

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sederet nilai-nilai dan prosedur, gaya kepemimpinan, misi & visi serta aturan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dipercaya sebagai keabsahan bagi anggota yang baru bergabung dan menjadikan sebuah tuntutan bagi setiap bagian organisasi dalam suatu perusahaan guna membentuk sikap dan perilaku. Pada dasarnya, memperoleh keberhasilan dalam budaya organisasi tidaklah mudah, diperlukan strategi yaitu yang menjadi andalan dalam daya saing antar organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah konsep kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan

Budaya organisasi yang dikemukakan Luthans (2011) merupakan suatu pola pemahaman yang mendasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berpikir, merasakan dan melakukan perbuatan secara benar dari hari kehari. Sedangkan Judge dan Robbins (dalam Wibowo, 2010) mengemukakan, budaya organisasi bermula dari koordinasi kebersamaan yang menjadi kepercayaan oleh anggota-anggota yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Kebersamaan ini bila dicermati dengan detail merupakan seperangkat karakteristik utama yang dibanggakan dari organisasi tersebut.

Dari definisi-definisi diatas membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu ideologi, anggapan, nilai-nilai, falsafah, harapan, keyakinan, norma-norma dan sikap kebersamaan serta mengukuhkan yang menggambarkan

bentuk bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi bertindak dan berperilaku, dimana ini menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi yang lain.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam Mary & Robbins (2010) ada tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Organisasi tim
- f. Keagresifan
- g. Kemantapan

2. Fungsi Budaya Organisasi

Bagian paling inti dalam suatu perusahaan/organisasi yakni budaya organisasi karena mempunyai kekuatan untuk menjadikan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Dengan kekompakan dan dukungan yang penuh dari semua anggota perusahaan/organisasi bisa mencapai kesuksesan dan keberhasilan, dimana perilaku dan sikap semua anggota berpedoman kepada budaya organisasi tersebut.

Fungsi budaya organisasi dalam Robbins dan Judge (2013) yaitu:

- a. Budaya membedakan antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya mengidentifikasi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya memberikan komitmen pada tujuan bersama daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang bisa menjadikan organisasi bersatu dengan memberikan arahan dan standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme yang bisa mengendalikan, memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang bisa mempengaruhi budaya organisasi menurut Hari Sulaksono (2015) yaitu:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko, yaitu setiap karyawan mau ngasih perhatian yang sensitif terhadap semua permasalahan yang bisa jadi mendapat resiko kerugian untuk kelompok organisasi secara menyeluruh.
- b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara terperinci di dalam melangsungkan pekerjaan, akan menggambarkan kecermatan dan ketelitian yang dilakukan karyawan di dalam melakukan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, yaitu kontrol seorang manajer kepada bawahannya untuk mengarahkan dan menguatkan mereka. Dengan kontrol ini manajer dapat menguraikan tujuan kelompok dan organisasi kepada anggotanya.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan yaitu keberhasilan kinerja di dalam organisasi dapat dicapai dengan kerja tim, ini dapat

dibentuk bila manager dapat mengarah dan merangkul dengan baik bawahannya.

- e. Agresif dalam bekerja, yaitu apabila performa karyawan memenuhi standar yang diperlukan dalam melakukan tugasnya maka dapat menghasilkan produktivitas tinggi, yaitu dengan kualifikasi keahlian (*Ability and Skill*) yang merupakan syarat dari produktivitas disertai dengan kerajinan dan disiplin yang tinggi.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, yaitu karyawan harus dapat merawat kondisi agar tetap sehat dan prima, dengan cara teratur mengkonsumsi makanan bergizi menurut nasehat para ahli pakar gizi.

B. Produktivitas

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut (Sutrisno, 2016) yaitu hubungan antara masukan (tenaga kerja, bahan, uang) dengan keluaran (barang-barang atau jasa). Produktivitas yakni perbandingan antara hasil pemasukan dan pengeluaran. Pemasukkan dibatasi dengan tenaga kerja, sedang pengeluaran dapat diukur dalam satuan bentuk, nilai dan fisik. Produktivitas kerja yaitu rasio dari hasil kerja dengan waktu yang diperlukan agar dapat menghasilkan suatu produk dari seorang pegawai. Produktivitas kerja suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan karena produktivitas kerja dapat mengefisiensi dan mengefektifkan suatu pekerjaan demi pencapaian sebuah tujuan yang dicita-citakan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Siagian (dalam Afifudin, 2014)

