.820	Valid
	Y1.6	0.802	Valid
	Y1.7	0.706	Valid
Kinerja Organisasi (Z)	Z.1	0.788	Valid
	Z.2	0.846	Valid
	Z.3	0.817	Valid
	Z.4	0.830	Valid

Gambar 1. Uji Validitas Outer Model



Uji Validitas Konstruk Variabel

Tabel 2. AVE dan *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	<i>Discriminant Validity</i>
<i>Dynamic Capability</i> (X1)	0.555	0.854

<i>Workplace (X2)</i>	0.667	0.923
Produktivitas (Y)	0.570	0.866
Kinerja Organisasi (Z)	0.674	0.335

Sumber: Data Diolah 2026,

Validitas konvergen adalah suatu pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas indikator reflektif dalam mengukur variabel, yang dapat dilihat dari nilai *outer loading* setiap indikator. Sebuah indikator dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *outer loading*-nya lebih dari 0,70 (Suwandana et al., 2021). Nilai AVE memenuhi syarat yang ditetapkan apabila nilainya mencapai 0,5, Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menggunakan SEM-PLS pada Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing variabel yang berada di atas batas minimum 0,50. Variabel *Dynamic Capability* (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0.555, *Workplace* (X2) sebesar 0.667, Produktivitas (Y) sebesar 0.570, dan Kinerja Organisasi (Z) sebesar 0.674. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid secara konvergen karena mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Selanjutnya, berdasarkan nilai *Discriminant Validity*, masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*). Nilai *discriminant validity* untuk *Dynamic capability* sebesar 0.854, *workplace* sebesar 0.923, dan produktivitas sebesar 0.866. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian.

Namun demikian, nilai *discriminant validity* pada variabel Kinerja Organisasi (Z) sebesar 0,335 perlu dicermati lebih lanjut karena berada di bawah batas umum yang disarankan (>0,70). Oleh karena itu, diperlukan evaluasi tambahan terhadap indikator pada variabel tersebut untuk memastikan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan secara optimal. Secara keseluruhan, hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa sebagian besar variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural (*inner model*)

Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Dynamic capability</i> (X1)	0.899	0.902
<i>Workplace</i> (X2)	0.873	0.877
Produktivitas (Y)	0.873	0.876
Kinerja Organisasi (Z)	0.838	0.840

Inner Model Struktur Hubungan Variabel

Pengujian *inner model* dilakukan untuk menilai sejauh mana hubungan antara variabel laten, baik konstruk eksogen maupun endogen, mampu memberikan jawaban atas pertanyaan terkait hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Uji *inner model* atau uji struktural dilakukan berdasarkan tiga nilai yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SmartPLS, yaitu nilai *R square*, Relevansi Prediksi (Q^2), nilai *Goodness of Fit* (GoF). Hasil dari pengujian *inner model* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Inner Model Variabel

Variabel	<i>R Square</i>	Q^2	AVE	GoF
<i>Dynamic capability</i> (X1)			0.555	0.6564
<i>Workplace</i> (X2)			0.667	

Produktivitas (Y)	0.783	0.420	0.570
Kinerja Organisasi (Z)	0.615	0.390	0.674

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE), Seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,50. Variabel *Dynamic Capability* sebesar 0.555, *Workplace* sebesar 0.667, Produktivitas sebesar 0.570, dan Kinerja organisasi sebesar 0.674. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Secara keseluruhan, kombinasi nilai *R Square*, *Q-Square*, dan AVE menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kualitas struktural dan kemampuan prediktif yang baik, Serta layak digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini,

Tabel 4. Nilai Rata-Rata *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Rata- Rata AVE
<i>Dynamic capability</i> (X1)	0.555	
	0.667	
<i>Workplace</i> (X2)		2.466/4 0.6165
Produktivitas (Y)	0.570	
Kinerja Organisasi (Z)	0.674	

Sumber: Data Diolah 2026.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki *R Square* sebesar 0.783, Sedangkan variabel kinerja organisasi memiliki nilai *R Square* sebesar 0.615. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh rata-rata sebesar *R Square* 0.699.

Dari tabel diatas dan nilai rata-rata R^2 maka nilai GoF adalah:

$$GoF = GoF = \sqrt{0.6165 \times 0.699}$$

$$GoF = \sqrt{0.4309}$$

$$GoF = 0.6564$$

Menurut Wetzels et al. (2009) $GoF \geq 0.36$ merupakan kategori besar. Nilai GoF sebesar 0,6564 diinterpretasikan sebagai GoF yang besar, yang berarti bahwa model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) sudah dianggap layak atau valid.

Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 5. Tabel *Path Coefficient* (Direct Effect)

Variabel	<i>Original sample</i> (O)	<i>T</i> (O/STDEV)	<i>Statistic</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>Dynamic capability</i> → Produktivitas	0.361	3.418		0.001	Diterima
<i>Workplace</i> → Produktivitas	0.194	1.720		0.086	Ditolak
<i>Dynamic capability</i> → Kinerja Organisasi	0.384	3.418		0.001	Diterima
<i>Workplace</i> → Kinerja Organisasi	0.433	3.922		0.000	Diterima
<i>Kinerja Organisasi</i> → Produktivitas	0.385	4.085		0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil pengujian terhadap pengaruh langsung (*direct effect*) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *Dynamic capability* terhadap Produktivitas memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3.418 dan *p-value* sebesar 0.001. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga hipotesis diterima.
2. Hipotesis kedua berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *workplace* dan produktivitas memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 1.720 dan *p-value* sebesar 0.086, nilai ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.
3. Hipotesis ketiga berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *dynamic capability* dan kinerja organisasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0.3418 dan *p-value* sebesar 0.001. Dengan demikian, hipotesis ini diterima karena tidak memenuhi kriteria signifikan.
4. Hipotesis keempat berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *workplace* dan kinerja organisasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3.922 dan *p-value* sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh signifikan, sehingga hipotesis diterima.
5. Hipotesis kelima berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara kinerja organisasi dan produktivitas hasil *t-statistic* sebesar 4.085 dan *p-value* sebesar 0.000. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis diterima.

Tabel 6. Tabel path coefficient (*Indirect Effect*)

Variabel	Original sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Dynamic capability</i> → Kinerja organisasi → Produktivitas	0.148	2.994	0.003	Diterima
<i>Workplace</i> → Kinerja Organisasi → Produktivitas	0.167	2.433	0.015	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil analisis terhadap pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada tabel diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hipotesis keenam yang menyatakan *dynamic capability* berpengaruh pada produktivitas melalui kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0.148 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.99 > 1,98 serta nilai *p-value* sebesar 0.003 **diterima**. Hal tersebut berarti bahwa *dynamic capability* berpengaruh signifikan pada produktivitas melalui kinerja organisasi.
2. Hipotesis ketujuh yang menyatakan *workplace* berpengaruh pada produktivitas melalui kinerja organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0.167 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.433 > 1,98 serta nilai *p-value* sebesar 0.015 **diterima**. Hal tersebut berarti bahwa *workplace* berpengaruh signifikan pada produktivitas melalui kinerja organisasi.

Pembahasan

Pengaruh *Dynamic capability* pada Produktivitas

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. hubungan antara *Dynamic capability* terhadap Produktivitas memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3.418 dan *p-value* sebesar 0.001. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT XXX. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam melakukan *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring*

sumber daya mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Corrales-Estrada et al. (2025) yang menyatakan bahwa *dynamic capability* berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi proses dan inovasi berkelanjutan. Selain itu, Zatia et al. (2023) juga menemukan bahwa kapabilitas dinamis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja operasional yang pada akhirnya mendorong produktivitas perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memperbarui sumber daya, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Pengaruh *Workplace* pada Produktivitas

