BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja/ Variabel Independen

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2012:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat Tiga macam Teori Kepuasan menurut Wesley & Yulk (1997: 186) :

1. Discrepancy Theory

   Teori ini dipelopori oleh Porter (1961: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Equity Theory

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain (As'ad 1995: 125). Teori ini mengidentifikasikan elemen equity meliputi tiga hal, yaitu :

- Inputs : Segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).
- Outcomes : Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, dll). Comparisons Persona : Perbadingan antara input dan outcomes yang diperolehnya.

3. Two Factor Theory Teori yang dikemukakan oleh Hezberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak meruapakan variabel yang continue (As'ad, 2003: 108). Berdasarkan hasil penelitian Hezberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu :

a. Kepuasan Intrinsik atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work it self), tanggung jawab (responsibility) dan pengembangan potensi individu.
b. Kepuasan Ekstrinsik atau hygiene factors, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti : Kebijaksanaan dan administrasi

perusahaan (company policy and administration), supervision tehnical, upah (salary), hubungan antar pribadi (interpersonal relations), kondisi kerja (working condition) job security dan status.

2.1.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalamkerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2 Budaya organisasi/ Variabel Independen

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

Menurut Robbins (2001:510), Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianutoleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain). Menurut Kreitner & Kinicki (2007:64) Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:128) Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri".

Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor - Faktor Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
2. Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik maslah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:294) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisai danyang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.3 Produktivitas karyawan/ Variabel Independen

2.1.3.1 Produktivitas karyawan

Produktivitas menjadi salah satu yang paling penting di perusahaan karena prodiktivitas merujuk pada hasil yang dicapai perusahaan atau dalam kata lain produktivitas itu menjadi tolak ukur apakah perusahaan menghasilkan sesuatu yang diiinginkan agar perusahaan berjalan secara berkelanjutan atau tidak.

Sutrisno (2009,107) mengungkapkan bahwa "produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini".

Sedangkan menurut Alex Ferguson dalam Kevin Anthony, 2007 "Produktivitas adalah curahan segala kemampuan seorang pemain sepakbola untuk menciptakan peluang dan mencetak gol sebanyak-banyaknya untuk menciptakan kemenangan dan kejayaan klubnya". Menurut Hasibuan (2006: 126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Peranan produktivitas sebagai sasaran manajemen untuk keberhasilan suatu tingkat kegiatan pada perusahaan, sedangkan pengukuran produktivitas digunakan untuk sasaran manajemen penganalisa dan mendorong efisiensi produksi sehingga dapat diketahui kekurangannya serta melakukan perbaikan.

2.1.3.1 Faktor-faktor Produktivitas Karyawan

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi kayawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan metal dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- Hubungan antara atasan dan bawahan Hubugan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah

ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 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.
3. 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.
4. Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 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.
5. 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.

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

2.1.4 Hasil penelitian terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil	Metode penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt *Home Center* Medan "Hernawaty 2017"	Bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan hasilnya sama dengan penelitian terdahulu sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif. • Populasi : 124 orang • Sampel : 55 orang	• Persamaan pada variabel independen, yaitu budaya organisasi. • Sama-sama menggunakan variabel produktivitas	• Peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi • Lokasi penelitian pada • Pt *home center* medan
2	Dampak Budaya Organisasi pada Produktivitas dan Manajemen Mutu: Studi Kasus di Diamond Operations Unit, "DTC Botswana Kabelo Kelepile 2015"	ada dampak yang signifikan dari Budaya Organisasi pada Produktivitas dan Manajemen Kualitas di Unit Operasi Berlian. Budaya organisasi mencakup semua yang dilakukannya dan semua yang dilakukan. Artinya, itu tidak hanya memengaruhi cara mengelola manajer (dan akibatnya membentuk perilaku karyawan).	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif.	• Persamaan pada variabel independen, yaitu budaya organisasi • Sama-sama menggunakan variabel produktivitas sebagai variabel dependen	• Perbedaan pada analisis penelitian yaitu penggunaan regresi berganda dengan analisis jalur

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metide Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Dampak Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Kesetaraan pada Kinerja Karyawan Mohammed Inuwa	Terdapat pengaruh signifikan anatar kepuasn kerja dan produktivitas karyawan	• Metode : penelitian asosiatif • Populasi :seluruh karyawan	• Persamaan pada variabel dependen, yaitu kepuasan kerja • Menggunak kinerja sebagai variabel Y	• Mengguna kan kinerja karyawan pada variabel indipenden • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
4	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali Ida Bagus Gede Surya Diputra1, I Gede Riana 2014	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja.	• Metode : kuantitatif. • Populasi : Responden pada penelitian ini sebanyak 200 orang	• Persamaan pada variabel independen, yaitu Budaya organisasi. • Sama-sama menggunakan variabel produktivitaskarya wan sebagai vriabel dependen	• Peneliti terdahulu menggunaka n Komitmen Organisasio nal sebagai variabel X2

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas: Studi Kasus tentang Telecommunication Sector in Bangladesh Mohammad Jasim Uddin1, Rumana Huq Luva2 & Saad Md. Maroof Hossian1 2013	Menunjukkan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan berkorelasi negative terhadap Produktivitas.	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif.	• Persamaan pada variabel independen, yaitu Budaya organisasi. • Sama-sama menggunakan variabel produktivitas karyawan sebagai variabel dependen	• Peneliti terdahulu menggunakan Komitmen Organisasional sebagai variabel X2
6	Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Matahari Megamall Manado Viona Malonda 2013	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	• Metode : data kuantitatif. • Populasi : 143 orang. • Sampel : 59 responden	Menggunakan motivasi kerja pada variabel independen	• Menggunakan variabel kepuasan dan produktivitas pada X1 dan Y

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Determinan Kinerja Karyawan di Sektor Korporasi: Kasus di Emerging Market Mubbsher M. Khan1 & Maryam Jabbar2 2013	untuk memberikan nilai maksimum kepada karyawan pada tingkat individu dan tren demografi dapat mengungkapkan standar pola hidup yang dapat dimanfaatkan organisasi dan dimanfaatkan untuk membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.	• Metode: penelitian asosiatif	• Hanya meneliti satu variabel yaitu produktivitas karyawan	• Variabel Produktivitas karyawan
8	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar I Ketut Febri Ananta1 I G. A. Dewi Adnyani2	pengaruh yang signi.fikan secara parsial dari varia.bel bud.aya organisasi te.rhadap produktivitas kerja	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif.	• menggunakan variabel yang sama yaitu budaya orga nisasi dan produktivitas kerja	• Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja • Tempat penelitian di villa mahapala sanur-denpasar

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating Agus Anas Fuadi (2014)	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan,budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif. • Populasi : Populasi sejumlah 60. • Sampel : Populasi sejumlah 60	• Menggunakan variabel independent yang sama yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja • Variabel dependen yang sama yaitu produktivitas	• Mengunakan empat variabel independent • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
10	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Turnover Intention Salman Habib* , Saira Aslam, Amjad Hussai (2014)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja variabel kepuasan kerja dan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas kerja. Pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja signifikan terhadap Produktivitas kerja.	• Metode : Data kualitatif dan data kuantitatif.	• Menggunakan variabel independent yang sama yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja	• Menggunkan variabel dependen Employess Commitment and Turn over • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

2.5 kerangka Pemikiran

Perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kerja tertutama produktivitas karyawan. Dengan Karyawan yang produktif maka akan meningkatkan efesien dan efektif Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas banyak hal yang perlu diperhatikan seperti memperhatikan individu karyawan itu sendiri maupun internal perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa yang perlu dioptimalkan yaitu: kepuasan kerja dan budaya organisasi agar produktivitas meningkan sehingga menguntung kan bagi kedua pihak.

Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak buruk bagi karyawan Karena karyawan yang tidak merasa puas mengalami penurunan keingian untuk meningkatkan kualitas yang berdampak buruk bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karna itu perlu memperhatikan kepuasan kerja agar produktivitas tidak menurun.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan prilaku karyawan karena dengan budaya organisasi karyawan menanamkan banyak hal dalam diri mereka ketika bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat karakter individu karyawan kuat. Oleh karna itu penting untuk meningkatkan budaya organisasi agar karyawan merasa ingin perlu meningkatkan kualitas tentunya akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan

Dalam suatu perusahaan Kepuasan Kerja dapat berpengaruh tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan akan merasa termotivasi apabila kebutuhan dan keingiannya terpenuhi. Vitese dalam Haslam (2004) “mengemukakan bahwa para karyawan yang didasari kepuasan kerja adalah karyawan yang Produktif”. Seorang yang dikatakan produktif jika ia menghasilkan *output* atau keluaran yang lebih banyak dari karyawan lain dalam satu waktu yang sama. Kemudian diperkuat dari hasil penelitian Viona Malonda (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari kedua teori dapat dikatakan setiap karyawan ini menyenangi akan pekerjaan yang mereka lakukan, didukung dengan adanya lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia dalam kantor, karyawan merasa puas dengan hasil yang dicapai selama bekerja karena mereka disiplin dengan segala sesuatu yang akan dikerjakan sehingga meningkatkan produktivitasn kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh, Hernawaty menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpegaruh positif terhadap produktivitas kayawan. Sehingga memperkuat Teori yang dikemukakan oleh Sunarto (2003), menyatakan bahwa budaya organisasi ada beberapa fungsi yaitu sebagai pengikat organisasi, identitas organisasi, motivator, pedoman gaya kepemimpinan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Dan setiap karyawan untuk mencapai tujuan tersebut dan

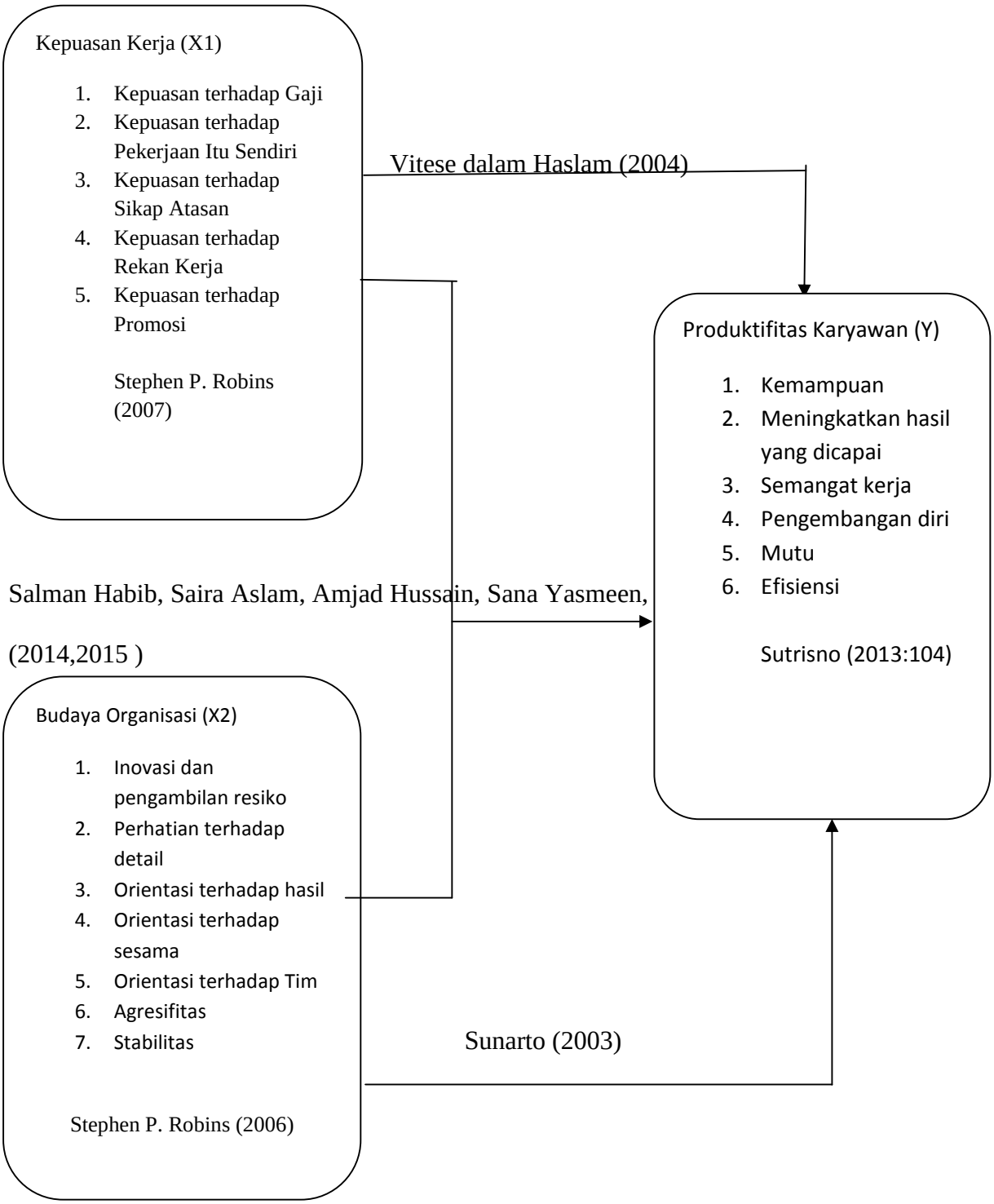
pada akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas karyawan.

Seperti itulah budaya organisasi yang memebuat karyawan memiliki karakter yang kuat sehingga membuat karyawan betah di perusahaan dan mendapat eksistensi diri. Budaya yang tertanam dalam diri karyawan akan mempengaruhi sikapnya dalam bekerja

2.2.3 Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan

Menurut Hasil penelitian yang dilakukan Salman Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, Muhammad Ibrahim(2014,2015) yang menyatakan budaya bahwaBudaya organisasi memiliki dampak yang kuat dan mendalam padakinerja karyawan, yang membantu karyawan untuk menjadimemuaskan diri dengan organisasi dan yang menyebabkan meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi kebijakan tentang budaya harus jelas untuk dipahamipara karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi di terapkan dengancara yang benar dan sesuai maka karyawan akan merasa puas yang akan meningkatkan motivasi diri karyawan untuk bekerja kerah yang tentu itu baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.



Gambar Paradigma Penelitian 2.1

2.3 Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah “pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris”.

H_1 : Diduga bahwa Kepuasan Kerja pada Loka Penelitian Teknologi Bersih -LIPI Bandung Rendah

H_2 : Diduga bahwa Budaya Organisasi pada Loka Penelitian Teknologi Bersih -LIPI Bandung Rendah

H_3 : Diduga bahwa Produktivitas Karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih -LIPI Bandung Rendah

H_4 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih -LIPI Bandung Tinggi

H_5 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih -LIPI Bandung Tinggi

H_6 : Diduga bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi