Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial
Volume 3, Nomor 2, 2025, Halaman 207-213
E-ISSN: 3025-6704
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.17019652

Analisis Adaptasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Dengan Metode Skala Likert Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi

Eka Mega Putri Yudiana, Mahmud Syarif, Desy Tri Anggarini
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received July 18, 2025
Revised July 20, 2025
Accepted August 21, 2025
Available online Agustus 23, 2025

Keywords:
Adaptasi Karyawan, Produktivitas Kerja, Skala Likert, Observasi
Keywords:
Employee Adaptability, Work Productivity, Likert Scale, Observation

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

A B S T R A C T

Di era bisnis yang dinamis, adaptasi karyawan sangat penting untuk produktivitas organisasi. Perubahan akibat inovasi dan regulasi menuntut penyesuaian sumber daya manusia (SDM) demi keberlanjutan. Penelitian ini menganalisis peran adaptasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas di Bagian Pengendalian Ruang Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik, data dikumpulkan melalui observasi langsung pada 45 karyawan dan kuesioner skala Likert. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengintegrasikan temuan observasi dan kuesioner untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan, seperti pengenalan mesin printer Canon baru, memiliki dampak nyata pada produktivitas. Hal ini dibuktikan oleh data observasi yang menunjukkan penurunan waktu cetak peta dari 15 menit menjadi 8 menit dan penurunan frekuensi kesalahan cetak dari 10% menjadi 2%. Temuan ini sejalan dengan persepsi positif karyawan yang terekam dalam kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas instrumen juga mengonfirmasi keandalannya, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895 untuk adaptasi (X) dan 0,867 untuk produktivitas (Y). Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan adanya korelasi positif antara adaptasi dan peningkatan produktivitas kerja, menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan adaptasi karyawan merupakan strategi vital bagi organisasi.

A B S T R A C T

In a dynamic business environment, employee adaptation is crucial for organizational productivity. This study analyzes the role of employee adaptation in improving productivity within the Spatial Control Division of the Bekasi City Spatial Planning Office. Using a non-statistical quantitative approach, data was collected through direct observation of 45 employees and a Likert scale questionnaire. Descriptive analysis was performed by integrating findings from both observation and the questionnaire to identify the relationship between variables. The results demonstrate that adaptation to changes, such as the introduction of a new Canon printer, has a tangible impact on productivity. This is evidenced by observational data showing the time required to print a map decreased from 15 minutes to 8 minutes and the frequency of printing errors dropped from 10% to 2%. These findings align with the positive perceptions of employees recorded in the questionnaire. The validity and reliability of the instruments were also confirmed, with a Cronbach's Alpha of 0.895 for the adaptation variable (X) and 0.867 for the productivity variable (Y). The conclusion of this research confirms a positive correlation between adaptation and increased work productivity, highlighting that investing in the development of employee adaptability is a vital strategy for any organization.

PENDAHULUAN

" Di era bisnis yang dinamis dan terus bertransformasi, organisasi menghadapi berbagai perubahan mendasar, mulai dari inovasi teknologi yang mengganggu, perubahan regulasi pemerintah, hingga evolusi preferensi konsumen" (Noori Msser, 2021). Lebih lanjut, "Keberhasilan organisasi dalam menavigasi kerumitan ini sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusianya untuk menyesuaikan diri secara efektif "(De Cuyper et al., 2020)"Investasi dalam kemampuan adaptasi karyawan dipandang sebagai langkah strategis untuk memperkuat daya tahan organisasi dan menjamin keberlanjutan jangka panjang" (Journal et al., 2020).

Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan tugas dan teknologi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Adaptasi terhadap teknologi baru dan perubahan

*Corresponding Author
Email: ekamegaputri13@gmail.com

peran pekerjaan menjadi kunci bagi karyawan untuk tetap efektif dan produktif dalam tim yang beragam (Agustin et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam memfasilitasi proses adaptasi karyawan. Departemen SDM memiliki tanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan, seperti program pelatihan peningkatan keahlian (*reskilling*) dan pengembangan keahlian (*upskilling*), program bimbingan (*mentoring*), serta inisiatif pengembangan kepemimpinan yang adaptif (Garavan, 2023)

Dalam konteks organisasi secara umum, kemampuan karyawan untuk merespons dan berintegrasi dengan perubahan lingkungan kerja merupakan aset berharga yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang adaptif cenderung lebih cepat menguasai keterampilan baru, lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan, dan mampu mempertahankan kinerja yang optimal meskipun dihadapkan pada situasi yang berbeda. Mengingat betapa krusialnya kemampuan adaptasi karyawan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas organisasi di tengah lanskap bisnis yang terus berubah, penulis tertarik untuk melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai fenomena ini.

ETODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik dengan metode utama observasi langsung dan instrumen pendukung berupa Skala Likert. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang mendalam dan faktual mengenai tingkat adaptasi dan produktivitas karyawan di Bagian Pengendalian Ruang Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bagian Pengendalian Ruang Dinas Tata Ruang Kota Bekasi yang berjumlah 45 orang, terdiri dari pegawai tetap dan kontrak. Populasi ini mencakup seluruh karyawan dengan berbagai jabatan dan masa kerja yang bekerja di bagian tersebut. Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil 45 orang, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai adaptasi karyawan dan produktivitas kerja di Bagian Pengendalian Ruang Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan pendekatan kuantitatif non-statistik. Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai adaptasi karyawan dan produktivitas kerja di Bagian Pengendalian Ruang Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

1. **Analisis Data Observasi:** Data hasil observasi yang telah dikuantifikasi, seperti frekuensi penggunaan mesin baru, rata-rata waktu cetak, atau jumlah kesalahan cetak, akan dianalisis secara deskriptif. Hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel dan persentase untuk menggambarkan tingkat adaptasi karyawan dan produktivitas kerja.
2. **Analisis Data Kuesioner Skala Likert:** Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara deskriptif menggunakan tabulasi dan persentase untuk memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan.
3. **Integrasi Data Observasi dan Kuesioner:** Peneliti akan mengintegrasikan kedua sumber data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Proses ini mencakup perbandingan antara data kuantitatif hasil observasi (misalnya, peningkatan output cetak) dengan data persepsi karyawan (misalnya, persepsi mereka tentang peningkatan kualitas cetak). Analisis ini akan mengidentifikasi keselarasan atau perbedaan antara perilaku yang diamati dengan pandangan subjektif karyawan.

Melalui teknik analisis ini, peneliti dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi adaptasi dan produktivitas, serta memberikan wawasan yang lebih menyeluruh mengenai dinamika adaptasi karyawan dan produktivitas kerja di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi bagian Pengendalian Ruang.

HASIL

Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner dan observasi, data karyawan menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I Usia Responden

Usia	*Frekuensi*	Persentase (%)
> 40 Tahun	29	64,4%

< 40 Tahun	16	35,6%
Total	45	**100%**

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada penelitian ini, analisis terhadap distribusi usia responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia di atas 40 tahun. Dengan total 45 responden, sebanyak 29 orang atau 64,4% berada dalam kelompok usia tersebut, sementara 16 orang atau 35,6% berusia di bawah 40 tahun. Data ini menggambarkan kecenderungan demografis yang lebih dominan pada kelompok usia yang lebih tua dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi bagian pengedalian ruang.

2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner dan observasi, data karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	***Frekuensi***	**Persentase (%)**
Perempuan	11	24,4%
Laki-laki	34	75,6%
Total	45	**100%**

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada penelitian ini, terdapat total 45 responden yang memberikan jawaban terkait jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebesar 75,6%, adalah laki-laki, sedangkan responden perempuan menyumbang 24,4%. Data ini menggambarkan komposisi jenis kelamin yang signifikan dalam sampel penelitian yang dilaksanakan pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi bagian Pengedalian Ruang.

3. Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner dan observasi, data karyawan Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	***Frekuensi***	**Persentase (%)**
Kurang dari 2 tahun	0	0%
Lebih dari 2 tahun	45	100%
Total	45	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden, yang berjumlah 45 orang, memiliki lama bekerja lebih dari dua tahun. Ini tercermin dari 100% jawaban yang menunjukkan bahwa semua partisipan telah berpengalaman dalam pekerjaan mereka selama lebih dari dua tahun, tanpa adanya responden yang mencatat pengalaman kerja di bawah dua tahun. Data ini mengindikasikan tingkat stabilitas dan pengalaman yang tinggi di antara para responden, yang dapat berpengaruh pada dinamika dan hasil penelitian selanjutnya.