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS, hasil pengujian hubungan antara hubungan antara *workplace* dan produktivitas memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 1.720 dan *p-value* sebesar 0.086, nilai ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan output kerja di PT XXX lebih ditentukan oleh sistem kerja, standar operasional, serta pengelolaan kinerja dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja semata. Meskipun suasana kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas tergolong baik, faktor tersebut tidak secara otomatis meningkatkan capaian target produksi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *workplace* lebih berperan secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja organisasi, yang kemudian berdampak pada produktivitas. Hasil penelitian oleh Saputra et al., (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung ke produktivitas namun melalui kepuasan kerja sebagai mediator

Pengaruh *Dynamic Capability* pada Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, hasil pengujian, hubungan antara *dynamic capability* dan kinerja organisasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0.3.418 dan *p-value* sebesar 0.001. Dengan demikian, hipotesis ini diterima karena tidak memenuhi kriteria signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wiryono et al. (2025) yang menyatakan bahwa pendekatan *strategic human resource management* berbasis *dynamic capability* mampu meningkatkan kinerja organisasi. Fidaus et al. (2025) melalui *systematic literature review* juga menegaskan bahwa kapabilitas dinamis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di era digital. Dengan demikian, *dynamic capability* menjadi fondasi strategis dalam meningkatkan performa organisasi.

Pengaruh *Workplace* pada Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, hasil hubungan antara *workplace* dan kinerja organisasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3.922 dan *p-value* sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh signifikan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini didukung oleh penelitian Anita Yolanda (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, *workplace* yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga memperkuat pencapaian kinerja organisasi.

Pengaruh Kinerja Organisasi pada Produktivitas.

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, hasil hubungan antara kinerja organisasi dan produktivitas hasil *t-statistic* sebesar 4.085 dan *p-value* sebesar 0.000. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas merupakan refleksi dari efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Anwar & Abdullah (2021), kinerja organisasi menggambarkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai target. Ketika indikator kinerja seperti efisiensi proses, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan meningkat, maka produktivitas organisasi juga meningkat. Penelitian Kassa & Worku (2025) juga membuktikan bahwa peningkatan kinerja organisasi berdampak langsung pada peningkatan produktivitas operasional. Oleh karena itu, kinerja organisasi berfungsi sebagai mekanisme konversi antara strategi dan hasil produktivitas.

Pengaruh Kinerja Organisasi Memediasi *Dynamic Capability* terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, hasil pengujian menyatakan *dynamic capability* berpengaruh pada produktivitas melalui kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0.148 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.99 > 1,98 serta nilai *p-value* sebesar 0.003 diterima. Hal tersebut berarti bahwa *dynamic capability* berpengaruh signifikan pada produktivitas melalui kinerja organisasi.

Pengaruh Kinerja Organisasi Memediasi *Workplace* terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung yang dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, hasil pengujian hubungan yang menyatakan *workplace* berpengaruh pada produktivitas melalui kinerja organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0.167 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.433 > 1,98 serta nilai *p-value* sebesar 0.015 diterima. Hal tersebut berarti bahwa *workplace* berpengaruh signifikan pada produktivitas melalui kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *dynamic capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam mengelola, mengintegrasikan, serta merekonfigurasi sumber daya menjadi faktor penting dalam meningkatkan pencapaian target kerja. Sementara itu, *workplace* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan faktor utama yang secara langsung menentukan peningkatan output produksi. Namun demikian, *workplace* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, yang selanjutnya berdampak pada produktivitas. Dengan kata lain, pengaruh *workplace* terhadap produktivitas bersifat tidak langsung melalui kinerja organisasi sebagai variabel mediasi. Secara keseluruhan, peningkatan produktivitas di PT XXX lebih efektif dicapai melalui penguatan *dynamic capability* dan optimalisasi kinerja organisasi dibandingkan hanya berfokus pada perbaikan lingkungan kerja secara langsung. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang terintegrasi dalam mendorong produktivitas perusahaan.

SARAN

Peneliti selanjutnya perlu menguji kembali peran kinerja organisasi sebagai variabel mediasi pada sektor industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi teori. Peneliti selanjutnya perlu menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat menganalisis pengaruh *dynamic capability* dan

workplace terhadap produktivitas dalam jangka waktu yang lebih panjang. Manajemen perlu mengoptimalkan sistem pengukuran kinerja organisasi agar peningkatan kapabilitas dan lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi produktivitas yang terukur. Manajemen perlu mengintegrasikan strategi kapabilitas dan pengelolaan lingkungan kerja ke dalam kebijakan operasional harian secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- A. B., A. B. B.-S., Agyei, P. A., Mensah, E., & Boateng, P. A. (2023). Resource Allocation Strategies for Maintaining Competitiveness and Achieving Innovation Success. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, X(VII), 188–197. <https://doi.org/10.51244/IJRSI.2023.10724>
- Aisah, S. (2025). Jurnal Organisasi Dan Manajemen Indonesia. *Ppk, Konsep Penghambat, Faktor Dan, Implementasi Reward, Pemberian Prestasi, Atas*, 3, 21–28.
- Bajpai, A., & Misra, S. C. (2022). A Framework for Continuation of Digitalization in Construction: A PLS-SEM Approach. *Engineering Construction & Architectural Management*, 30(10), 4715–4734. <https://doi.org/10.1108/ecam-03-2022-0230>
- Corrales-Estrada, A. M., Gómez-Santos, L. L., Bernal-Torres, C. A., Rodriguez-López, J. E., & Sandoval-Reyes, J. (2025). Dynamic capabilities contribution to organizational performance: the mediator role of business continuity ordinary capabilities. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2493315>
- Dukhaykh, S., & Alangri, N. (2026). Dynamic Capabilities and Sustainable Competitive Advantage in SMEs: The Roles of Innovation and Organizational Learning. *Sustainability*, 18(3), 1320. <https://doi.org/10.3390/su18031320>
- Kassa, B. Y., & Worku, E. K. (2025). The impact of artificial intelligence on organizational performance: The mediating role of employee productivity. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(1), 100474. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100474>
- Kokanuch, A., & Tuntrabundit, K. (2014). Knowledge Sharing Capability and Organizational Performance : a Theoretical Perspective. *10 Th International Academic Conference, Vienna, June*, 399–408.
- Kristinawati, D., & Hidajat Tjakraatmadja, J. (2017). Studi Konseptual Eksploratif Mengenai Hubungan Kapabilitas Dinamis Dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i1.858>
- Manulang, F. R., Sulaeman, M., Ekonomi, F., Raya, U. T., & Regency, T. (2025). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan , Disiplin , dan Motivasi Kerja*. 99–113.
- Mehralian, G., Sheikhi, S., Zatzick, C., & Babapour, J. (2023). The dynamic capability view in exploring the relationship between high-performance work systems and innovation performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(18), 3555–3584. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2138494>
- Paul, A., Wolfe, K., & Mark, W. (n.d.). *aaa A System Identification Approach to Estimate Lithium-Ion Battery*. <https://doi.org/10.1149/1945-7111/adfe1f>
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Suwandana, I. G. M., Satrya, I. G. B. H., & Riana, I. G. (2021). Organizational Support as a Predictor of Organizational Commitment and Their Effects on Organizational Citizenship Behavior in Non-Star Hotels. *Linguistics and Culture Review*, 6, 229–241. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns1.2014>
- Widnyani, N. M., Riyanto, A. A., Rosyidah, E., Lisnawati, N. M. A., Richadinata, K. R. P., &



- Dharmayanti, C. I. (2025). Resource-Based View, Dynamic Capabilities, and Entrepreneurial Orientation: Their Impact on MSME Performance and Sustainable Competitive Advantage of MSMEs in Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 206-217. <https://doi.org/10.38043/jimb.v10i2.7113>
- Wulandari, V. (2024). Strategi Pengembangan Produktivitas dalam Organisasi Modern: Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 3089–6983.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisi. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Zabel C, O'Brien D (2024), "Understanding dynamic capabilities in emerging technology markets: antecedents, sequential nature, and impact on innovation performance in the extended reality industry". *European Journal of Innovation Management*, Vol. 27 No. 9 pp. 305–336, doi: <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0574>