

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini juga berguna untuk mengetahui rasio produktivitas input dan output.

Definisi dari produktivitas merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh setiap individu maupun karyawan dengan motto hari ini lebih baik dari hari kemarin. Oleh karena itu pun sama jika suatu produktivitas karyawan itu rendah maka akan berpengaruh terhadap seluruh lini perusahaan dan akan berpengaruh terhadap target yang akan dicapai. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak factor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, disiplin kerja, etika kerja, keterampilan, teknologi dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Produktivitas memiliki arti yang berbeda bagi para ahli. Untuk lebih memahami produktivitas, peneliti telah mengutip beberapa definisi produktivitas dari berbagai para ahli.

Menurut Edy Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) merupakan produktivitas kerja (pegawai) perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:99), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Heri (2019:44) berpendapat bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) atau hasil organisasi dengan masukan (input) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, peneliti menggunakan pengertian dari Sutrisno bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan

(tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Robbins, S. P. (2015:448) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi dan memberikan motivasi serta arahan yang diperlukan. Pemimpin yang baik dapat menciptakan budaya komunikasi terbuka dan membangun hubungan yang kuat dengan karyawan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu nilai, norma, dan praktik yang berlaku ditempat kerja, memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi akan lebih termotivasi dan puas dalam bekerja.

c. Motivasi

Motivasi adalah faktor penting lainnya. Karyawan termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik dan sosial yang kondusif juga sebagai faktor pendukung produktivitas. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung kebutuhan karyawan dapat meningkatkan fokus dan semangat kerja.

e. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan serta anggota tim adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang terbuka dan jelas memungkinkan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, mengurangi miskomunikasi, serta meningkatkan kerja sama dalam tim.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019:104) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan.

Memounyai kemampan untuk melaksanakan tugas, dimana kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dimana hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, nilai-nilai yang dianggap penting penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins, S. P. (2018:134) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Sudaryono (2017:77) budaya organisasi didefinisikan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Schein dalam Safria (2022:55) budaya organisasi adalah konstruksi tingkat organisasi yang mengukur perilaku dan praktik organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai kepada karyawan guna memahami bagaimana berjalannya organisasi. Sedangkan menurut Ganyang (2018:130) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi yang lainnya.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, peneliti menggunakan pengertian dari Robbins, S. P. (2018:134) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins, S. P. (2018:134) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

b. Perhatian pada hal Detail

Bahwa setiap karyawan didalam organisasi diberikan motivasi agar dapat menganalisa perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.

c. Orientasi pada Manfaat

Sejauh mana manajemen didalam organisasi memiliki fokus pada manfaat yang diperoleh sebagai output dari seluruh karyawan.

d. Orientasi pada Orang

Merupakan berbagai kebijakan dan keputusan pihak manajemen didalam organisasi untuk mempertimbangkan kepentingan anggota, empati terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu.

e. Orientasi pada Tim

Organisasi mengutamakan kegiatan kerja tim daripada individu, dengan kerja tim yang bersinergi akan lebih efektif dan efisien.

f. Agresivitas

Manajemen didalam perusahaan mampu mengarahkan agresifitas seluruh karyawan kearah yang lebih baik.

g. Stabilitas

Tingkat kestabilan terwujud dengan menjunjung tinggi nilai dan aturan yang diterapkan seluruh anggota didalam organisasi.

Dengan kata lain, budaya organisasi adalah bagian penting dari manajemen organisasi itu menggerakkan perilaku dan kinerja setiap anggota dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memperkuat budaya yang sehat dan fleksibel, organisasi dapat membuat tempat kerja yang mendorong kemajuan, inovasi dan keberhasilan dalam jangka panjang.

C. Komunikasi

1. Definisi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:145) mengutarakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Sutardji (2016:3) komunikasi adalah proses menyampaikan pesan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya.

Komunikasi adalah faktor pendukung produktivitas kerja. Organisasi yang baik akan selalu melakukan komunikasi yang baik. Komunikasi dalam suatu organisasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan organisasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Menurut Arni (2016:4) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi

verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:17) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, peneliti menggunakan pengertian dari Sutardji (2016:3) komunikasi adalah proses menyampaikan pesan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya.

2. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Sutardji (2016:235), sebagai berikut:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah

pihak. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada Sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian

membuat ringkasannya. Dengan melakukan Langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis, dan akuntansi (2018) Vol. 6 No. 4 ISSN 2303-1174 Mila Sasuwe, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado	Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Stress kerja (X2), Kepuasan kerja (Y1), Produktivitas Kerja (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen (2021) Vol. 5 No. 2 ISSN 2581-0707 Mahfudiyanto DOI: https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i2.2274	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang	Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

3.	Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 2 (2020) ISSN 2477-6092 Fadzil Hanafi Asnora DOI: https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551	Pengaruh Budaya Organisasi , Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan	Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis, dan akuntansi Vol. 7 No. 1 (2019) ISSN 2303-1174 Natalia Putri Matahelumual, Adolfina dan Raymond Kawet DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22464	Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Produktivitas (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap produktivitas kerja.
5.	Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 11 No. 1 (2022) E-ISSN 2622-8165 Didin Hikmah Perkasa, Dinar Nur Affini dan Fatchuri DOI: https://dx.doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714	Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Apartemen X Jakarta	Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara variable komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja di Apartemen X Jakarta.
6.	Jurnal Ekonomi Islam, Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 (2023) E-ISSN 2985-3370 Husni Fuaddi dan Rafika Amenda DOI: https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.11139	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru	Pengaruh Komunikasi (X), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Smart Fast Global Education Institute.
7.	Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 3 (2022) E-ISSN 2963-766X Rahmad Haidar, Zaenul Muttaqien dan	Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	Pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	secara parsial variabel komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Anita Sumelvia Dewi DOI: https://doi.org/10.55606/jupima.n.v1i3.429	Karyawan Pada Ud. Kondang Roso			terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Secara simultan variabel komunikasi efektif, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.
8.	Jurnal Riset Akuntansi dan Multiparadigma Vol. 7 No. 2 (2020) E-ISSN 2599-1469 Ittoki Josua Pakpahan, Rudi Herwin, Imelda Susanti, Emmy Fauziah Marpaung dan Novita Rizki Harahap DOI: https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i2.3376	Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota	Pengaruh Komunikasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Camat.
9.	Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Pariwisata Vol.3 No.2 (2023) ISSN 2827-8992	Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas	Pengaruh Pengawasan (X1), Komunikasi (X2), Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengawasan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

	Ega Novriyanti, Inda Arfa Syera dan Prianda Pebri DOI: https://doi.org/10.52300/jepp.v3i2.11392	tas Kerja Karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman	tas Kerja (Y)		terhadap Produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman. Hasil penelitian uji simultan adalah pengawasan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman
10.	Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi Vol. 4 No. 1 (2024) ISSN 2808-9006 Aris Wahyu Kuncoro, Hasan Ipmawan, Dwi Kristanto, Pambuko Naryoto, Koen Hendrawan dan Natasya Islami Pasya DOI: https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2187	Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang	Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama.
11.	International Journal of business, Economics and Management Vol. 8 No. 4 (2021) ISSN 2313-5772 Meita Novia dan Ahmad Faisal DOI : https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2187	The Influence of Organizational Culture, Communication and Work Satisfaction on Organizational	The Influence of Organizational Culture (X1), Communication (X2), Work Satisfaction	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i>	1) terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,154 2) Terdapat pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,109; 3) Terdapat pengaruh Budaya

	0.18488/journal.62.2021.84.307.317	onal Commitments: A Case Study of Lecturers at Yayasan Pendidikan Borobudur	n (X3), Organizational Commitments (Y)		Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,669; 4) Terdapat pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,069; 5) Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar -0,111.
12.	International Journal of Management, Economics and Accounting Vol. 1 No. 2 E-ISSN 3025-5627 Rezza Ardiansyah, M. Isa Indrawan dan Mesra B DOI : https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.64	The Influence Of Communication, Leadership Style And Organizational Culture On Job Satisfaction With Work Motivation As Intervening Variables At PT Hki Binjai Project Brandan Zone 2	The Influence Of Communication(X1) , Leadership Style (X2), Organizational Culture (X3), Job Satisfaction (Y1), Work Motivation (Y2)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i>	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja

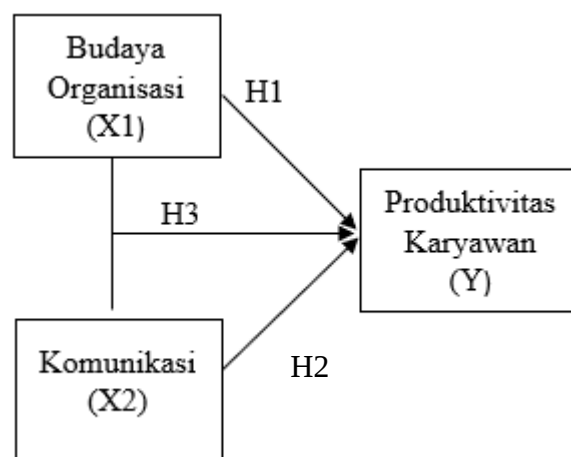
					melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada Tabel 5 terdapat hal yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan mengenai variabel independen dan dependen. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel budaya organisasi, komunikasi dan produktivitas kerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Tetapi tidak semua menggunakan variabel secara bersamaan, subjek dan objek serta waktu penelitiannya pun berbeda. Oleh karena itu memiliki kelebihan tersendiri dan diharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan berkontribusi mengembangkan pengetahuan di bidang yang sama serta dapat menginspirasi untuk penelitian berikutnya.

E. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019:72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Alga Jaya Raya maka perusahaan tersebut harus memperhatikan budaya organisasi dan komunikasi karyawannya, karena budaya organisasi dan komunikasi mempunyai peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas yang lebih baik lagi.



Gambar 1
Kerangka Berpikir Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis adalah salah satu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat paradigma karena masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terumpul. Berdasarkan uraian

paradigma diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Ihsani dkk (2017) budaya organisasi merupakan kondisi terpenting bagi setiap organisasi yang bersifat global dan berbasis pada keamanan dan nyaman bekerja.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alga Jaya Raya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mila Sasuwe, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Anggriawan (2017) Menurut sekelompok ahli “Komunikasi adalah sebuah transaksi, sebuah proses simbolik yang menuntut manusia untuk mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar manusia, dan melalui pertukaran informasi,” kata ilmu komunikasi yang mengkhususkan diri pada kajian komunikasi manusia.

H2: komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alga Jaya Raya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Husni Fuaddi dan Rafika Amenda (2023) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:341) merupakan produktivitas kerja (pegawai) perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

H3: Diduga budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alga Jaya Raya.