4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil kuesioner dan observasi, data karyawan berdasarkan Status Perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	***Frekuensi***	**Persentase (%)**
Sudah Menikah	40	88,9%
Belum Menikah	5	11,1%
Total	45	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 45 responden, mayoritas atau sebesar 88,9% dari mereka menyatakan bahwa sudah menikah, sementara hanya 11,1% yang masih berstatus belum menikah. Data ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden berada dalam status perkawinan yang sah, dengan proporsi yang sangat kecil dari mereka yang belum menikah. Hal ini mencerminkan kecenderungan sosial yang mungkin dipengaruhi oleh norma dan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan Dinas Tata Ruang Kota Bekasi bagian Pengedalian Ruang.

PEMBAHASAN

Hasil Observasi

Lembar observasi digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data kualitatif secara langsung di lingkungan kerja Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Tujuan utama dari observasi ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai perilaku dan interaksi karyawan yang berkaitan dengan adaptasi serta dampaknya terhadap produktivitas kerja.

Hasil Observasi Adaptasi Karyawan

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa tingkat adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi, khususnya pengenalan mesin printer Canon baru, menunjukkan hasil yang positif.

a) Selama minggu pertama, 75% karyawan memerlukan bantuan dari rekan kerja atau tim IT untuk mengoperasikan mesin baru.
b) Pada minggu keempat, persentase ini menurun drastis menjadi 15%, menunjukkan peningkatan penguasaan keterampilan yang signifikan.
c) Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mencetak satu peta A0 menggunakan mesin lama adalah 15 menit. Setelah adaptasi dengan mesin baru, rata-rata waktu cetak turun menjadi 8 menit.

Adaptasi karyawan di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi menunjukkan hasil yang sangat positif. Karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menerima teknologi dan prosedur baru, dengan kesiapan dan kemauan untuk mempelajari serta menerapkan sistem yang diperkenalkan. Fleksibilitas mereka dalam menyesuaikan tugas dan tanggung jawab baru juga terlihat jelas, di mana mereka mampu beradaptasi dengan perubahan deskripsi pekerjaan dan rotasi tugas yang diberikan.

Selain itu, inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah adaptasi sangat mengesankan, mereka secara proaktif mencari solusi, bertanya, dan berdiskusi untuk mengatasi kendala yang muncul akibat perubahan lingkungan kerja. Interaksi dan komunikasi yang aktif dengan rekan kerja dan atasan juga menjadi salah satu aspek penting, di mana karyawan berusaha memahami perubahan, berbagi informasi, dan meminta bantuan saat diperlukan. Sikap positif terhadap perubahan yang ditunjukkan oleh karyawan, yang mencakup keterbukaan dan optimisme, semakin memperkuat kemampuan adaptasi mereka di lingkungan kerja.

2. Hasil Observasi Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa adaptasi karyawan terhadap mesin printer baru berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja (Output dan Kualitas).

a) Jumlah rata-rata peta yang dicetak per hari meningkat dari 12 lembar menjadi 20 lembar setelah mesin baru digunakan, menunjukkan peningkatan output sebesar 66,7%.
b) Tingkat kesalahan cetak (seperti warna yang tidak sesuai) menurun dari 10% menjadi 2% dari total hasil cetak.

Produktivitas karyawan di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Karyawan berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisiensi tinggi, memenuhi target yang ditetapkan dalam waktu yang optimal. Kualitas hasil kerja mereka pun tidak kalah baik, dengan akurasi, kelengkapan, dan standar kualitas yang tinggi sesuai dengan persyaratan yang ada. Ketepatan waktu dalam penyerahan pekerjaan menjadi salah satu keunggulan, di mana karyawan secara konsisten menyerahkan tugas dan laporan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Kerja sama tim yang efektif juga terlihat jelas, di mana karyawan berkolaborasi secara sinergis dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, mereka berhasil meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan, sehingga kebutuhan untuk perbaikan atau pengerjaan ulang dapat diminimalisir. Semua aspek ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu beradaptasi dengan baik, tetapi juga mampu meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi memiliki kemampuan adaptasi yang baik dan produktivitas yang tinggi. Semua aspek yang diamati menunjukkan hasil positif, yang mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung dan karyawan yang berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil Data Kuesioner Skala Likerts