mengemukakan bahwa produktivitas kerja yaitu rasio antara pengorbanan yang telah dikeluarkan dengan hasil suatu pekerjaan dari seorang tenaga kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Motivasi Kerja, jika motivasi kerja tinggi maka dengan sendirinya pasti bekerja dengan giat dan rajin secara otomatis akan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin Kerja, jika disiplin kerja dalam tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan akan memicu semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
- c. Etos Kerja, dapat dilihat dari penampilan kerjanya tentang tanggung jawab, kehadiran, kerjasama dan gagasan ide-ide terhadap pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh besar untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal agar dapat mencapai harapan sehingga dengan mudah meraih pencapaian tujuan dalam perusahaan.
- d. Pendidikan, jika pendidikan sudah tinggi dan baik secara otomatis wawasan akan semakin banyak dan luas. Sehingga jiwa termotivasi akan pentingnya produktivitas.
- e. Keterampilan, jika pegawai semakin terampil dalam bekerja akan lebih mampu memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal.
- f. Manajemen, sistem hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam hal kepemimpinan dan cara mengelola.

- g. Hubungan Industrial Pancasila yaitu, (i) memberikan motivasi dan ketenangan kerja, (ii) membentuk hubungan kerja yang dinamis dan seimbang, (iii) mewujudkan martabat dan harkat pegawai agar dapat menciptakan jiwa yang berdedikasi dalam hal peningkatan produktivitas.
- h. Tingkat Penghasilan, penghasilan pegawai yang tinggi akan memberikan semangat kerja dan konsentrasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.
- i. Gizi dan Kesehatan, jika pegawai sehat dan gizinya terpenuhi pastinya akan lebih kuat kerjanya.
- j. Jaminan Sosial, jika jaminan sosial sudah diberikan dengan baik dan benar pastinya pengabdian dan semangat kerja pegawainya akan meningkat.
- k. Lingkungan dan Iklim Kerja, jika iklim dan lingkungan kerja kondusif pegawai akan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan senang dalam bekerja secara otomatis produktivitas kerja menjadi lebih terarah.
- l. Sarana Produksi, jika kualitas sarana produksinya baik pastinya pegawai bisa bekerja dengan semangat.
- m. Teknologi, untuk meningkatkan jumlah produksi, mutu dan efisiensi dalam hal pemborosan bahan sisa diperlukan teknologi yang tepat dan benar.
- n. Kesempatan Berprestasi, bila ada kesempatan terbuka untuk berprestasi dorongan psikologis akan timbul karena dapat meningkatkan potensi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas.

Simanjuntak (dalam Sutrisno, 2016) produktivitas kerja dipengaruhi

beberapa faktor yaitu:

a. Pelatihan

Memberikan dasar-dasar pengetahuan dengan keterampilan dan prosedur cara penggunaan peralatan kerja dengan benar melalui pelatihan kerja.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Hal ini sangat perlu diperhatikan bagi organisasi/perusahaan dikarenakan berhubungan sangat erat dengan produktivitas kerja pada karyawan.

c. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan diperlukan guna terciptanya keselarasan dan keserasian. Sejauh mana atasan melibatkan bawahan dalam kegiatan sehari-hari dan penentuan tujuan.

Sedangkan Afifudin (2014) mengemukakan produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

a. Kemampuan, meningkatkan kemampuan tenaga kerja dikarenakan memiliki kecakapan dalam pengetahuan dan lingkungan kerja yang sehat.

b. Sikap, karakter dan kepribadian yang ada pada tenaga kerja tergantung dari semangat kerja dan moral tenaga kerja tersebut.

c. Upah, penyebab turunnya produktivitas kerja dikarenakan gaji atau upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada.

d. Perjanjian Kerja, ini menjadi alat untuk menjamin kewajiban dan hak pegawai, dengan memasukkan bagian-bagian dari peningkatan produktivitas kerja.

- e. Penerapan Teknologi, teknologi yang maju dan baik dapat berorientasi pada pencapaian produktivitas.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016), mengemukakan indikator yang diperlukan dalam mengukur produktivitas kerja yaitu:

- a. Kemampuan, memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, dengan keterampilan yang dimiliki serta pengalaman mereka selama bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, agar dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun dari yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja, selalu berusaha agar lebih baik dari kemarin, dengan dilihat dari etos kerja dan perbandingan hasil kerja yang dicapai dari hari kehari
- d. Pengembangan diri, terus menerus mengembangkan diri agar menambahkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat harapan dan tantangan yang ingin dihadapi.
- e. Mutu, berupaya selalu agar bisa meningkatkan mutu menjadi semakin baik dari yang dahulu. Kualitas seorang pegawai tergantung pada mutunya dengan meningkatkan mutu hasil yang dicapai akan baik dan pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan perusahaan tersebut.
- f. Efisiensi, yakni perbandingan yang telah dicapai dengan semua sumber daya yang telah difungsikan. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan buat karyawan.

4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Jackson (dalam Agustin, 2014) mengatakan untuk menentukan kecil besarnya suatu produktivitas seseorang ada empat aspek, yaitu:

- a. Perilaku dalam hal bekerja sama dalam meningkatkan hasil produksi
- b. Sikap siap, sigap dan loyalitas dalam bekerja
- c. Kemampuan dan kualitas kerja
- d. Keterampilan dan motivasi untuk berkembang

C. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang sangat berarti dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja didalam perusahaan/organisasi, kalau keadaan budaya di dalam sebuah organisasi kondusif maka ini dapat mendukung organisasi dalam memperoleh tujuan. Pemimpin disini harus mengelola dan menata budaya tersebut agar bisa menjaga dan memperbesar kontribusinya akan pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Budaya organisasi yang ada di perusahaan/organisasi secara tidak sadar bisa dapat membimbing pola pikir dan perilaku serta membuat pekerja dapat mengambil keputusan.

Pimpinan disini juga harus dapat merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya di dalam suatu perusahaan/organisasi dalam mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Efektifnya budaya organisasi bisa menciptakan sikap mental patriotik yang menjadi budaya kerja seorang pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kerja yang efektif dan produktif. Hal ini

dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi yang efektif yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

D. Peneliti Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengambil jurnal nasional dan jurnal internasional sebagai peneliti terdahulu yang relevan pada tabel 2.1., antara lain:

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mohammad Mahdiyeh, Hosein Nakhaei & Ali Kebriaei (2016)	<i>Impact of Organizational Culture On Productivity: A Study Among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran</i> (Sebuah Studi di Antara Karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga, Iran: Dampak Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas)	<i>Multiple linear regression analysis, coefficient of determination.</i> (Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi)	<i>Organizational culture influences productivity where overcoming conflict is the strongest predictor of productivity. By strengthening the right patterns of behavior, beliefs and attitudes through appropriate education programs, work productivity will improve.</i> (Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas dimana mengatasi konflik merupakan prediktor terkuat dalam produktivitas. Dengan memperkuat pola perilaku, kepercayaan, dan sikap yang benar melalui program pendidikan yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja)

2	Abubakar Abba Aji, Jamaliah Abdul Hamid, Aminuddin Hassan & Roziah Mohd Rasdi (2017)	<p><i>Effect of Organizational Cultures On Lecturers Psychological Empowerment and Organizational Commitment: Structural Equation Modeling Approach</i></p> <p>(Struktural Pendekatan Model Persamaan: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Dosen Psikologis Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi)</p>	<p><i>Simple regression analysis, reliability test.</i></p> <p>(Analisis regresi sederhana, uji reliabilitas)</p>	<p><i>The results of the study illustrate that there is a significant relationship between organizational commitment, psychological clan empowerment, hierarchy and culture. There is also a significant relationship between adhocracy, the market, clan hierarchy and culture with psychological empowerment.</i></p> <p>(Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, psikologis pemberdayaan klan, hierarki dan budaya. Ada juga hubungan yang signifikan antara adokrasi, pasar, hierarki dan budaya klan dengan pemberdayaan psikologis)</p>
3	Enno Aldea Amanda, Nik Amah & Satrijo Budiwibowo (2017)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun</p>	<p>Analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji homogenitas.</p>	<p>Berdasarkan hasil uji penelitian secara keseluruhan rata-rata tingkat budaya organisasi adalah tinggi dan cenderung positif.</p>

4	Olawuyi & Olakunle Shakur (2017)	<p><i>Organization Culture as Factor Affecting Employee Performance and Increased Productivity in Tourism Organizations (Agodi Gardens and University of Ibadan's Zoological Garden)</i></p> <p>(Budaya Organisasi sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Peningkatan Produktivitas dalam Organisasi Pariwisata) (Kebun Agodi dan Taman Zoologi Universitas Ibadan)</p>	<p><i>Multiple linear regression analysis, correlation coefficient.</i></p> <p>(Analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi)</p>	<p><i>There is a significant correlation between organizational culture and increased productivity in the Agodi Gardens and Ibadan Zoological Gardens. Agodi Garden and Ibadan Zoological Garden need to improve aspects related to well-being and employee performance to improve work productivity.</i></p> <p>(Ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan peningkatan produktivitas di Kebun Agodi dan Kebun Zoologi Ibadan. Kebun Agodi dan Kebun Zoologi Ibadan perlu meningkatkan aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja)</p>
5	Eka Wahyuni (2018)	<p>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas</p>	<p>Analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien korelasi</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Semakin baik budaya kerja akan meningkatkan</p>

		Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur		produktivitas kerja pegawai.
6	Ranu Das & A K Das Mohapatra (2018)	<i>Interlink Between Organization Culture and Employee Productivity: An Empirical Study</i> (Sebuah Studi Empiris: Keterkaitan Antara Budaya Organisasi dan Produktivitas)	<i>Multiple linear regression analysis, reliability testing.</i> (Analisis regresi linier berganda, pengujian reliabilitas)	<i>There is a significant relationship between organizational culture and employee productivity in both public and private sector companies in India.</i> (Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan di perusahaan sektor publik dan swasta di India)
7	Ade Resta Yunita & Romat Saragih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat	Analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas	Tingkat produktivitas kerja di Perum Bulog Divre Jawa Barat tergolong baik. Dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Enung Nur Aisah (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan	Analisis regresi sederhana, uji validitas	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja yang dilakukan bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 86,7%. Tingginya budaya organisasi dan disiplin kerja yang dilakukan akan meningkatkan

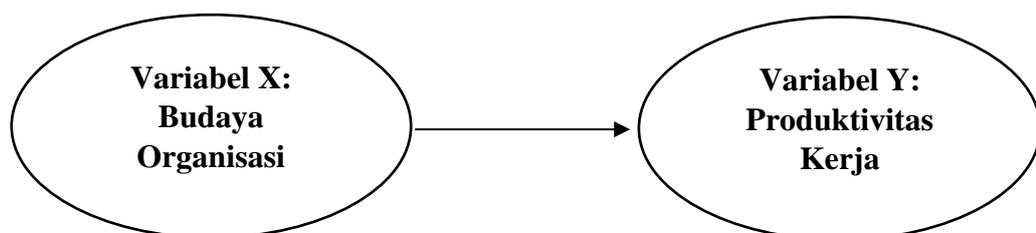
				produktivitas kerja pada Pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan.
9	Jeni Andriani & Sigit Purnomo (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor	Analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.	Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
10	Marzieh Jafarnezhad, Mahmood Saatchi & Hojatollah Javidi (2019)	<i>Human Factors and Barriers to Employee Productivity in South Pars Gas Complex</i> (Faktor Manusia dan Hambatan terhadap Produktivitas Karyawan di South Pars Gas Complex)	<i>Multiple linear regression analysis, coefficient of determination.</i> (Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi)	<i>The results of this study reveal that Employee professional maturity is one of the variables that affects the productivity of resources as this variable has a direct and positive relationship with employee productivity.</i> (Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kematangan profesional karyawan adalah salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas sumber daya sebagai variabel ini memiliki hubungan langsung dan positif dengan produktivitas karyawan)

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data Diolah Februari 2020

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang benar dapat menggambarkan secara teoritis antara hubungan variabel-variabel yang ingin diteliti. Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017), mengatakan kerangka berpikir yaitu masalah yang sangat penting tentang seberapa hubungan faktor yang telah didefinisikan dengan model konseptual. Sedangkan Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017), mengatakan kerangka pikir ini yaitu keterangan sementara atas fenomena yang menjadi objek permasalahan. Dari pemaparan diatas bisa disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara yang berkonseptual tentang keterlibatan hubungan yang ada pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Maka peneliti dapat merumuskan sebuah kerangka pikir yang akan dipakai dalam penelitian ini yakni kerangka pikir yang berpusat pada variabel (X) yaitu budaya organisasi terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja, dari variabel-variabel itu maka dapat diajukan sebuah hipotesis supaya peneliti memahami apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Adapun skema kerangka pikir pada gambar 2.1. tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, yaitu:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

F. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017), yakni jawaban sementara yang ada pada rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sementara disini maksudnya baru mengacu pada teori yang relevan belum berdasarkan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan dengan cara pengumpulan data. Jawaban yang teoritis pada rumusan masalah dalam penelitian belum jawaban yang empiris bisa disebut juga hipotesis.. Penelitian yang menyatakan hipotesis yakni penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, tidak merumuskan hipotesis, tetapi justru mengharapkan dapat ditemukannya hipotesis. Kemudian hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan memakai pendekatan kuantitatif.

Sumadi (2014) mengatakan bahwa hipotesis nol (H_0) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya perbedaan/hubungan antara dua kelompok/variabel atau lebih yang satu dengan yang lain. Selain itu ada juga yang namanya hipotesis alternatif (H_a) yakni adanya saling perbedaan/hubungan antara dua kelompok/variabel atau lebih yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan hipotesis yang bisa dirumuskan dari judul penelitian, pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, adalah sebagai berikut:

Ha: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Ho: Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda