

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Teori Artibusi menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini memberikan memberikan gambaran mengenai tingkah laku manusia, dimana seseorang menginterpretasikan suatu alasan atas perilakunya yang di tentukan dari internal dan eksternal. Artibusi internal dan eksternal ini dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, contohnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahanya, dan mempengaruhi sikap individu terhadap kerja yang di kemukakan oleh Fritz Heider.

Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja Menurut (Sutrisno, 2014:75). Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Fauzia Agustini (2019, p. 107) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut (Retnaningtyas, 2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fauzia, 2022) Produktivitas kerja karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya.

Menurut (Ariyanto, 2023) Produktivitas merupakan komparasi antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Tidak hanya tenaga kerja tetapi juga faktor-faktor lain yang berkaitan dengan produksi seperti modal dan pengetahuan harus dikorbankan.

Menurut (Sulviadi, 2021) Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya juga akan naik.

Menurut (Saputa, 2020) Produktivitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Maimunah, 2021) Produktivitas merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut (Narpati, 2020) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), produktivitas kerja dapat naik jika ada peningkatan efisiensi waktu – bahan tenaga dan juga ada sistem kerja yang dibuat oleh perusahaan

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur kemampuan karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan mereka atau dapat dikatakan bagaimana efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya dapat bekerja dan menghasilkan produk dengan maksimal. Selanjutnya, Menurut Fauzia Agustini (2019, p. 111), terdapat faktor-faktor yang dapat meningkatkan maupun mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya supaya mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Menurunnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan pada akhirnya akan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja para karyawan tersebut.
2. Kemampuan Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan dituntut memiliki kemampuan fisik dan mental yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat mencapai produktivitas karyawan harus dapat menyeimbangkan antara kemampuan fisik

dan mental yang dimiliki. Akan dapat terlihat jelas, apabila karyawan kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, maka tentu saja produktivitas kerja karyawan tersebut akan rendah.

3. Ketetapan Penugasan Pimpinan harus dapat mengetahui keahlian, pengalaman, bakat, keterampilan, dan minat yang dimiliki oleh tiap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Fauzia Agustini (2019, p. 115), antara lain :

1. Kemampuan, yaitu seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Kemampuan karyawan tersebut sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, dimana hasil merupakan sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi dalam upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan yaitu dengan meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, merupakan indikator yang dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya yang harus lebih baik.
4. Pengembangan diri, yaitu meningkatkan kemampuan kerja dengan mengembangkan diri dan dapat dilakukandengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018, p. 97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut (Mulyani, 2021) budaya organisasi merupakan suatu hal yang mengacu pada suatu sistem maupun nilai di dalam perusahaan dan dapat diterapkan di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Menurut (Sudanang, 2021) Budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau suatu system dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya.

Menurut (Prameswari, 2024) Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Menurut (Nugroho, 2020) budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang di terapkan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut (Indra, 2021) Budaya Organisasi merupakan suatu asumsi yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu di dalam mengatasi suatu masalah baik eksternal maupun internal.

Menurut (Nurmala, 2023) Budaya Organisasi adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Menurut (Sukarno, 2020) Budaya organisasi merupakan suatu pola pemahaman yang mendasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berpikir, merasakan dan melakukan perbuatan secara benar dari hari kehari.

Menurut (Ingunau, 2021) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini mereka terima.

Menurut (Harahap, 2023) budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan praktik umum yang membentuk cara orang berperilaku, berpikir, dan bekerja dalam suatu organisasi. Karena individu bekerja di berbagai perusahaan, budaya organisasi mereka tidak akan sama.

Menurut (Tani, 2024) Budaya Organisasi *Clan* merupakan Budaya Organisasi yang khas oleh lingkungan kekeluargaan, yang berdasar pada kolaborasi, kerjasama tim, dan kebersamaan, di menciptakan lingkungan kerja yang

saling memiliki karyawan dan loyalitas karyawan yang kuat terhadap perusahaan.

Budaya Organisasi merupakan bagaimana pola pikir karyawan, keyakinan karyawan, serta norma-norma yang berlaku pada lingkungan kerja. Dimana budaya organisasi sebagai pembeda antara organisasi satu dengan yang lain atau identitas karyawan disuatu organisasi tersebut.

