

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI PT. BAHANA BUMI MANDIRI
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

FRISHELLA MULYANANDA HUMAIROH

NPM 2101110002P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025

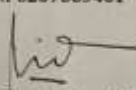
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Frisella Mulyananda Humairoh
Nomor Pokok : 210.111.0002.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30 Januari 2025 Pembimbing 1 :  Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN. 0207069401

Tanggal 30 Januari 2025 Pembimbing 2 :  Rudy Chairudin, SE., M.P
NIDN. 0202026201

Mengetahui

Tanggal.....
Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN.0222096301


02/PS/DFEB/25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Frishella Mulyananda Humairoh
Nomor Pokok : 210.111.0002.P
Jurusan/ Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30 Januari 2025 Ketua Penguji :  Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN. 0207069401

Tanggal 30 Januari 2025 Penguji I :  Rudy Chairudin, SE., M.P
NIDN. 0202026201

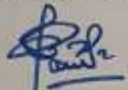
Tanggal 30 Januari 2025 Penguji II :  Dian Septianti, SE., M.M
NIDN. 0206098501

Mengetahui

Tanggal.....
Dekan


Dr. Mst Mikial, SE., M.Si., AK.CA., CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN.0222096301

022 /PS/DFEB/ 25

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Setiap rasa sakit itu memberi sebuah pelajaran dan setiap pelajaran akan merubah seseorang. Jika kamu hanya fokus dengan rasa sakit dan capeknya maka kamu akan terus menderita, tapi jika kamu fokus dengan pelajarannya maka kamu akan terus bertumbuh.

Hujan itu tidak pernah mendatangimu, dia hanya melewatimu karena hidup hanyalah silih bergantinya musim, maka terimalah dan tetap bertahan dia pasti akan berlalu.

Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Kupersembahkan Kepada:

- Diri Saya Sendiri
- Mama Tercinta
- Adik Tersayang
- Keluarga Besar Kakek Saya Tercinta Alm.
H. Heru Soeparno
- Pasangan dan Teman Tersayang
- Para Pendidikku Yang Kuhormati
- Dosen Pembimbing Skripsi dan Akademik
- Teman- Teman di Universitas Tridinanti
- Almamater Universitas Tridinanti

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frishella Mulyananda Humairoh

NPM : 2101110002.P

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Frishella Mulyananda H

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Proposal Skripsi dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. BAHANA BUMI MANDIRI KABUPATEN MUARA ENIM” ini telah dapat penulis selesaikan.

Sehubungan dengan itu pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang tinggi penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA. CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Maryam Zanariah, SE.,M.M Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.
5. Bapak Rudy Chairudin, SE.,M.P selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.
6. Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam proses pembelajaran.
7. Bapak Widiyono Sabichi CEO PT. Bahana Bumi Mandiri
8. Bapak Andi Djusman selaku Manager Support PT. Bahana Bumi Mandiri
9. Bapak Dicky Adrian selaku Manager GA & CSR PT. Bahana Bumi Mandiri
10. Jajaran Staff PT. Bahana Bumi Mandiri
11. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Sehubungan bantuan Bapak dan Ibu saudara/I yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan balasan dari Allah Yang Maha Esa, dan Akhirnya penulis berharap mudah-mudahan Proposal ini ada manfaatnya dan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Januari 2025

Frishella Mulyananda Humairoh

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	12
2.1.3 Dimensi & Indikator Produktivitas Karyawan	14
2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	16
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.3 Dimensi & Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	18
2.3 Budaya Organisasi	20

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	20
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	21
2.3.3 Dimensi & Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.4 Komunikasi	23
2.4.1 Pengertian Komunikasi	23
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	25
2.4.3 Fungsi-Fungsi Komunikasi	25
2.4.4 Dimensi & Indikator Komunikasi.....	26
2.5 Penelitian Lain yang Relevan.....	28
2.6 Kerangka Berpikir	33
2.7 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi, Sample dan Sampling.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik Sampling	39
3.5 Variabel dan Definisi Operational	40
3.5.1 Variabel.....	40
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen	43
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Realibilitas	45
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.1 Uji Normalitas.....	45

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.8.3 Multikolinieritas.....	46
3.9 Teknik Analisis Data.....	47
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi	48
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi	49
3.10 Uji Hipotesis.....	50
3.2.1 Uji F	50
3.9.2 Uji t	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Umum PT. Bahana Bumi Mandiri.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bahana Bumi Mandiri.....	52
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bahana Bumi Mandiri	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	54
4.2.1 Karakteristik Responden.....	54
4.2.1.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.1.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.1.4 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan	56
4.3 Uji Instrumen	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Realibilitas	58
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.1 Uji Normalitas.....	60
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	63
4.5 Teknik Analisis Data	64
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi	65
4.5.3 Analisis Koefisien Deteminasi.....	68
4.6 Uji Hipotesis.....	69

4.6.1 Uji F	69
4.6.2 Uji T	70
4.7 Pembahasan Berdasarkan Hipotesis.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Key Performance Indikator	2
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skor Pernyataan	37
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan.....	38
Tabel 3.4 Data Sampel Penelitian	40
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.6 Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel	57
Tabel 4.5 Uji Realibilitas Variabel.....	59
Tabel 4.6 Uji Normalitas Data	60
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.9 Koefisien Korelasi.....	66
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.11 Uji F	69
Tabel 4.1 Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of <i>Regression Standardized Residual</i>	61
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I: Kuesioner Penelitian	81
Lampiran II :Tabulasi Data	86
Lampiran III : Hasil Data SPSS	94
Lampiran IV: Hasil Similarity Turnitin	101
Lampiran V : Surat Balasan Riset.....	128

ABSTRAK

FRISHELLA MULYANANDA HUMAIROH, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. BAHANA BUMI MANDIRI KABUPATEN MUARA ENIM. Dibawah bimbingan Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si dan Rudy Chairudin, SE.,M.P.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 166 orang dan sampel sebanyak 62 orang yang diambil menggunakan teknik Probability Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menghasilkan nilai sig F $0,000 < 0,05$. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, dan Komunikasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai sig t berturut-turut sebesar 0,028, 0,004, dan 0,001, yang semuanya lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel-variabel tersebut. Pengaruh ketiga variabel terhadap Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,576, yang menunjukkan bahwa 57,6% variabilitas Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, dan Komunikasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Produktivitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Komunikasi

ABSTRACT

FRISHELLA MULYANANDA HUMAIROH, THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BAHANA BUMI MANDIRI MUARA ENIM DISTRICT. Under the guidance of Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si and Rudy Chairudin, SE., M.P.

This study aims to analyze the influence of Democratic Leadership Style, Organizational Culture, and Communication on Employee Productivity at PT. Bahana Bumi Mandiri in Muara Enim Regency. The study involved a population of 166 employees, with a sample of 62 respondents selected using Probability Sampling technique. The results indicate that, simultaneously, Democratic Leadership Style, Organizational Culture, and Communication have a significant effect on Employee Productivity, as evidenced by the F-test with a sig F value of $0.000 < 0.05$. Partially, Democratic Leadership Style, Organizational Culture, and Communication also have a significant impact on Employee Productivity, with t-sig values of 0.028, 0.004, and 0.001, respectively, all less than 0.05. The correlation coefficient of 0.761 shows a strong and positive relationship between the variables. The influence of these three variables on Employee Productivity is explained by an Adjusted R Square value of 0.576, indicating that 57.6% of the variation in Employee Productivity is explained by Democratic Leadership Style, Organizational Culture, and Communication, while the remaining variance is influenced by other factors not explored in this study.

Keywords: Employee Productivity, Democratic Leadership Style, Organizational Culture and Communication

RIWAYAT HIDUP

Frishella Mulyananda Humairoh, dilahirkan di Palembang tanggal 22 Februari 1998 dari ayah Donnix Tanza dan Ibu Septi Mulyaningsih. Ia anak pertama dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan di SD Negeri 3 Sekayu, Musi Banyuasin, Sekolah menengah pertama diselesaikan di SMP Negeri 1 Sekayu, Musi Banyuasin, dan Sekolah menengah atas diselesaikan di SMK Negeri 5 Palembang. Ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Faktor kompensasi dan budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Mahiri, 2020). Produktivitas karyawan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas kerja individu dalam mencapai hasil. Buyongi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi berbagai faktor –faktor dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan) dalam suatu proses kerja. Kustini dan Sari (2020) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari sumber yang ada. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim sebagai objek penelitian memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik. Indikator produktivitas karyawan pada umumnya meliputi hasil kerja yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Produktivitas yang baik juga bisa berkaitan dengan gaya kepemimpinan di PT.

Bahana Bumi Mandiri. Produktivitas yang baik yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian karyawan dan setiap indikator penilaian karyawan tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2020).

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komunikasi bisa mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berikut merupakan data *Key Performance Indicator (KPI)* yang dilakukan setiap tahunnya. Data ini diperoleh oleh hasil observasi peneliti di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim pada Bulan Oktober Tahun 2024.

Tabel 1.1
Data KPI PT. Bahana Bumi Mandiri
Periode 2021-2023

No.	Aspek Kerja	KPI				Keterangan
		Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Target	
1.	Ketelitian	70	76	75	100	Belum Terpenuhi
2.	Penyampaian Ide	72	70	70	100	Belum Terpenuhi
3.	Pengambilan Keputusan	60	79	78	100	Belum Terpenuhi
4.	Kuantitas Hasil Kerja	75	75	72	100	Belum Terpenuhi
5.	Keuletan	50	53	53	100	Belum Terpenuhi

Sumber: Data Internal PT. Bahana Bumi Mandiri Kab. Muara Enim Periode 2021-2023 (2024)

Berdasarkan data diatas dapat ditemukan bahwa masih kurang efektif dan efisien sehingga terjadi penurunan secara signifikan pada beberapa aspek kerja dimana realisasi target perusahaan dalam periode 2021-2023 tidak tercapai secara maksimal. Faktor ini adanya ketidakstabilan terhadap produktivitas karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.

Kepemimpinan adalah salah satu fungsi dari manajemen, dan kepemimpinan merupakan kegiatan yang sangat penting dalam manajemen karena menggerakkan orang lain atau bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada orang lain untuk melakukan kegiatan pada sekelompok orang-orang yang saling berhubungan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Nurmansyah, 2020).

Rachmadhani dan Manafe (2020) menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja karyawan. Mereka mencatat bahwa karyawan merasa lebih dihargai dan diakui ketika mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian lain yang telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, penelitian Randa dan Cucu (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Wenny (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian Wahidin (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan telah banyak dilakukan. Namun karena ada ketidak konsistenan dari penelitian terdahulu diakibatkan karena ada perbedaan faktor yang terbukti berpengaruh pada satu penelitian, tetapi belum tentu berpengaruh pada satu penelitian lain. Pada penelitian ini menggunakan tiga tahun pengamatan yaitu 2021-2023. Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin mengutamakan pendapat anggota dalam pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, pemimpin berfungsi sebagai fasilitator yang membimbing anggota untuk berkontribusi dan terlibat aktif dalam proses tersebut, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif (Thoha, 2020).

Karwati & Priansa (2020), gaya kepemimpinan demokratis sebagai metode di mana pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam membuat keputusan dan kebijakan. Pemimpin tidak hanya mendikte tetapi juga mendengarkan masukan dari anggota tim, sehingga menciptakan rasa saling menghargai dan kepercayaan di antara mereka. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi

karyawan dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Turmono, 2020). Selain gaya kepemimpinan demokratis yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan, budaya organisasi juga yang positif mendukung produktivitas karyawan lebih menjadi efektif dan dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan (Khairunnisa *et al.*, 2020).

Gaya kepemimpinan biasa berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan biasa adalah gaya kepemimpinan dengan pengambilan keputusan sepihak oleh pemimpin, dimana bawahan tidak dilibatkan dalam proses tersebut. Pemimpin cenderung menganggap organisasi sebagai miliknya dan tidak menerima kritik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi dan menghargai masukan dari bawahan (Effendy, 1993).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai, dan tingkah laku yang diciptakan oleh suatu organisasi. Budaya ini menjadi pedoman bagi anggota dalam menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah di dalam organisasi (Tuala, 2020). Puspitawati & Nurshalihah (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ini menunjukkan bahwa budaya yang baik dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan studi tentang budaya organisasi yang melibatkan sistem makna bersama yang dianut oleh

organisasi, serta pola kebiasaan dan anggota dasar yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Filosofi pendirian organisasi membentuk aturan-aturan yang membentuk organisasi (Samuel *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ayu *et al.*, (2017) dan Rahmi & Mulyadi, (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif langsung dari budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu komunikasi. Komunikasi juga menjadi bagian penting dalam pekerjaan serta menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menjalin hubungan satu sama lain baik dalam lingkungan keluarga, kerabat, masyarakat dan dunia kerja. Komunikasi dalam suatu organisasi mencakup cara informasi disampaikan dan diterima antar individu dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan (Hutasoit *et al.*, 2020).

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara individu yang melibatkan pengirim, pesan, media, penerima, dan umpan balik. Proses ini tidak hanya mencakup penyampaian informasi tetapi juga bagaimana pesan tersebut dipahami dan diterima oleh penerima (Kriyantono, 2020). Komunikasi dalam suatu informasi antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai pemahaman dan kolaborasi yang lebih baik. Komunikasi yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi berlangsung dengan baik, produktivitas karyawan juga cenderung meningkat (Rustam, 2020).

Komunikasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, komunikasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemahaman tugas, kerjasama tim, motivasi, pengurangan konflik, dan umpan balik. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan suatu komunikasi yang efektif untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Komunikasi yang efektif juga meningkatkan hubungan antar karyawan, sehingga mendorong kolaborasi dan produktivitas (Ngandoh, 2021).

PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim sebagai objek penelitian dikarenakan PT. Bahana Bumi Mandiri ditemukan ketidak efektifan dan keefisienan yang terjadi, sehingga terdapat penurunan produktivitas dalam beberapa aspek kerja yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim ?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim ?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara partial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bahana Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara partial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bahan Bumi Mandiri Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi produktivitas karyawan, diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan tingkat kinerja individu dalam organisasi.
- b. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur yang ada mengenai budaya organisasi. Budaya yang terbentuk dalam organisasi dapat berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Dengan mempelajari pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas, penelitian ini dapat memberikan panduan teoritis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- c. Melalui penelitian ini, dapat dijelaskan lebih lanjut tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai hubungan antara komunikasi internal yang terbuka dan produktivitas karyawan.

d. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada cara-cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang demokratis, budaya organisasi yang mendukung, serta komunikasi yang efisien.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran pada perusahaan atas hasil yang diperoleh selama penelitian khususnya mengenai gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

c. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, komunikasi dan produktivitas karyawan. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSAKA

- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA)*, 3(3), 140–146.
- DeVito, J. A. (2019). *The Interpersonal Communication Book*. Newyork: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarrate dengan Program IBM SPSS 25*. Unversitas Diponegoro.
- Hutasoit, P.U., Lusiah, & Saragih, L.M.S. (2020). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. Diakses dari JTEAR.
- Haiilo. (2020). *Workplace Communication: 11 Reasons Why It's so Important*. Diakses dari Haiilo.
- Iqbal, M., Asmeri, R., & Sunreni. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang. 4(1), 105–124.
- Karwati, S., & Priansa, A. (2020). *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis*.
- Khairunnisa, R. M., Norisanti, N., & Mulia, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Riset Media*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Kustini, S., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Kusumaryoko, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Penerbit XYZ.

- Laliasa, G, M, m., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma : Journal Of Economic anf Business*, 1 (1), 42-52.
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *Gandiwa: Jurnal Komunikasi*.
- Mahiri, E. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 50–56.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75.
- Nurmansyah. (2020). Pengantar Manajemen Modern. (Edisi Kesa). CV. ALFABETA.
- Nawawi, H. (2020). "Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 1.
- Ngandoh, A.M. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Jurnal Manajemen*
- Puspitawati, L., & Nurshalihat, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12..
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7>
- Rustam Efendi. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Diakses dari Eprints Unmas.
- Rizaldi. (2020). "Kemampuan Karyawan dalam Berproduksi." [PDF] Elibrary Unikom. Tersediadi: https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8090/8/UNIKO_M_SARNOVI%20IKA%20YANTI_BAB%20II.pdf.

- Rizal, A. (2020). "Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(3), 70–79. DOI: 10.38035/jimt.v5i3.1691.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2020). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson Education Limited.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 3, No.2.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A., "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis di WBS," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2020.
- Sutrisno, Edy. 2019. & 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). "Indikator Produktivitas Kerja." Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [PDF] Tersedia di: <http://repo.darmajaya.ac.id/12023/8/Bab%202%20new.pdf>
- Suryani. (2020). "Produktivitas Kerja: Efektivitas dan Efisiensi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Ke-II, Vol.2 (1). 148-153.
- Sugiyono, (2021 *Metode Penelitian Pendidikan Edisi Ketu*). CV. ALFABETA.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>.
- Sedarmayanti . (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung : Mandar Maju .
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Thoha, M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis: Pengertian dan Ciri-Ciri*.
- Turmono, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*.

Tuala, A. (2020). Budaya Organisasi: Pengertian dan Karakteristik.

Wibowo, A. (2020). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sanggar Sarana Baja." Jurnal Manajemen dan Bisnis.