1. Data Kuesioner

a) Persepsi Adaptasi

Tabel 5 Hasil Data Kuesioner Persepsi Adaptasi

Indikator Adaptasi	Skor Rata-rata	Interpretasi
Penguasaan teknologi baru	4.6	Sangat Setuju

Penyesuaian dengan prosedur kerja	4.3	Setuju
Kemampuan bekerja sama tim	4.5	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data di atas, terlihat keselarasan antara data observasi dan persepsi karyawan. Karyawan merasa mampu menguasai teknologi baru (skor 4.6) dan hasil observasi juga menunjukkan penurunan kebutuhan bantuan teknis.

b) Persepsi Produktivitas

Tabel 6 Hasil Data Kuesioner Persepsi Produktivitas

Indikator Produktivitas	Skor Rata-rata	Interpretasi
Peningkatan output	4.4	Setuju
Peningkatan kualitas	4.2	Setuju
Ketepatan waktu	4.5	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Data kuantitatif dari observasi membuktikan adanya peningkatan efisiensi dan kualitas, yang juga didukung oleh persepsi karyawan melalui kuesioner.

2. Uji Validitas

a) Variabel Adaptasi Karyawan (X)

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diuji memiliki nilai r-Hitung yang melebihi r-Tabel (0,294), dengan nilai (Sig.) yang signifikan (semuanya di bawah 0,05). Secara spesifik, pernyataan 1 hingga 10 menunjukkan nilai r-Hitung yang bervariasi antara 0,562 hingga 0,464, dan semuanya dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur adaptasi karyawan memiliki kualitas yang tinggi dan dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya. Validitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari skala Likert dapat mencerminkan kondisi nyata dari adaptasi karyawan di tempat kerja.

Tabel 7 Uji Validitas Adaptasi Karyawan

Uji Validitas Adaptasi Karyawan (X)				
Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,562	0,294	0,000	Valid
2	0,810	0,294	0,000	Valid
3	0,741	0,294	0,000	Valid
4	0,750	0,294	0,000	Valid
5	0,880	0,294	0,000	Valid
6	0,685	0,294	0,000	Valid
7	0,755	0,294	0,000	Valid
8	0,771	0,294	0,000	Valid
9	0,792	0,294	0,000	Valid
10	0,464	0,294	0,001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti SPSS Statistics 25

b) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji validitas data untuk Produktivitas Kerja (Y) dilakukan membandingkan nilai r-Hitung dengan nilai r-Tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa semua pernyataan memperoleh nilai r-Hitung yang lebih tinggi dari r-Tabel (0,294) dan nilai (Sig.) yang signifikan di bawah 0,05, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Rentang nilai r-Hitung dari pernyataan 1 sampai 10 berkisar antara 0,479 hingga 0,764, menandakan instrumen pengukuran produktivitas kerja memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel ini

dalam penelitian. Dengan validitas yang terjamin, data yang diperoleh dari skala Likert mencerminkan secara akurat tingkat produktivitas kerja responden di lingkungan kerja.

Tabel 8 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)				
Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
1	0,479	0,294	0,001	Valid
2	0,662	0,294	0,000	Valid
3	0,700	0,294	0,000	Valid
4	0,825	0,294	0,000	Valid
5	0,734	0,294	0,000	Valid
6	0,602	0,294	0,000	Valid
7	0,738	0,294	0,000	Valid
8	0,801	0,294	0,000	Valid
9	0,654	0,294	0,000	Valid
10	0,764	0,294	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti SPSS Statistics 25

3. Uji Relibilitas

a) Variabel Adaptasi Karyawan (X)

Tabel 9 Uji Relibilitas Adaptasi Karyawan

Uji Reliabilitas Adaptasi Karyawan (X)			
Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
10	0,895	0,6	Reliabel

*Sumber : Data diolah peneliti SPSS Statistics 2*5

Hasil uji reliabilitas untuk Adaptasi Karyawan (X) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895, yang berada di atas batas minimal 0,60 sehingga dapat dikategorikan sebagai reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel adaptasi karyawan secara konsisten. Dengan nilai reliabilitas yang tinggi tersebut, data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut serta memberikan gambaran yang akurat mengenai adaptasi karyawan di lingkungan kerja.

b) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 10 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)			
Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
10	0,867	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti SPSS Statistics 25

Hasil uji reliabilitas untuk Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867, yang melebihi ambang batas minimum 0,60. Ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan. Dengan nilai reliabilitas yang tinggi ini, data yang diperoleh dari skala Likert dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Reliabilitas yang terjamin ini penting untuk memastikan bahwa pengukuran produktivitas kerja mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang akurat dan bermanfaat.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini secara tegas memperkuat teori yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Temuan ini menegaskan kembali bahwa adaptasi adalah kompetensi fundamental yang esensial dalam menghadapi dinamika perubahan, seperti adopsi teknologi baru. Secara spesifik, penelitian ini menemukan bahwa peningkatan penguasaan teknologi (aspek adaptasi tugas) yang terlihat dari penurunan waktu cetak dan frekuensi kesalahan, berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Ashford & Black, yang menekankan peran krusial adaptasi individu sebagai kunci peningkatan kinerja.

Implikasi dari temuan ini sangat relevan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman bahwa adaptasi bukan sekadar respons pasif, melainkan sebuah proses proaktif yang dapat diukur dan memiliki dampak nyata pada produktivitas. Secara praktis, hasil ini memberikan landasan bagi manajemen untuk mengambil tindakan strategis. Penting bagi organisasi untuk berinvestasi pada program pelatihan dan pengembangan, seperti inisiatif reskilling dan upskilling, untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan. Selain itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui dukungan sosial dan fasilitas yang memadai. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, sekaligus mengukuhkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah berupaya untuk menganalisis adaptasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dengan cermat. Namun, sebagaimana layaknya setiap penelitian ilmiah, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui, yang mungkin memengaruhi generalisasi dan kedalaman hasil yang diperoleh. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Cakupan Lokasi Penelitian yang Spesifik:** Penelitian ini hanya berfokus pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Oleh karena itu, hasil temuan dan implikasi yang dihasilkan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke instansi pemerintah atau organisasi lain yang memiliki karakteristik, budaya kerja, atau struktur organisasi yang berbeda. Variabilitas lingkungan kerja antar instansi dapat memengaruhi bagaimana adaptasi karyawan berdampak pada produktivitas.
2. **Metode Pengumpulan Data Primer:** Data dalam penelitian ini sebagian besar dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert. Meskipun metode ini efisien untuk mengumpulkan data dari banyak responden, ada kemungkinan bias respons (seperti *social desirability bias*) yang dapat memengaruhi objektivitas jawaban responden. Selain itu, kuesioner mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa atau konteks mendalam dari pengalaman adaptasi karyawan yang kompleks.
3. **Faktor Eksternal yang Tidak Terkontrol Penuh:** Penelitian ini mengidentifikasi adaptasi karyawan sebagai variabel kunci yang memengaruhi produktivitas. Namun, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal lain yang mungkin tidak sepenuhnya dikontrol atau diukur dalam penelitian ini, seperti kondisi ekonomi makro, perubahan kebijakan pemerintah yang mendadak, atau faktor individual karyawan lainnya (misalnya, motivasi intrinsik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja). Meskipun demikian, penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara adaptasi dan produktivitas.
4. **Desain Penelitian *Cross-Sectional*:** Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Hal ini berarti penelitian tidak dapat sepenuhnya menangkap dinamika atau perubahan adaptasi karyawan dan produktivitas mereka dari waktu ke waktu. Untuk memahami evolusi adaptasi dan dampaknya secara lebih mendalam, penelitian longitudinal akan lebih tepat.

Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pembaca dalam menginterpretasikan hasil penelitian dan memberikan arah bagi penelitian selanjutnya untuk mengatasi batasan-batasan yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini secara konsisten mengonfirmasi bahwa adaptasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Temuan utama menunjukkan adanya keselarasan kuat antara persepsi karyawan yang terekam dalam kuesioner Skala Likert dan pengamatan langsung dari hasil observasi. Konsistensi ini diperkuat oleh uji validitas dan reliabilitas instrumen, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895 untuk Adaptasi Karyawan (X) dan 0,867 untuk Produktivitas Kerja (Y), keduanya jauh di atas ambang batas.

Penelitian ini secara spesifik membuktikan bahwa adaptasi terhadap perubahan teknologi memiliki dampak nyata pada produktivitas. Sebagai contoh, dengan adanya pengenalan mesin printer Canon baru, data observasi menunjukkan bahwa rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mencetak satu peta berkurang dari 15 menit menjadi 8 menit. Selain itu, frekuensi kesalahan cetak juga menurun drastis dari 10% menjadi 2%. Peningkatan efisiensi dan kualitas ini sejalan dengan persepsi positif karyawan yang terekam dalam kuesioner, di mana mayoritas responden merasa bahwa produktivitas dan kualitas kerja mereka meningkat setelah proses adaptasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan adaptasi karyawan merupakan strategi vital untuk mencapai peningkatan produktivitas organisasi. Karyawan yang

menunjukkan kapasitas adaptif yang tinggi terhadap perubahan, baik dalam tugas, teknologi, lingkungan, maupun budaya kerja, cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal.

SARAN

Studi ini membuka prospek untuk pengembangan lebih lanjut. Implikasi dari temuan ini dapat diperdalam melalui penelitian lanjutan yang berfokus pada identifikasi faktor-faktor pendorong adaptasi yang paling efektif di lingkungan birokrasi pemerintahan. Prospek penerapan studi lanjutan ini juga mencakup pengembangan model intervensi berbasis adaptasi yang dapat diterapkan tidak hanya di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi, tetapi juga di instansi pemerintah lain. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas organisasi terhadap dinamika eksternal. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penelitian ini mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi Dinas Tata Ruang Kota Bekasi serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

Adinata. (2025). *Skala Likert: Definisi, Fungsi, dan Panduan Lengkap*. https://bif.telkomuniversity.ac.id/skala-likert-definisi-fungsi-dan-panduan-lengkap/

Agustin, C. S., Sari, T. D. V., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, *1*(4), 119–140. https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.363

ALFIANSYAH, T. (2025). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BANDA ACEH Disusun*. 1–23.

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z*. *3*.

Anjum, F., & Hassan, S. S. (2024). Ostracism, Job Stress and Psychological Wellbeing In College and University Teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, *39*(3), 491–506. https://doi.org/10.33824/PJPR.2024.39.3.27

Aukey. (2025). *Tren Dunia Kerja 2025: Adaptasi Karyawan terhadap Model Kerja Hybrid dan Pengaruhnya pada Produktivitas*. https://aukey.id/tren-dunia-kerja-2025-apa-yang-harus-anda-ketahui/

Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z*. *2*(4), 98–107.

Baiti. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA*. *04*(01), 69–87.

De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2020). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*, *40*(2), 173–192. https://doi.org/10.1177/0143831X18804655

Devita, A., Hutabarat, N., Sari, A. N., Lendy, C. E., Sinaga, E. J., Amri, K., Devi, P. C., & Reinhard, Y. (2022). *Home (Wfh) Dalam Situasi New Normal Dan Solusinya Literature Review : Weaknesses Analysis of Work From Home Concept Implementation in New Normal Situation and the*. 18–27.

Emanuel, I. D. O. S. (2023). *Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Emotional Intellegence Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Fauzi, A. R., & Anwar, A. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bandara Sam Ratulangi Manado*. *6*(1), 51–60.

Garavan, T. (2023). Learning And Development Practitioners in Organisations: Organising, Belonging, Learning And Performing Tensions. *The Irish Journal of Management*, *42*(2), 88–103. https://doi.org/10.2478/ijm-2023-0015

Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, *3*(6), 657–666. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107

Hakim, L. (2025). *Desain Penelitian: Pengertian, Macam dan Contoh*. https://deepublishstore.com/blog/desain-penelitian/

Heryanto, T., & Febriana Puteri, E. (2023). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode 360 Degree Feedback. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, *6*(2), 140–152. https://doi.org/10.32627/maps.v6i2.691

Journal, S., Feb, N., & Clark, K. B. (2020). *Journal of Educational Sociology,*. *36*(6), 245–250.

Joy, S. M. (2020). 1233. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, *38*(Supplement), S152. https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567

Kargo, P., Di, I., & Transportasi, I. (2025). *DETERMINASI WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA KARYAWAN*

PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA. *15*, 1–12.

Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, *17*(2), 193. https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512

Khazaini, W., Munir, M., & Ahmadiono. (2024). Peningkatan kinerja perusahaan melalui implementasi strategi manajemen halal supply chain. *JIS: Jurnal Ilmu Sosial*, *4*(1), 48–67.

Kurniawati, N. I. (2024). *SINERGIC WORKING CONGRUENCE DALAM UPAYA PENINGKATAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia*.

Latifah, F. M. (2025). *Pengaruh Sop (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1–18.

Mahrunnisa Himda. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI, SKILL DEVELOPMENT DAN KEYAKINAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJAYA MANDIRI INDONESIA. *Jurnal AKTUAL*, *10*(1), 1–52. https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026

Mantisa, I., & Nanda, P. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Adaptasi Terhadap Keterikatan Pegawai Di BPSDM Sulawesi Barat*. *8*(1), 311–322.

McKinsey & Company. (2023). What is the future of work? *McKinsey Explainers*, *January*.

Mirzaei alamooty, valiollah, ataei, M., & moghaddas, Z. (2020). An Explanatory Model for Individual Performance Based on a Commitment Human Resource Approach. *Journal of Management and Development Process*, *33*(1), 3–26. https://doi.org/10.29252/jmdp.33.1.3

Nababan, F. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANUA MEGAH SEJAHTERA. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.

Noori Msser, I. (2021). *The World Has Been Naked*. 306–319. https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4903-2.ch017

Nurhaliza. (2025). *Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee) Diva*. *14*(01), 213–219. https://repository.uniska-bjm.ac.id/692/1/15310194.pdf

Nuzulia, A. (2024). Metode Pelenitian. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24.

Pardian. (2025). *IMPLEMENTASI CORE VALUE ' GANESHA CEPAT ' UNTUK PENINGKATAN KINERJA DOSEN*. *14*, 465–474. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1368

Park, S., & Cho, K. (2022). Agility and Innovativeness: The Serial Mediating Role of Helping Behavior and Knowledge Sharing and Moderating Role of Customer Orientation. *Behavioral Sciences*, *12*(8). https://doi.org/10.3390/bs12080274

Qurbi, M. R., & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, *6*, 1438–1455.

Rahayu, W. I., & Shafina, M. R. (2022). Aplikasi Analisis Kelayakan Sistem Untuk Pengukuran Usability Dengan Menerapkan Metode Use Questionnaire. *Jurnal Teknik Informatika*, *14*(3), 2022.

Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., Halawa, R. L., Prodi, D., Fisipol, A. P., Medan, U., Prodi, M., & Bisnis Fisipol, A. (2024). *Indonesia Area Thamrin Plaza Medan*. *4*, 102–119. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik

S.Pettalongi, S. (2022). *Buku Referensi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Sanggarwati. (2025). *Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Lingkungan dan Beban Kerja di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar*. *8*(2), 1–23.

Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(7), 5490–5500. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020

Situmorang, A. G., Sipayung, R., Simarmata, E. J., & Silaban, P. J. (2020). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Hasil Belajar Siswa pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *4*(4), 1358–1362. https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.547

Sthapit, A. (2023). Unleashing Organisational Effectiveness through Strategic HRD: A Paradigm Shift. *Journal of Business and Social Sciences Research*, *8*(1). https://doi.org/10.3126/jbssr.v8i1.56565

Syam, M. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(1), 142–154.

Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, *6*(2), 531–540.

Tarjo, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *2*(1), 53. https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38

Thabroni. (2022). *Produktivitas Kerja: Pengertian, Indikator, Faktor & Cara Meningkatkan*. https://serupa.id/produktivitas-kerja-pengertian-indikator-faktor-cara-meningkatkan/

Tulung, A. C., Sambo, A., Manajemen, F., & Bangsa, U. M. (2025). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA JAKARTA SELATAN*. *8*(Februari), 76–91.

Ummah, M. S. (2020). Skala Likert adalah jenis skala psikometrik yang sering dijumpai dalam kuesioner penelitian survei. Skala ini dirancang untuk mengukur pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat kepribadian. Mengambil nama dari Rensis Likert yang pertama kali mendokumentasi. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.