2.3.2 Fungsi Dari Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018, p. 98), terdapat beberapa fungsi Budaya Organisasi yaitu:

1. Menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
2. Membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
4. Perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018, p. 100) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota

organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018, p. 73) Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerja.

Menurut (Luki, 2021) kepuasan kerja merupakan sekelompok sentimen karyawan mengenai kondisi yang indah ataupun tidak tentang pekerjaan yang mereka.

Menurut (Zannah, 2021) Kepuasan kerja Adalah berhasilnya suatu instansi untuk menjaga peningkatan respon terbaik dari para pekerja.

Menurut (setyantvi, 2022) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada kondisi yang emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tertentu.

Menurut (Krismanto, 2021) kepuasan kerja adalah sebuah pencapaian yang dirasakan oleh seseorang. Jika seseorang puas dengan apa yang dikerjakannya, maka dia akan nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut (Sihite, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut (Yusro, 2022) Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan efektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mampu memberikan perasaan senang atau positif terhadap karyawan yang didasarkan pada penilaian pengalaman kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut (Hidayati, 2023) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut (Alimin, 2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama

antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari perasaan senang serta puas akan pekerjaan yang dijalankan, berupa sifat positif maupun negatif dari perusahaan atau organisasi.

2.4.2. Manfaat Dari Penilaian Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018, p. 78), manfaat pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Sebagai tempat memberikan kesempatan kerja yang adil.
3. Untuk mengetahui seberapa niat karyawan bekerja di perusahaan.
4. Untuk mengetahui apakah karyawan cocok dengan penempatan bidang kerjanya.
5. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas

2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018, p. 76) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Setyaasih (2024, p. 55) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki dominasi dalam berbagai tindakan dan keputusan yang diambil, Kekuasaan pemimpin sangatlah absolut dan memberikan sedikit ruang bagi para bawahan untuk memberikan masukan.

Menurut (Maha Putra, 2020) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi

Menurut (Damayanti, 2021) mengatakan bahwa Kepemimpinan Otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada dominasi pribadi, otoritas terpusat pada diri pemimpin yang kuat dan mengontrol terhadap bawahan serta kepatuhan yang tidak perlu dipertanyakan.

Menurut (Purwanto, 2020) gaya kepemimpinan otokratis adalah Kepemimpinan yang memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya.

Menurut (Siregar, 2022) Gaya kepemimpina otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap

organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering.

Menurut (Rizaldy, 2021) Gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan serta kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Ketika tindakan seperti produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa “aku” yang keberterimaannya pada khayalak bersifat dipaksakan dan ditunjukkan oleh pemimpin.

Menurut (Wahyuni, 2022) Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak, dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

Menurut (Sihaloho, 2024) gaya otokratis dikenal sangat keras saat mengarahkan para bawahan untuk mengelola pekerjaan. Prinsip ini yang menciptakan kondisi pemimpin otoriter percaya bahwa setiap pemikiran yang dimilikinya merupakan yang paling sesuai sehingga bersifat mutlak agar tercapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana pola perilaku atau strategi yang dipakai suatu kepala atau pemimpin yang sudah ditetapkan untuk memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Bisa berupa perilaku, cara membimbing anggota, serta mengarahkan anggotanya.

2.5.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Setyaasih (2024, p. 58) Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki ciri - ciri sebagai berikut :

1. Wewenang penuh pada pimpinan (sentralisasi).
2. Tidak ada kesempatan bawahan untuk mengeluarkan saran, pendapat dan ide.
3. Komunikasi bersifat satu arah.
4. Asumsi pada karyawan hanya untuk disuruh, pelaksana keputusan.
5. Sering menggunakan pendekatan bersifat hukuman.
6. Perencanaan tujuan dilakukan oleh pemimpin.

2.5.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis

Indikator untuk mengukur dimensi gaya kepemimpinan otoraktis menurut Setyaasih (2024, p. 57) adalah sebagai berikut :

1. Sifat Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan, tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan, pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahan.
2. Kebiasaan Keputusan dibuat oleh pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan, pengawasan terhadap sikap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat, tugastugas dari bawahan diberikan secara instruktif.
3. Watak Pemberian sanksi yang tegas, tidak pernah meninggalkan tempat kerja, peraturan yang ditetapkan, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Mulyani (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda	Terletak Pada Objek Penelitian	Analisa Regresi Linier Sederhana adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05.	Penelitian ini sebagai referensi penelitisn yang sedang dilakukan
2	Luki (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horas bangun persada.	Terletak pada Variabel Independt Dan Objek Penelitian	Menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Penelitian ini sebagai referensi penelitisn yang sedang dilakukan
3	Hamzah (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia kota Samarinda	Terletak pada Variabel Independt dan objek penelitian	Menunjukkan bahwa rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variable gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang, atatu memiliki pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perusahaan.	Penelitian ini sebagai referensi penelitisn yang sedang dilakukan
4	Irmawati (2023)	Pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontal	Terletak pada variabel Independt dan objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan

5	Prayudi (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan	Terletak pada variabel Independt dan objek penelitian	uji validitas dan uji reliabilitas seluruh responden memenuhi persyaratan. Secara parsial variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan persamaan regresi dapat dilihat	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
6	Hadi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Langgeng Jaya Fiberindo	Terletak pada variabel Independt dan objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Langgeng Jaya Fiberindo.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
7	Lilia (2020)	<i>The influencer of leadership, organizational culture and job satisfaction on employee productivity At PT. Interma trikencana Bersinar Medan.</i>	Terletak pada objek Penelitian	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt Interma Trikencana Bersinar Medan.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedan dilakukan
8	Mohammadi (2020)	Organizational Culture an its impact on organizational productivity	Terletak pada Variabel Independt Dan Objek Penelitian	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini sebagai referensi penelitisn yang sedang dilakukan

2.7 Kerangka Penelitian

Kajian Teoritis :

1. Afandi (2018, p. 97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi
2. Afandi (2018, p. 73) Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerja.
3. Setyaasih (2024, p. 55) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki dominasi dalam berbagai tindakan dan keputusan yang diambil, Kekuasaan pemimpin sangatlah absolut dan memberikan sedikit ruang bagi para bawahan untuk memberikan masukan.
4. Fauzia Agustini (2019, p. 107) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Kajian Empiris :

1. Mulyani, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda
2. Luki, M., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horas bangun persada
3. Hamzah, Y. W. P., & Suwoko, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda.
4. Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta.

Analisis Data :

1. Analisis linear berganda
2. Uji t & Uji F

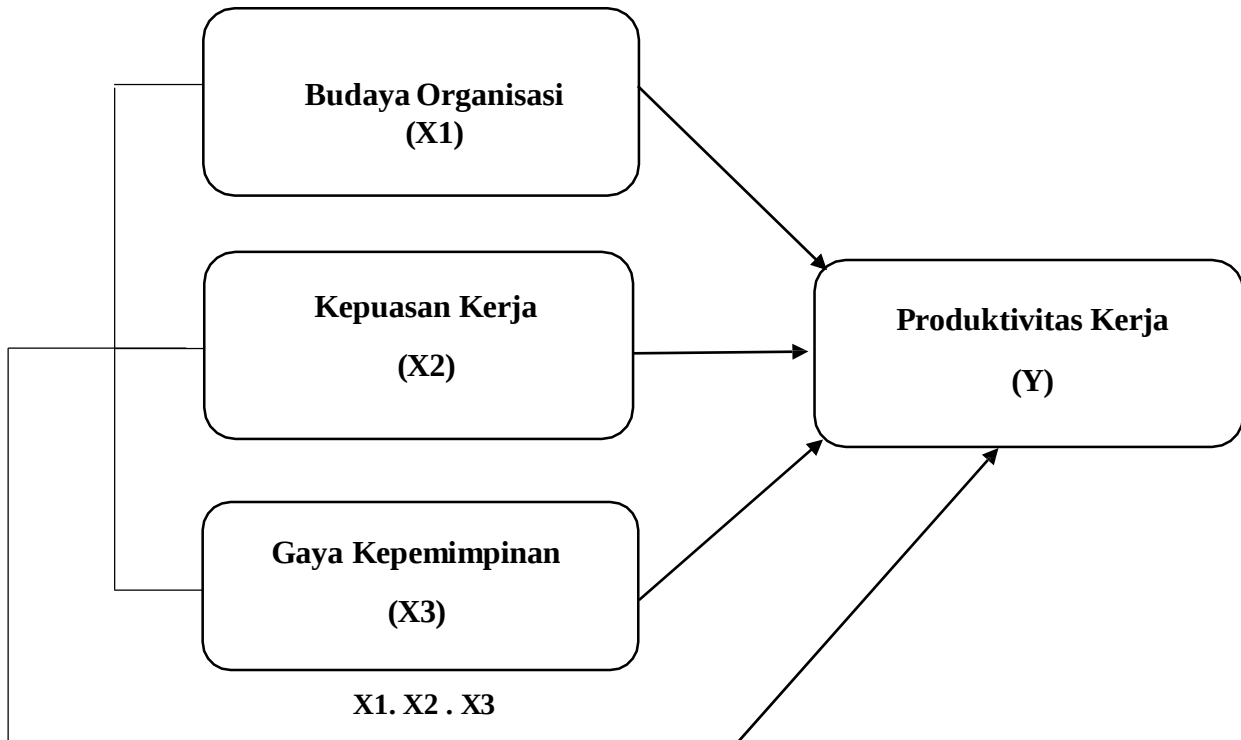
Kesimpulan Sementara :

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung
3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
4. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

Hipotesis :

- H1: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung
- H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung
- H3 : Diduga Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

2.8 Kerangka Pemikiran



2.9 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh penting terhadap terbentuknya produktivitas kerja karyawan. Budaya yang kuat dapat mendorong perkembangan organisasi yang lebih baik. Nilai-nilai dan norma-norma perilaku tersebut menciptakan cara-cara yang digunakan anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dan mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Artinya setiap perbaikan Budaya Organisasi ke arah yang lebih baik akan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018, p.97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi,

kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Mulyani, 2021) budaya organisasi merupakan suatu hal yang mengacu pada suatu sistem maupun nilai di dalam perusahaan dan dapat diterapkan di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani, 2021) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda" menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

2.9.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan Kerja suatu hal yang kompleks yang mana dapat mengetahui hal-hal yang memberikan dampak semangat bagi karyawan untuk bekerja, dan dari kepuasan kerja yang optimal dapat memberikan peluang individu untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi. Menurut Afandi (2018, p. 73) Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerja. Sedangkan menurut (Luki, 2021) kepuasan kerja merupakan sekelompok sentimen karyawan mengenai kondisi yang indah ataupun tidak tentang pekerjaan yang mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Luki, 2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horas bangun persada." Hasil

penelitian menunjukkan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

2.9.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan salah satu gambaran pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang cakap akan sulit dalam mencapai visi dan misi organisasi. Jika seorang pemimpin ingin merubah perilaku orang lain (karyawan), maka pemimpin tersebut haruslah mengelola gaya kepemimpinannya. Produktivitas kerja seseorang perlu mendapat apresiasi dari organisasi/perusahaan karena produktivitas kerja akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Setyaasi (2024, p. 55) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki dominasi dalam berbagai tindakan dan keputusan yang diambil, Kekuasaan pemimpin sangatlah absolut dan memberikan sedikit ruang bagi para bawahan untuk memberikan masukan. Sedangkan menurut (Hamzah, 2020) gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang sangat menekankan pada perintah, mengambil keputusan dan meminta

bawahan untuk mematuhi dan hanya mengikuti apa kata-kata dari pimpinannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah, 2020) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia kota Samarinda” Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variable gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukan bahwa pemimpina PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia memiliki pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan dalam perusahaan dapat berdampak negatif untuk karyawannya, salah satunya tidak merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak dapat menjadi produktif dalam bekerja karena sifat seorang pemimpin otokratis. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

2.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Fauzia Agustini 2019, p. 107) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan menurut (Retnaningtyas, 2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Retnaningtyas, 2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung