

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen paling penting dalam suatu organisasi adalah karyawan. Tanpa mereka, Organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan merekalah yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Demi menciptakan kualitas kerja yang baik, karyawan dapat mencurahkan berbagai kompetensi yang ada pada dirinya dengan optimal. Perusahaan akan kesulitan mewujudkan tujuannya meskipun memiliki sumber daya teknologi dan keuangan yang memadai, jika tanpa dukungan karyawan yang berkualitas. Karyawan akan menjadi yang berkualitas apabila mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Demi menciptakan kualitas kerja yang tinggi, karyawan perlu mengoptimalkan berbagai kompetensi yang dimiliki. Ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Ketika karyawan dapat memanfaatkan kompetensi mereka dengan baik, mereka tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya teknologi dan keuangan memang penting, tetapi tanpa adanya karyawan yang terampil dan termotivasi, investasi tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk berinovasi, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi

dengan cepat terhadap perubahan. Mereka juga memiliki sikap positif dan komitmen terhadap pekerjaan, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Karyawan akan menjadi berkualitas apabila mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif akan mengalami peningkatan dalam produktivitas, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, fokus pada pengembangan karyawan bukan hanya merupakan investasi dalam sumber daya manusia, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika nilai-nilai yang dipegang oleh seorang karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan mereka, seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja. Ini akan membuat mudah bagi karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan, yang akan membuat mereka lebih termotivasi dan lebih baik lagi. Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terpengaruh oleh interaksi dengan orang-orang di sekitarnya. Demi mencapai kepribadian tersebut, menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak adalah hal yang sangat penting.

Budaya organisasi juga terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Ehrhart et al., 2016).

Sejalan dengan pernyataan Iskamto (2023), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 26,6% dalam peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh Etalong & Chikeleze (2023) menunjukkan bahwa norma-norma organisasi secara signifikan memengaruhi komitmen karyawan, terutama dalam aspek pengembangan profesional, pengakuan, dan penghargaan atas kinerja yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung dan penuh tekanan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, Nadhiroh et al. (2022) menemukan bahwa motivasi, pengawasan, dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan penghargaan kepada mereka yang memenuhi harapan dan keinginannya. Dengan bekerja secara otomatis, karyawan tidak dapat berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaannya jika mereka merasa tidak nyaman, tidak dihargai, atau tidak dapat memaksimalkan potensi mereka. Oleh karena itu, kepuasan karyawan sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dihasilkan dari balas jasa terhadap keadaan kerja yang diberikan kepada karyawan (Hartatik, 2014).

Menurut Hasibuan M. S. (2017), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Rasa suka ini tidak hanya berasal dari tugas yang dilaksanakan, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, interaksi dengan rekan-rekan, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen. Tingginya kepuasan kerja akan tercermin dalam moral kerja yang baik, di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tanggung jawab yang diemban. Selain itu, kedisiplinan karyawan juga cenderung meningkat, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja, di mana karyawan dapat mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan oleh organisasi.

Di sisi lain, Darsono dan Tjatjuk (2011) menawarkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja dengan mendefinisikannya sebagai sekumpulan perasaan yang dialami oleh karyawan, yang bisa bersifat positif atau negatif. Perasaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk imbalan material seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan. Namun, mereka juga menekankan pentingnya penghargaan psikologis, yang mencakup pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan rasa dihargai dalam lingkungan kerja. Penghargaan psikologis ini sering kali memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh bagaimana karyawan merasakan dan mengevaluasi pengalaman mereka di tempat kerja. Keduanya, baik imbalan material maupun penghargaan psikologis, memiliki peran penting dalam membentuk pandangan karyawan terhadap kepuasan kerja mereka.

Tingkat produktivitas karyawan berbeda-beda, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dan menunjukkan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil (output). Produksi kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk perusahaan (Siagian, 2012).

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang seorang karyawan saat melihat dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, mereka puas terhadap pekerjaannya (Soetrisno, 2010). Bagi organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja akan membahas bagaimana meningkatkan efektivitas organisasi melalui perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. Sisi lain yang harus diperhatikan adalah perilaku karyawan yang membantu mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, berpartisipasi aktif dalam tim, dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan. Hal ini sangat penting bagi organisasi, karena pembahasan mengenai kepuasan kerja tidak hanya berfokus pada perasaan individu, tetapi juga pada bagaimana kepuasan tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung untuk berperilaku positif di tempat kerja, yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Perilaku karyawan yang efektif, seperti komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah secara proaktif, akan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Demi mendorong individu agar dapat memberikan kontribusi sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi, sangat penting untuk memahami motivasi yang mendasari perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Motivasi ini berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi cara seseorang bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, perilaku karyawan dapat dianggap sebagai cerminan langsung dari tingkat motivasi yang mereka miliki.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya berusaha untuk memenuhi ekspektasi, tetapi juga berupaya untuk melampaui target yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, organisasi

dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor-faktor internal perusahaan, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja, memiliki peran yang signifikan dalam mendorong produktivitas. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat membentuk cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan melaksanakan tugas mereka. Ketika budaya organisasi bersifat positif, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara tim.

Selain itu, kepuasan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan lebih bersedia untuk berkontribusi dalam upaya tim. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih cenderung untuk berusaha keras dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Dalam industri kecil seperti pabrik tahu, di mana sumber daya sering kali terbatas, pentingnya produktivitas karyawan menjadi semakin jelas. Pabrik tahu yang memiliki karyawan yang produktif dapat menghasilkan produk berkualitas

tinggi dengan biaya yang lebih efisien, sehingga dapat bersaing lebih baik di pasar. Oleh karena itu, manajemen pabrik tahu perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang dalam industri yang kompetitif ini.

Secara keseluruhan, kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan sinergi yang mendukung produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu industri kecil berkembang yang berada di Kecamatan Ujung Batu yakni pabrik tahu, dimana kesulitan yang ada pada usaha itu ialah dalam menghadapi kesulitan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana kedua komponen tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas yang terdapat di sektor kecil tersebut.

Berdasarkan hasil dari *pre-research* yang dilakukan oleh penulis pada beberapa pabrik tahu di Ujung Batu terkait dengan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Persepsi Responden terhadap Budaya Organisasi

Pertanyaan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju
Apakah Nilai-nilai dan norma pabrik jelas dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari?	15	13	2
Apakah budaya organisasi di pabrik mendorong kerjasama antar karyawan?	13	14	3
Apakah budaya organisasi mendukung perkembangan diri?	16	10	4
Apakah pimpinan memberikan contoh baik dalam menerapkan nilai budaya organisasi?	11	16	3
Apakah budaya organisasi memengaruhi produktivitas?	15	11	4

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa penerapan budaya organisasi sudah berjalan dengan baik dan mendukung Produktivitas, dengan rata-rata 80% memberikan jawaban sangat setuju atau setuju.

Berikutnya, saat dilakukan *pre-research* terkait dengan Persepsi terhadap kepuasan kerja, diperoleh informasi sebagai berikut

Tabel 1. 2 Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju
Kepuasan terhadap gaji	8	15	7
Lingkungan kerja nyaman dan aman	20	8	2
Hubungan antar karyawan	10	18	2
Dihargai atasan atas pekerjaan	12	17	1
Kepuasan kerja meningkatkan produktivitas	12	15	3

Sumber: Data penelitian, 2024

Pada penjelasan Tabel 1.2 diatas para Responden memperlihatkan tingkat kepuasan mereka yang moderat, terutama terkait hubungan interaksi antar karyawan dan kenyamanan di lingkungan kerja.

Berikutnya, saat dilakukannya *pre-research* terkait dengan Persepsi terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Persepsi Pemilik Pabrik Tahu terhadap Produktivitas Karyawan

Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju
Apakah sudah ada pencapaian sesuai target?	2	6	2
Apakah Produktivitas mempengaruhi hubungan antar Karyawan?	2	7	1

Sumber: Data penelitian, 2024

Dari penjelasan pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa Pemilik Pabrik tahu yang ada di Kecamatan Ujung batu berpendapat bahwa hubungan harmonis dengan rekan kerja serta penerapan budaya organisasi yang baik berkontribusi pada peningkatan Produktivitas pada Karyawan.

Dengan adanya penjelasan dari beberapa uraian tabel yang terdapat pada Halaman sebelumnya, Penulis melakukan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA USAHA PABRIK TAHU DI KECAMATAN UJUNG BATU**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang terdapat didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Bagi Pengusaha Pabrik Tahu di Kecamatan Ujung Batu :** Memberikan sedikit banyaknya wawasan mengenai pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas bagi para karyawan.
2. **Bagi karyawan :** Memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan solusi tentang bagaimana hal tersebut berhubungan dengan produktivitas bagi para karyawan.
3. **Bagi Penulis :** Menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas di sektor industri kecil dan menengah, khususnya pada usaha pabrik tahu.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang Latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat, Serta Sistematika Penulisan

BAB II: LANDASAN TEORI

Membahas teori dan Konsep-konsep yang relevan, Rujukan penelitian, serta kerangka berfikir Terkait Penelitian tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Memaparkan tentang desain penelitian, metode pengumpulan data penelitian, serta teknis analisis yang dipakai.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi hasil penelitian serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang ditulis oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Tung (2018), budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai inti, kebiasaan, dan pola pikir yang sama-sama dianut oleh semua karyawan perusahaan. Nilai-nilai ini tidak hanya dibagikan kepada karyawan yang sudah ada, tetapi juga kepada karyawan baru yang bergabung dengan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi sistem yang unik dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai yang dijaga dan dipertahankan. Menurut indikator yang dikemukakan oleh Hofstede, hal ini mencakup jarak antara manajemen dan karyawan, profesionalisme karyawan, sikap terbuka, serta integrasi antar karyawan (Susanti, 2018). Pendapat lain menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dipahami sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan perilakunya di dalam suatu organisasi (Santoso, 2018).

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Mulyadi dan rekannya (2013) menyatakan bahwa budaya memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Budaya berperan dalam menetapkan batasan, yang berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya.

- 2) Budaya memberikan identitas kepada para anggota organisasi.
- 3) Budaya mendukung terbentuknya komitmen yang lebih luas serta kepentingan individu.
- 4) Budaya berperan dalam memperkuat sistem sosial.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme untuk menciptakan makna dan kontrol yang membimbing serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya kerja diukur melalui indikator profesionalisme, kerja sama, integritas, pelayanan yang unggul, inovasi, dan keteladanan. Budaya organisasi berfungsi sebagai ukuran bagi setiap individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat terlihat dari pengembangan, perencanaan, produksi, atau pelayanan suatu produk yang mampu memberikan kepuasan secara optimal. Selain itu, budaya organisasi juga menjelaskan pola pikir tertentu yang ada dalam organisasi.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi lainnya. Selain itu, budaya ini memfasilitasi munculnya komitmen yang lebih luas daripada sekadar kepentingan pribadi individu. Dermawan (2013) mengemukakan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*)

6) Agresivitas (*aggressiveness*)

7) Stabilitas (*stability*)

Demi memahami dan mengenali budaya etis dalam organisasi, diperlukan sosialisasi bagi karyawan. Budaya organisasi mencakup peran penting dari kinerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga keharmonisan dalam budaya organisasi dapat dipertanggungjawabkan. Karyawan diharapkan dapat melakukan analisis dan memberikan perhatian pada detail-detail kecil, menghargai hasil kerja, serta memiliki orientasi yang berfokus pada kepentingan tim daripada kepentingan individu.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Fadli (2013), terdapat beberapa dimensi utama yang menjadi indikator budaya organisasi, yaitu:

1. **Keterlibatan**, Faktor kunci dalam budaya organisasi yang mencakup peran manajemen, nilai-nilai, tradisi, struktur organisasi, dan biaya transaksi. Faktor ini berfungsi untuk memperkuat komitmen dengan indikator seperti pemberdayaan, orientasi, dan pengembangan kapabilitas.
2. **Konsistensi**, Berkaitan dengan metode, perilaku, dan tindakan yang berdampak pada berbagai pihak. Meskipun terdapat perbedaan pandangan, kesepakatan yang konsisten dan tindakan yang terkoordinasi dapat menghasilkan dampak positif. Aspek ini diukur melalui koordinasi, persetujuan, nilai-nilai, dan kemampuan adaptasi.
3. **Misi**, Merepresentasikan tujuan jangka pendek organisasi yang memberikan manfaat serta makna bagi peran institusi. Misi juga berfungsi

sebagai pedoman yang jelas bagi organisasi dan anggotanya dalam menentukan arah masa depan. Pengukurannya mencakup strategi, tujuan, serta objektivitas jangka panjang.

4. **Visi**, Merupakan bentuk konkret dari misi organisasi yang mengevaluasi sejauh mana keputusan pimpinan memperhitungkan dampaknya terhadap anggota organisasi. Indikatornya meliputi komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan.

Pengukuran budaya organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku positif serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Selain itu, budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai perspektif dalam memahami perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi. Kekuatan budaya organisasi memengaruhi etika serta perilaku anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam menetapkan standar toleransi terhadap risiko dan menentukan fokus pencapaian sasaran. Fungsi utamanya adalah menciptakan batas yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2013), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan yang dilakukan, yang muncul sebagai hasil dari imbalan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Tanpa adanya kepuasan kerja dari karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya (Arifianto, 2018).

Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan-rekan. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah hal yang krusial bagi seorang karyawan, karena memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Sannudin & Widjojo, 2013).

Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan yang rendah dapat menimbulkan perasaan negatif dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan. Aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mencakup beban kerja, gaji, promosi, pengawasan, dan interaksi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dijelaskan dibawah ini:

1. *Two Factor Theory*

Two factor theory adalah Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan berkaitan dengan aspek-aspek di sekitar lingkungan kerja, seperti kondisi tempat kerja, gaji, keselamatan, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja, bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor ini disebut *hygiene factors* atau *maintenance factors* karena berfungsi mencegah munculnya reaksi negatif di lingkungan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang diperoleh, seperti karakteristik pekerjaan, pencapaian dalam tugas, peluang promosi, serta kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan. Faktor-faktor ini disebut *motivators* karena berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Value Theory

Menurut teori ini, kepuasan kerja muncul ketika individu menerima hasil pekerjaan sesuai dengan harapannya. Semakin besar hasil yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja berdasarkan teori ini adalah kesenjangan antara kondisi pekerjaan yang ada dengan yang diinginkan oleh individu. Semakin besar perbedaan tersebut, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Seseorang akan merasa puas jika kondisi yang dialaminya sesuai dengan apa yang diharapkan. Semakin kecil perbedaan antara harapan dan realitas, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

4. Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada persepsi seseorang terhadap keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*). Perasaan adil atau tidak adil muncul ketika seseorang membandingkan situasinya dengan

individu lain yang memiliki tingkat dan jenis pekerjaan serupa, baik dalam lingkungan kerja yang sama maupun berbeda.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2014:141), kepuasan kerja adalah suatu respons emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Ada lima indikator utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta minat individu terhadap pekerjaan yang dijalankan.
2. Gaji, Seberapa sesuai gaji yang diterima dengan jenis pekerjaan yang dilakukan serta kesesuaiannya dengan standar gaji yang berlaku.
3. Supervisi, Seberapa efektif atasan dalam mengawasi pekerjaan serta memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam menjalankan tugas.
4. Rekan kerja, Tingkat dukungan dan kerja sama yang diberikan oleh sesama rekan dalam lingkungan kerja.
5. Kesempatan promosi, Seberapa besar keinginan dan peluang karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.3 Produktivitas karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Tohardi dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah sikap mental yang selalu berorientasi pada perbaikan dan peningkatan. Sikap ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan akan lebih baik lagi di hari berikutnya.

Hasibuan (2018), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Peningkatan produktivitas dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaan waktu, tenaga, serta memperbaiki sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja.

Kussrianto (2017), menjelaskan bahwa produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh dengan keterlibatan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Keterlibatan tenaga kerja di sini mencakup pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

Apabila produktivitas karyawan berada pada tingkat rendah, hal ini akan berdampak pada berbagai aspek perusahaan dan memengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan. Rendahnya produktivitas dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek, penurunan kualitas produk atau layanan, serta peningkatan biaya operasional. Selain itu, hal ini juga dapat memengaruhi moral dan motivasi tim secara keseluruhan, karena karyawan yang melihat rekan-rekannya tidak produktif mungkin akan merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat.

Ketika produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi, mereka akan dapat menghasilkan output yang sama dengan input yang lebih besar, sehingga menghasilkan output yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah, mereka tidak mampu menghasilkan output yang setara, bahkan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Ada banyak teori yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan merujuk beberapa teori yang membahas faktor-faktor tersebut. Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Anoraga (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama

7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.3.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas sangat penting bagi karyawan di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengukur produktivitas kerja, dibutuhkan indikator-indikator tertentu. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015), indikator-indikator tersebut antara lain:

1. **Pengetahuan**, Konsep pengetahuan lebih fokus pada kecerdasan, daya pikir, dan penguasaan ilmu. Pengetahuan adalah hasil dari proses pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah dan pelaksanaan pekerjaan. Seorang karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan produktif berkat pengetahuan yang dimilikinya.
2. **Keterampilan**, Merupakan kemampuan dan penguasaan teknis dalam bidang tertentu yang terkait dengan pekerjaan. Keterampilan mencakup kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan teknis. Dengan

keterampilan yang dimiliki, seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas secara produktif.

3. **Kemampuan**, Konsep ini lebih luas karena mencakup berbagai kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan juga berperan dalam membentuk kemauan dan motivasi.
4. **Sikap**, Merupakan kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki seseorang, yang dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja di tempat kerja. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif

2.4 Hubungan antara Budaya Organisasi, Kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Barbara Bigliardi, Alberto Ivo Domino, dan Francesco Galati (2012) dengan judul "Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas" mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam konteks ini, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat membentuk cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan melaksanakan tugas mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang terbuka, karyawan cenderung menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Namun menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta

bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, faktor-faktor lain yang terkait dengan budaya organisasi, seperti dukungan manajemen dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan" memberikan perspektif yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara atribut budaya organisasi dan produktivitas, serta antara kepuasan kerja dan produktivitas.

Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam temuan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas, keduanya sepakat bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada pengembangan budaya yang positif dan mendukung, yang tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Dengan memahami dinamika ini, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan baik aspek budaya organisasi maupun kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, serta menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Riset
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar.	budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan Generasi Z, dan kinerja karyawan di Bank XYZ.	Meningkatkan kinerja karyawan manajemen perusahaan perlu memperhatikan fakto budaya organisasi dan kepuasan kerja, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Xyz (Studi Pada Generasi Z).	budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.	Pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei online.	Budaya organisasi yang dialami oleh karyawan Generasi Z di Bank XYZ memiliki kriteria sangat baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z di Bank XYZ memiliki kriteria baik. Kinerja pegawai yang dirasakan oleh Generasi Z di Bank XYZ memiliki kriteria baik. Secara parsial, baik budaya organisasi

				ataupun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom.	budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), koefisien determinasi, analisis koefisien regresi linier berganda dan uji signifikan (t dan F).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerja dan lain-lain.
4.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort And Convention.	Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi.	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.	Memperhatikan mengenai budaya organisasi sehingga dapat terus meningkatkan komitmen organisasi pada setiap karyawan.
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada	Kepuasan kerja, Produktivitas kerja	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Usaha Konveksi Dan Percetakan Mattoangin Di Kota Makassar			produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar
6.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda.	Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan	Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar melalui Google Form.	Terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda dan kondisi ini menunjukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat anugerah sejahtera di samarinda.
7.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Produktivitas kerja.	Kuantitatif.	Hasil ini peneliti berharap bahwa pihak PT. Rock Stone Universe Sidoarjo perlu menyesuaikan masalah penggajian, gaji harus sesuai dengan UMR yang berlaku,

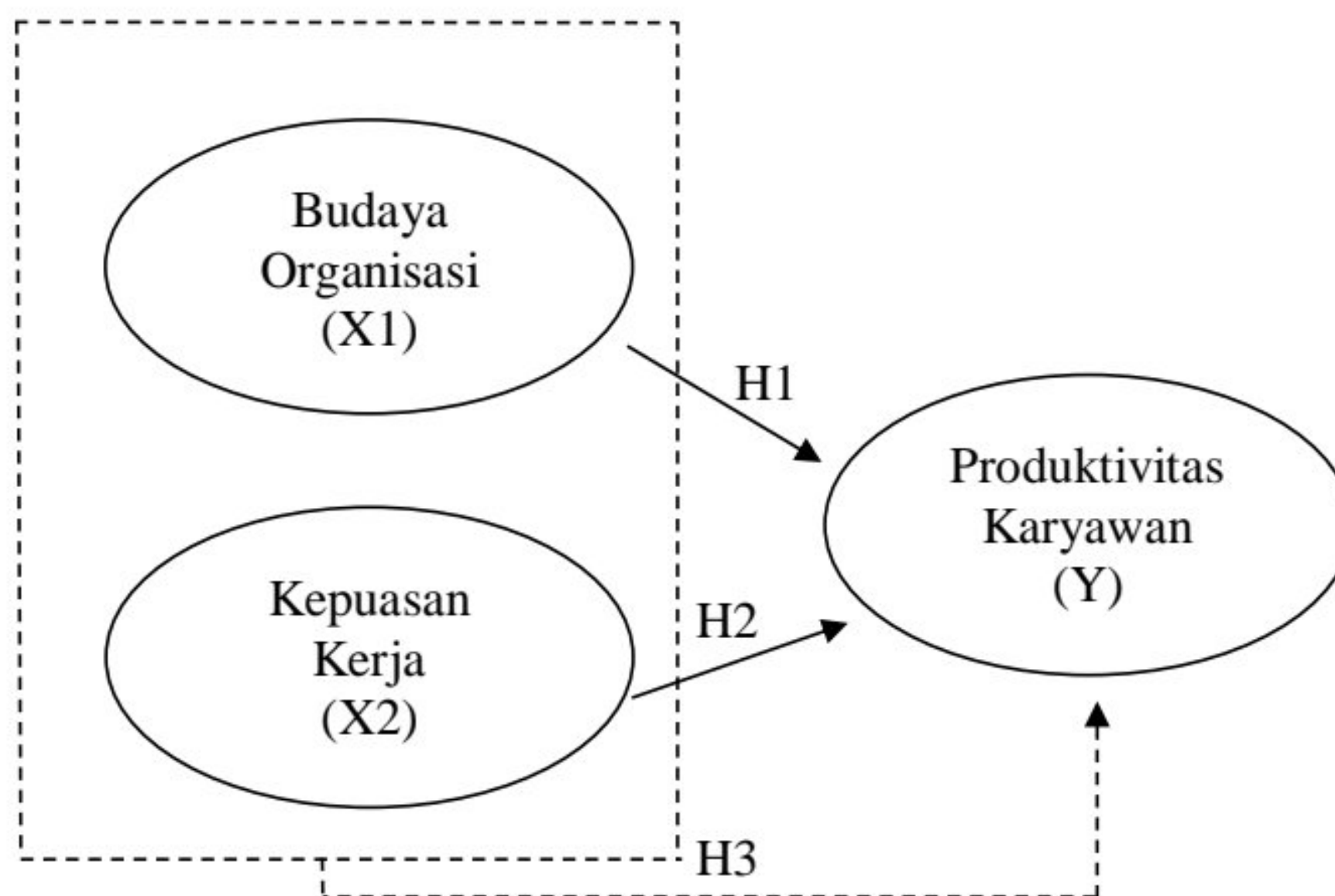
				pemberian tunjangan kepada karyawan
8.	The Effect Of Organizational Culture On The Performance Of UAE Organizations. (Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di UAE.)	Budaya organisasi, Kinerja organisasi.	Wawancara dan kuisioner.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Antara budaya organisasi dan kinerja, dan hubungan ini terutama lebih kuat Dengan kepuasan kerja.
9.	The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Inspectorate General Of The Ministry Of Education And Culture. (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku	kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Metode yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).	(1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap ocb, (4) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap

	Kewarganegaraan Organisasi (PKO) Di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.)			ocb, (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap ocb.
10.	The Importance Of Starting Well: The Influence Of Early Career Support On Job Satisfaction And Career Intentions In Teaching. (Pentingnya Memulai Dengan Baik: Pengaruh Dukungan Karir Awal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Niat Karir Dalam Mengajar.	Pelatihan yang berkualitas, Kepuasan kerja, niat berkarir.	Metode survei dengan total 382 responden dari Inggris dan Skotlandia pada tahun 2019. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang terdiri dari 48 pertanyaan.	Guru melalui pelatihan awal yang berkualitas dan dukungan mentor selama masa induksi memainkan peran penting dalam membangun kepuasan kerja dan mempertahankan guru baru dalam profesi tersebut.

Sumber: Data Penelitian, 2025

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara sederhana kerangka pemikirann dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

—→ : berpengaruh secara parsial

---→ : berpengaruh secara simultan

Y : produktivitas karyawan

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kepuasan Kerja

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang belum terbukti kebenarannya dan masih memerlukan pengujian. Hipotesis ini berfungsi sebagai panduan dalam analisis penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dianggap sementara karena jawabannya didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang bersifat empiris.

Berikut adalah uraian mengenai hipotesis dalam Penelitian ini:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu.

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan keterbatasan yang ditemukan untuk memastikan fokus dan kedalaman analisis yang dilakukan. Beberapa ahli berpendapat bahwa bidang penelitian harus didefinisikan dengan jelas sehingga penelitian dapat diarahkan secara sistematis. Di bawah ini adalah penjelasan tentang ruang lingkup penelitian ini, mengikuti pandangan para ahli.

1. Subjek Penelitian: Menurut Sugiyono (2017), subjek penelitian adalah individu atau kelompok yang menjadi subjek pengamatan dalam penelitian ini. Dalam studi ini, topik yang diselidiki adalah karyawan pabrik tahu di distrik Ujumbatu. Karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bekerja selama sekitar satu tahun. Oleh karena itu, diharapkan akan ada pengalaman yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas.
2. Variabel penelitian: Menurut Creswell (2014), variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik yang diukur dalam penelitian ini. Studi ini meneliti tiga variabel utama.
 - a) Budaya Organisasi: Ini dapat memengaruhi perilaku dan interaksi antara karyawan berdasarkan nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang ada dalam organisasi.

- b) Kepuasan kerja: Termasuk perasaan kerja tentang pekerjaan Anda yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antara kolega, dan peluang untuk pengembangan diri.
 - c) Produktivitas Karyawan: Diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi karyawan saat melakukan tugas dan mencapai tujuan yang ditentukan organisasi.
3. Metode Pengumpulan Data: Menurut Arikunto (2010), pemilihan metode pengumpulan data yang tepat sangatlah penting untuk memperoleh hasil yang valid. Studi ini mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara. Survei akan didistribusikan kepada semua karyawan yang memenuhi kriteria, tetapi wawancara akan dilakukan dengan sejumlah besar karyawan karyawan terpilih untuk mendapatkan lebih banyak dalam beberapa informasi.
 4. Batasan Waktu: Penelitian ini direncanakan akan berlangsung dari bulan September 2024 hingga Januari 2025. Menurut Kothari (2004), menentukan batas waktu dalam penelitian sangat penting untuk mempertahankan fokus dan efisiensi pengumpulan dan analisis data.
 5. Batasan Geografis: Penelitian ini dibatasi pada pabrik tahu yang terletak di Kecamatan Ujung Batu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini secara umum tidak dapat diterapkan pada pabrik atau industri lain tanpa mempertimbangkan berbagai konteks dan karakteristik. Ini sesuai dengan Sekaran (2006) bahwa batas -batas geografis memainkan peran penting dalam memahami konteks penelitian.

3.2 Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode pengukuran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur variabel spesifik: budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan, dan oleh karena itu pendekatan kuantitatif dipilih. Metode survei memungkinkan pengumpulan data untuk berbagai responden menjadi lebih pendek dan hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pabrik tahu di distrik Ujun Batu. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pabrik tahu adalah salah satu sektor industri di mana banyak karyawan lokal terlibat dan menghadapi tantangan yang terkait dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis rencanakan berlangsung dari bulan November 2024 hingga Mai 2025. Rincian dari waktu penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis kegiatan	Tahun 2024/2025						
		Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mai 2025
1.	Pengajuan Judul dan Pra Research.							
2.	Penyelesaian Proposal dan Seminar Proposal.							

3.	Penyelesaian Skripsi dan seminar Skripsi.				
----	---	--	--	--	--

Sumber: Data Peneliti, 2025

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di 10 pabrik tahu yang tersebar di Kecamatan Ujung Batu, Populasi ini mencakup berbagai jenis pabrik dengan skala produksi yang berbeda. Pabrik-pabrik tersebut berlokasi di Sei teriak, Tanah Datar (RT 003 RW 013, RT 001 RW 013, dan RT 005 RW 013), Desa Suka Damai, Jln Durian Sebatang (RT 001 RW 005 dan RT 004 RW 005 Dusun III), Desa Ngaso (Gang topan RT 003 RW 011, Jln Mangga II RT 005 RW 001, Penghijauan RT 001 RW 005 Dusun II), Pematang Tebih, Sukakarya (Boimin RT 002 RW 009 dan Sugiono, RT 002 RW 009).

Dari jumlah keseluruhan pegawai di pabrik-pabrik tersebut, sebanyak 60 orang ikut berpartisipasi, di mana 38 di antaranya diambil sebagai contoh untuk studi ini. Proses pemilihan responden dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan mereka dengan tujuan penelitian, tingkat partisipasi dalam kegiatan produksi, dan kesiapan mereka untuk proses pengumpulan informasi. Dengan cara ini, penelitian diharapkan dapat menawarkan pandangan yang lebih komprehensif tentang populasi yang diteliti.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah individu yang dipilih dari populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel hanya mencakup sebagian elemen dari populasi, tidak semuanya. Sampel

juga dapat dianggap sebagai penggambaran dari karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi. Sampel akan diambil secara acak dari populasi. Pemilihan sampel secara acak bertujuan untuk mencegah terjadinya bias dan memastikan bahwa semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama. Menentukan jumlah sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian ini, maka digunakan rumus Slovin menurut Husein (2020), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Di mana:

(n) = ukuran sampel

(N) = ukuran populasi

(e) = margin of error (tingkat kesalahan yang diinginkan)

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{60}{1 + 60 \cdot (0.1)^2}$$

$$N = \frac{60}{1 + 60 \cdot 0,01}$$

$$N = \frac{60}{1 + 0.6}$$

$$N = \frac{60}{1.6}$$

$$N = 37.5 (38)$$

Hasil sampel menunjukkan bahwa jumlah yang dibutuhkan adalah 38 responden (dibulatkan ke atas). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel sebanyak 38 orang karyawan di pabrik tahu yang terletak di Kecamatan Ujung Batu pada tahun 2024.

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Sifat data yang digunakan dalam riset ini ialah kuantitatif, yang mewujudkan pendekatan objektif yang mencakup pengumpulan serta analisis data numerik sambil menggunakan metodologi pengujian statistik (Ummah 2019).

3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Bungin (2018), data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama di lokasi atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan serta wawancara langsung kepada mereka di pabrik tahu yang berlokasi di Kecamatan Ujung Batu.

2. Data Skunder

Menurut Umar (2013), data sekunder mengacu pada informasi yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Sebagai contoh, literatur-literatur yang membahas tentang teori-teori Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan yang akan digunakan sebagai referensi untuk memperkuat argumen dan analisis dalam penelitian ini.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Defenisi Operasional

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
1.	Budaya Organisasi (X1)	Kumpulan nilai-nilai inti, kebiasaan, dan pola pikir yang sama-sama dianut oleh semua karyawan perusahaan. Tung (2018)	1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Misi 4. Visi Fadli (2013)	Ordinal
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Suatu sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan yang dilakukan, yang muncul sebagai hasil dari imbalan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Martoyo (2013)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Supervisi 4. Rekan Kerja 5. Kesempatan Promosi Luthans (2014:141)	Ordinal
3.	Produktivitas Karyawan (X3)	Sebuah sikap mental yang selalu berorientasi pada perbaikan dan peningkatan. Tohardi dalam Sutrisno (2017)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap Burhanuddin Yusuf (2015)	Ordinal

Sumber : Data Peneliti, 2025

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Skala Pengukuran

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Pilihan jawaban	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), terdapat berbagai macam metode pengumpulan data, antara lain observasi, wawancara, dan kuesioner. Demi memastikan bahwa data yang diperlukan mencukupi dan mendukung keabsahan atau keakuratan hasil penelitian, penulis menggunakan berbagai jenis dan metode pengumpulan data.

3.8.1 Observasi

Menurut Bungin (2018), observasi adalah kegiatan keseharian manusia yang menggunakan pancaindra, terutama penglihatan, sebagai alat bantu utamanya, selain pancaindra lainnya seperti pendengaran, penciuman, pengecap, dan peraba. Observasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga meliputi objek-objek alam yang lain.

3.8.2 Kuesioner

Noer (2015) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan data dimana partisipan diberikan atau dibagikan daftar pertanyaan dengan harapan mereka dapat menjawabnya. Dalam hal ini, skala Likert digunakan untuk memungkinkan partisipan memberikan jawaban yang berbeda untuk setiap topik yang diukur.

3.9 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan proses yang dilakukan sesuai dengan seluruh data responden yang terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabel data berdasarkan seluruh variabel responden, menyajikan data tiap variabel

yang disurvei, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis data dimaksudkan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca, dan diinterpretasikan. Data dari hasil penelitian dibandingkan antara data lapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Dalam menganalisis data yang terkumpul untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan perhitungan, pengolahan dan analisis dengan bantuan program SPSS (Statistical Products and Services Solution) untuk mendapatkan kembali model yang telah dirumuskan.

3.9.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Arikunto (2014) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Hal ini memungkinkan instrumen tersebut dapat mengukur data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan yang diisi oleh responden layak digunakan dalam penelitian ini. Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji validitas untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$, maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70.

3) Analisis TCR

Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis TCR. Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah metode yang digunakan untuk mengukur tingkat ketercapaian atau pencapaian dari suatu variabel yang diukur menggunakan kuesioner. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan mendeskripsikan sifat dari setiap variabel yang diteliti dengan menghitung tingkat keberhasilan responden (TCR) dengan nilai rata-rata, jumlah total poin, dan interpretasi hasil. Dalam penelitian ini, kami tidak membandingkan atau menggabungkan variabel independen dengan variabel independen lainnya. Perhitungan TCR dilakukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

1. TCR = Tingkat Capaian Responden
2. Rs = Rata-rata skor jawaban responden
3. N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3. 4 Nilai Tingkat Capaian Responden

Persentase	Keterangan
81% - 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup Baik
21% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

3.9.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Nuryaman dan Veronika (2015), analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dan data demografi responden. Analisis ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan pemahaman tentang perilaku individu baik subjek maupun subjek dalam kelompok.

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, seperti:
 - a. Usia: dikelompokkan dalam kategori (misalnya, 18-25 tahun, 26-35 tahun, dll.).
 - b. Jenis kelamin: Dikelompokkan ke dalam laki-laki dan perempuan.
 - c. Masa Kerja: Dikategorikan (misalnya, kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, lebih dari 3 tahun).
2. Hasil analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi data.

3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghhozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan mengukur sejauh mana variabel independen (dependen) mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini melakukan pengolahan data dengan menggunakan program Social Science Statistical Package (SPSS) versi 22. Berdasarkan hal tersebut, analisis regresi linier berganda dapat digunakan apabila terdapat minimal dua variabel independen. Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Beberapa persamaan untuk estimasi regresi linier dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- 1) **Y** = Produktivitas karyawan
- 2) **a** = Konstanta
- 3) **b1, b2** = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- 4) **X1** = Gaya kepemimpinan
- 5) **X2** = Budaya organisasi
- 6) **e** = Error term (faktor kesalahan)

3.9.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai kualitas data untuk memastikan keefektifannya dan menghindari estimasi yang miring. Empat jenis pengujian disertakan untuk menguji asumsi klasik dalam penelitian ini. Dengan kata lain, terlihat seperti ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorovsmirnov, seperti yang dijelaskan oleh Singih Santosa (2013). Keputusan ini didasarkan pada nilai probabilitas (asymptotic significance) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas melebihi 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika probabilitas kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Demi mengidentifikasi adanya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut

- a) Jika nilai R^2 sangat tinggi pada model regresi empiris, tetapi banyak variabel independen yang pengaruhnya terhadap variabel dependen tidak signifikan secara nyata, maka hal ini dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas.
- b) Melakukan analisis matriks korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (umumnya di atas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Namun, karena beberapa kolinieritas juga dapat terjadi karena kombinasi dua atau lebih variabel independen, korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak selalu berarti tidak ada multikolinearitas.

Dalam menyelidiki ada tidaknya masalah multilinearitas di dalam model regresi, kita dapat melihat nilai resistensi dan koefisien variance inflation (VIF). Jika nilai VIF di bawah 10, maka model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Setelah semua uji penerimaan klasik dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda dugaan sebagai berikut:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan
- X1 = variabel independen yaitu Budaya Organisasi kerja
- X2 = variabel independen yaitu Kepuasan kerja
- b0 = nilai konstanta
- b1 = koefisien arah regresi untuk Budaya Organisasi
- b2 = koefisien arah regresi untuk Kepuasan kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Jonatan Sarwono (2017), heteroskedastisitas mengacu pada ketidaksamaan atau ketidakstabilan varians suatu variabel dalam model regresi. Secara ideal, jika varians variabel dalam model regresi tetap stabil dan memiliki nilai yang seragam, kondisi ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians berfluktuasi, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sementara itu, Ghazali (2013) menjelaskan bahwa salah satu metode untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji Glajser, yang dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai absolut residualnya.

Adapun rumus uji Glajser adalah sebagai berikut:

$$|v1| = \alpha + \beta X1 + V1$$

Keterangan:

- $|v1|$ = nilai residual mutlak
- $X1$ = variabel bebas (dalam konteks ini, bisa berupa Budaya Organisasi atau Kepuasan kerja)

Jika β signifikan terhadap pengaruh variabel bebas terdapat nilai residual mutlak sehingga dinyatakan terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.9.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses menilai atau menerima dengan menggunakan metode statistik, yang memungkinkan hasil dapat dijelaskan secara statistik. Di bawah ini adalah panduan langkah demi langkah pengujian hipotesis berdasarkan informasi dari dokumen yang diunggah.

1. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen individu memdampaki penjelasan variabel dependen. Seperti yang ditunjukkan dalam dokumen, uji t statistik menjelaskan tingkat kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yang sangat penting untuk memahami dampak berbeda dari setiap variabel. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji-t dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig t) dengan nilai 0,05. Kriteria penelitian untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika Sig t < 0,05, maka H1o ditolak dan H1a diterima.
2. Jika Sig t > 0,05, maka H1o diterima dan H1a ditolak.

2. Uji F

Uji F menentukan apakah seluruh variabel independen X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y .

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)
2. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh)