



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT**

SKRIPSI

Maulana yusuf

1302015105

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT**

SKRIPSI

MAULANA YUSUF

1302015105

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil *plagiat* atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Agustus 2018



(MAULANA YUSUF)

NIM : 1302015105

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT**

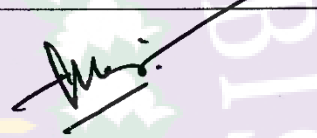
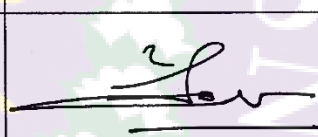
**NAMA** : **MAULANA YUSUF**

**NIM** : **1302015105**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr., Ahmad H.Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi., M.Si	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PIZZA HUT  
DELIVERY DI JAKARTA BARAT**

yang disusun oleh:  
Maulana Yusuf  
1302015105

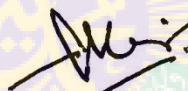
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

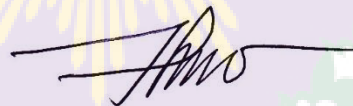
Pada tanggal: 11 Agustus 2018

**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:

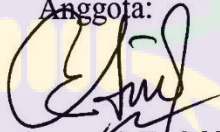


(Dr., Ahmad H. Abubakar, M.M.)  
Sekretaris Merangkap Anggota:



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

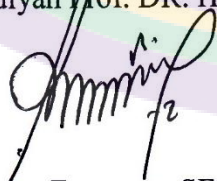
Anggota:



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen      Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas      Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M.



Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.



## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

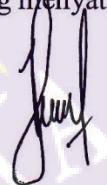
Nama : Maulana Yusuf  
NPM : 1302015105  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal: 9 Agustus 2018  
Yang menyatakan



(Maulana Yusuf)

## ABSTRAKSI

**Maulana Yusuf (1302015105)**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY DI JAKARTA BARAT**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pizza hut delivery di Jakarta Barat.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dan eksplansi dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari satu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *pizza hut delivery* di Jakarta Barat sebanyak 121 responden. Teknik pengolahan menggunakan SPSS versi 2.0, dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F Hitung 93,560  $F = 3,10$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil uji statistik t dapat diketahui variabel budaya organisasi memiliki  $t_{hitung} 12,865 > t_{tabel} 2,050$  dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian  $H_1$  diterima. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} 3,666 > t_{tabel} 2,050$  dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil

analisis koefisien Determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa Adjusted ( $R^2$ ) adalah 0,607 yang artinya variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 60,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,320. Karena nilai korelasi berada pada *range* 0,000-0,690 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan sangat rendah. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka produktivitas kerja juga akan semakin baik karena korelasi kedua variabel signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,764. Karena nilai korelasi berada pada *range* 0,000-0,690 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan sangat rendah. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka produktivitas kerja juga akan semakin baik karena korelasi kedua variabel signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pizza hut delivery di Jakarta Barat, sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



## ABSTRACT

**Maulana Yusuf (1302015105)**

### **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY PIZZA HUT DELIVERY IN WEST JAKARTA**

*Essay. Program Strata One Management Studies Program. Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Productivity**

This study aims to determine how the influence of organizational culture and work environment to work productivity pizza hut delivery employees in West Jakarta.

In this study using survey and explanation method with the collection directly from the original source, in the form of distributing questionnaires taken from one sample. The sample in this research is all employees of pizza hut delivery in West Jakarta as many as 121 respondents. Processing technique using SPSS version 2.0, and data analysis used is the test of validity, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test and coefficient of determination. The result of F statistic test shows that the F value is 93,560  $F = 3.10$  and the significant value is  $0.000 < 0.05$ , so the organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on employee work productivity, thus H3 accepted. Based on the results of statistical tests t can be known organizational culture variables have t count  $12,865 > t_{table} 2.050$  and significance  $0.000$  smaller than value  $\alpha = 0.05$ , it means there is positive and significant influence between organizational culture and work environment to employee work productivity, thus H1 accepted. While the working environment variables have a t count of  $3.666 > t_{table} 2.050$  and the significance of  $0.000$  smaller than the value  $\alpha = 0.05$ , it means there is a positive and significant influence between work environment on employee work productivity, thus H2 accepted. Based on the results of Determination coefficient analysis ( $R^2$ ), shows that Adjusted ( $R^2$ ) is  $0.607$  which means organizational

culture variables and work environment variables are together able to affect work productivity variable of 60.7% while the rest is influenced by factors other than variable researched. The result of correlation coefficient analysis shows that between organizational culture variable with employee work productivity equal to 0,320. Because the correlation value is in the range 0.000-0,690 it can be concluded that the relationship between organizational culture and employee productivity is very low. Positive correlation value means a positive relationship, ie if the better organizational culture is given then the productivity of work will also be better because the correlation of both variables significant  $0.000 < 0.05$ . Result of correlation analysis between work environment variable with work productivity equal to 0,764. Because the correlation value is in the range 0.000-0,690 it can be concluded that the relationship between organizational culture and employee productivity is very low. Positive correlation value means a positive relationship, ie if the better organizational culture is given then the productivity of work will also be better because the correlation of both variables significant  $0.000 < 0.05$ . Based on the results of research obtained both organizational culture and work environment have a significant effect on employee productivity of pizza hut delivery in West Jakarta, so it needs to be maintained and more enhanced organizational culture and work environment in order to improve employee productivity.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kesehatan, kenikmatan dan rezeki yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Dalam penulisan proposal skripsi ini, banyak hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi, Alhamdulillah berkat rahmat dan pertolongan Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H.Suyatno M.Pd, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, SE, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. DR. HAMKA.
3. Bpak Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Keluarga saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat, doa dan dorongan baik secara materi maupun non materi kepada penulis selama ini.
5. Untuk sahabat kecil saya Mustofa Kamal, sahabat perjuangan saya Purwanto, Muhammad kurniawan azis, Helmi Suseno, Alfani Fathoni, Abdi Ridho Muslimin, Ahmad Jumhari, Ibnu Malik, Malikus Saleh, Reggi Julian Azzouzi, Kartono Surahman, Rumbal yang selalu memberikan motivasi , LY Faeldryanto, Ali Fadrihah, Suseno Subarkah, Ahmad Mutajid, Rizki Maulana, dan anak – anak RIMDAH .

6. Untuk Dosen pembimbing saya DR. Budi Permana Yusuf. M.M, Edi Setiawan SE., M.M yang telah membantu dan selalu memberikan semangat kepada saya selama proses dan pembuatan skripsi ini.
7. Untuk abang dan ade saya tersayang Ahmad Fajri dan Amrullah terimakasih atas kasih sayang kalian.
8. Untuk Soraya Nur Fikri yang selalu memberikan masukan dan semangat.
9. Seluruh karyawan *pizza hut delivery* yang telah membimbing dan memberikan masukan..
10. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

. Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Jakarta, 13 Februari 2018

Penulis,

(Maulana Yusuf)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK/INTISARI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	15
2.2.1 Budaya Organisasi.....	15
2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	18



2.2.1.3 Tipe Budaya Organisasi.....	19
2.2.1.4 Komponen Budaya Organisasi .....	20
2.2.1.5 Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	21
2.2.2 Lingkungan Kerja .....	21
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	22
2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3 Produktivitas .....	26
2.2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja .....	27
2.2.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	32
2.4 Rumusan Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	35
3.2 Operasional Variabel.....	35
3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1 Populasi .....	37
3.3.2 Sampel .....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.4.2 Teknik Pengumpulan data.....	39
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisa Data .....	41
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	41
3.5.1.1 Uji Validitas Data.....	41
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	42
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	43
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	43
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) .....	47

3.5.3.4 Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
4.1.1 Sejarah Pizza Hut Delivery.....	50
4.1.2 Visi dan Misi .....	52
4.1.3 Struktur Organisasi Pizza Hut Delivery .....	53
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	53
4.2.1 Identitas Responden .....	53
4.2.2 Analisis per Variabel .....	55
4.2.2.1 Budaya Organisasi .....	55
4.2.2.2 Lingkungan Kerja.....	62
4.2.2.3 Produktivitas Kerja .....	69
4.3 Uji Validitas Data .....	76
4.3.1 Uji Reabilitas .....	78
4.4 Analisis Statistik Deskriptif .....	80
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
4.5.1 Model Regresi Linier Berganda.....	81
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.6.1 Uji Normalitas .....	83
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	85
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.6.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	87
4.7 Koefisien Korelasi.....	87
4.8 Analisis Koefisien Determinasi .....	89
4.9 Uji Hipotesis .....	90
4.9.1 Uji Statistik <i>T</i> .....	90
4.9.2 Uji Statistik <i>F</i> .....	91
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan ....	93
5.2 Saran .....	96

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 99

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



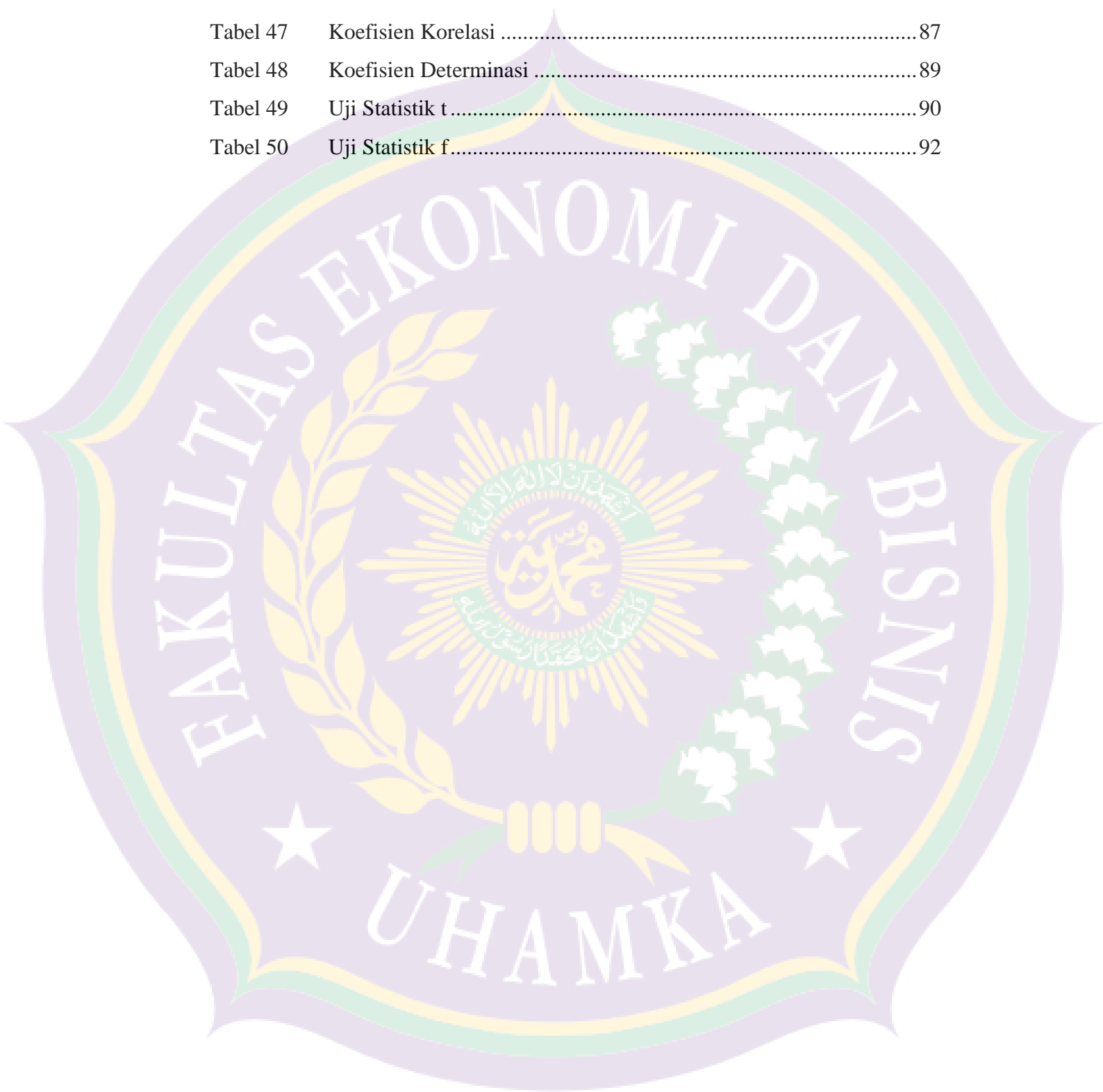
## DAFTAR TABEL

nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 2	Operasional Variabel .....	36
Tabel 3	Bobot Nilai Skala Likert .....	40
Tabel 4	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	43
Tabel 5	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 9	Saya sesuai dengan visi dan misi perusahaan .....	55
Tabel 10	karyawan pizza hut memiliki kesungguhan dalam merespon permintaan pemesan .....	55
Tabel 11	Pizza hut memiliki jam buka outlet yang sesuai dengan keinginan pelanggan .....	56
Tabel 12	Saya memiliki bahasa yang sama dalam bekerja.....	57
Tabel 13	Saya memiliki hubungan yang baik dalam menghadapi semua pekerjaan .....	58
Tabel 14	Saya memiliki penempatan status sesuai keahlian dan jabatan .....	58
Tabel 15	Pizza hut delivery mampu bersaing dalam sektor restoran siap saji .....	59
Tabel 16	Pemesan tidak terlalu lama menerima menu yang telah di pesan.....	60
Tabel 17	Skor dan Rata-Rata Kuesioner Budaya Organisasi .....	60
Tabel 18	Perusahaan memiliki penerangan yang baik.....	62
Tabel 19	Pengaturan temperatur suhu udara perusahaan sudah baik .....	63
Tabel 20	Kebisingan diperusahaan mengganggu konsenstrasi saya dalam bekerja.....	63
Tabel 21	Ruangan outlet pizza hut delivery memiliki interior yang baik.....	64
Tabel 22	Keamanan yang baik mendukung kenyamanan dalam bekerja.....	65

Tabel 23	Saya puas dengan pelayanan yang cepat dan tepat diberikan pizza hut .....	65
Tabel 24	Masalah terkadang terjadi pada saat delivery takeaway .....	66
Tabel 25	Semangat kerja menjadi lebih tinggi karena saling membantu .....	67
Tabel 26	Hubungan setiap karyawan terjalin dengan baik .....	67
Tabel 27	Skor dan Rata-Rata Kuesioner Lingkungan Kerja .....	68
Tabel 28	Kemampuan dalam memilih bahan baku sudah baik .....	69
Tabel 29	Pimpinan Pizza hut selalu menjaga kebersihan dan kesegaran makan dan minuman.....	70
Tabel 30	Peralatan dapur dan peralatan makan sudah lengkap dan canggih ..	71
Tabel 31	Karyawan pizza hut memiliki pengetahuan yang cukup tentang menu yang dipesan .....	71
Tabel 32	Setiap proses pembuatan pizza dilakukan dengan profesional dan sesuai standar kerja .....	72
Tabel 33	Karyawan pizza hut selalu memberikan hasil yang terbaik .....	73
Tabel 34	Citra rasa makanan dan minuman selalu di jaga dengan baik .....	74
Tabel 35	Semua bahan baku dijaga kebersihan, kesegaran dan kehalalannya .....	74
Tabel 36	Skor dan Rata-Rata Kuesioner Produktivitas kerja .....	75
Tabel 37	Uji validitas variabel Budaya Organisasi.....	77
Tabel 38	Uji validitas variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 39	Uji validitas variabel Produktivitas Kerja.....	78
Tabel 40	Uji realibilitas Budaya Organisasi .....	79
Tabel 41	Uji realibilitas Lingkungan Kerja .....	79
Tabel 42	Uji realibilitas Produktivitas Kerja .....	79
Tabel 43	Analisis Deskriptif Statistik .....	80
Tabel 44	Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 45	Uji Normalitas.....	83
Tabel 46	Uji Multikolinieritas .....	85



Tabel 47	Koefisien Korelasi .....	87
Tabel 48	Koefisien Determinasi .....	89
Tabel 49	Uji Statistik t .....	90
Tabel 50	Uji Statistik f .....	92



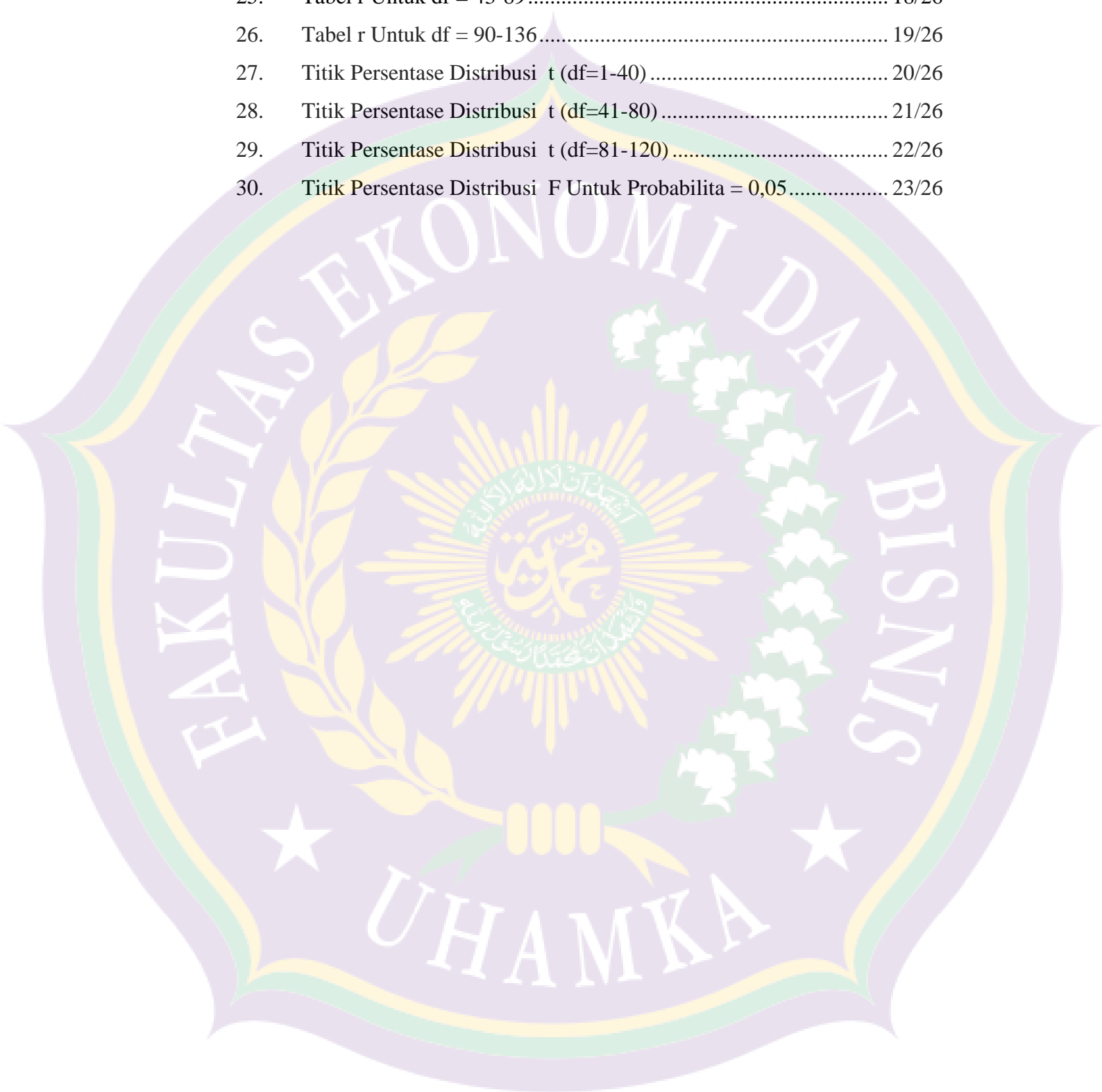
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pizza Hut Delivery .....	53
Gambar 4.2	Normal P-Plot of Regression Standardized Residual .....	84
Gambar 4.3	Regression Standardized Predicted Value (Heteroskedasitas) .	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....	1/26
2.	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	1/26
3.	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	1/26
4.	Nilai Minimum, Maksimum, Rata-Rata dan Standar Deviasi Masing-Masing Variabel .....	1/26
5.	Regresi Linier Berganda.....	2/26
6.	Normal P-P Plot of regression standart residual.....	2/26
7.	Uji Lagrange Multiplier.....	3/26
8.	Uji Simultan ( Uji F).....	3/26
9.	Koefisien Determinasi .....	3/26
10.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja.....	4/26
11.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.....	4/26
12.	Kuesioner Penelitian .....	5/26
13.	Identitas Responden.....	5/26
14.	Petunjuk Umum Kuesioner .....	5/26
15.	Budaya Organisasi (X1) .....	6/26
16.	Lingkungan Kerja (X2) .....	7/26
17.	Produktivitas Kerja (Y) .....	8/26
18.	Uji Validitas Budaya Organisasi .....	9/26
19.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	9/26
20.	Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	10/26
21.	Jumlah Responden Variabel X1 (Budaya Organisasi) .....	11/26
22.	Jumlah Responden Variabel X2 (Lingkungan Kerja) .....	13/26
23.	Jumlah Responden Variabel Y (Produktivitas Kerja) .....	15/26
24.	Tabel r Untuk df = 1-42.....	17/26

25.	Tabel r Untuk df = 43-89.....	18/26
26.	Tabel r Untuk df = 90-136.....	19/26
27.	Titik Persentase Distribusi t (df=1-40).....	20/26
28.	Titik Persentase Distribusi t (df=41-80).....	21/26
29.	Titik Persentase Distribusi t (df=81-120).....	22/26
30.	Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05.....	23/26



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi yang baik. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi yang baik tentu saja akan memaksimalkan peranan karyawan disetiap bagian-bagian untuk karyawan yang menguasai bidang tersebut. Sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai, karena organisasi tersebut melakukan hal yang efektif dalam menempatkan karyawan sesuai keahlian dibidangnya masing-masing.

Pizza Hut berdiri di Indonesia pertama kalinya tahun 1984, yaitu: Pizza Hut Djakarta Theater. Selanjutnya disusul oleh Pizza Hut Pondok Indah tahun 1985 dan Pizza Hut Tebet tahun 1987 di bawah PT. Trijaya Pelangi. Sementara itu, PT. Sarimelati Kencana (PT. SMK) berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT. SMK saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT. Trijaya Pelangi bergabung dengan PT. Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hut-nya. PT. SMK pertama kali berpusat di Djakarta Theater, kemudian Kemayoran. Hingga saat ini kantor pusat atau yang dikenal sebagai Support Center bertempat di Gedung Graha Mustika Ratu Lantai 8-9, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta.



Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama. Hingga saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan kenyamanan, keamanan, serta kepuasan konsumen terutama bagi konsumen muslim. Selain memperoleh sertifikat halal, PT. SMK juga telah memperoleh sertifikat HACCP dan telah menerapkan good manufacturing practices (GMP) dalam proses produksinya. Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memosisikan dirinya sebagai mid casual dining restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

Pizza Hut merupakan restoran yang melayani dine-in, take away, dan delivery service. Saat ini Pizza Hut melebarkan sayapnya dengan memiliki restoran dengan konsep baru delivery service yang berbeda dengan delivery service yang dimiliki sebelumnya. Konsep baru tersebut adalah PHD by Pizza Hut. Hingga saat ini restoran PHD terus berkembang di wilayah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang. Saat ini, restoran Pizza Hut sudah mencapai lebih dari 180 outlet dengan jumlah karyawan lebih dari 9000 orang termasuk dengan support center.

Keberhasilan Pizza Hut sebagai market leader, salah satunya dan yang paling utama, karena Pizza Hut dikelola di bawah manajemen raksasa perusahaan minuman ringan PepsiCo. Tidak bisa disangkal kekuatan jaringan pemasaran PepsiCo yang tersebar di banyak negara di dunia menjadi salah satu faktor penting yang ikut mendongkrak merek dagang sekaligus tingkat penjualan Pizza Hut. Dengan demikian, Pizza Hut memperoleh keuntungan karena menjadi anak

perusahaan PepsiCo yang dalam bahasa strategi disebut parenting advantage. Lepas dari itu semua, di saat yang sama, keberadaan Pizza Hut dibawah kendali perusahaan PepsiCo sesungguhnya bukan tanpa masalah. Pizza Hut, sebagai anak perusahaan PepsiCo, tentunya harus tunduk dan mengikuti semua ketentuan yang dibuat dan berlaku di perusahaan induk termasuk di dalamnya keharusan mengadopsi sistem manajemen PepsiCo. Sayangnya dalam batas-batas tertentu sistem manajemen tersebut tidak cocok dengan karakteristik bisnis Pizza Hut. Akibatnya, tidak bisa dipungkiri jika muncul anggapan bahwa Pizza Hut, secara kultural, tidak bisa menjadi diri sendiri. Dalam situasi semacam ini, meminjam istilah yang digunakan oleh Morgan, Organisasi (dalam hal ini PepsiCo) seolah-3 Universitas Kristen Maranatha olah menjadi alat mendominasi dan berfungsi sebagai psychic prison (membelenggu secara psikis) bagi Pizza Hut. Oleh sebab itu tidak berlebihan jika Kerr dan Slocum mengumpamakan menyatunya kedua perusahaan tersebut seperti membuat salad tetapi gagal. Minyak dan cuka-dua komponen utama untuk membuat salad (yang gagal) selalu membentuk koloni masing-masing dan tidak mungkin menyatu. Masing-masing akan mengalir dengan arah yang berbeda. Dengan pernyataan yang lebih sederhana, budaya kedua perusahaan sesungguhnya tidak kompatibel. ([www.phd.co.id](http://www.phd.co.id)).

Untuk menciptakan produktivitas yang maksimal dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat

mempengaruhi budaya organisasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Hasibuan (2013) produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan *pizza hut delivery* menerapkan sistem *delivery/takeaway* 30 menit sampai, dan jika 30 menit tidak sampai maka customer berhak mendapatkan satu *pizza hut* produk yang sama. Di dalam kebijakan perusahaan ini tentunya tidak sependapat dengan karyawan yang berada di perusahaan tersebut karena karyawan masih mengeluhkan program *delivery/ takeaway* 30 menit tiba tersebut, keluhan itu bukan hanya dari karyawan bagian *delivery* namun chef dan lainnya berpendapat yang sama, keluhan yang dirasakan oleh para karyawan adalah jarak tempuh 1-1,5 km dan juga sudah dihitung pada saat customer melakukan pemesanan yang berdampak pada kurangnya kedisiplinan kerja karena semua dikejar waktu. Pada karyawan bagian *delivery/takeaway* yang tentunya sangat merasakan itu, karena mereka harus bekerja cepat pada saat *delivery* tanpa memikirkan keselamatan dalam berkendara yang berakibat sering terjadinya kecelakaan pada karyawan bagian *delivery*.

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antar satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. (www.artikel.com, 2015).

Di dalam budaya organisasi perusahaan pizza hut adalah ketidakkompatibelan budaya PepsiCo dan Pizza Hut bisa dilihat dari perbedaan karakteristik masing-masing sebagai berikut. PepsiCo yang di Indonesia dikenal sebagai produsen minuman ringan (produk utamanya pepsi cola) adalah perusahaan induk (holding company) yang menjual produk-produk dalam bentuk kemasan (consumer-packaged goods). Ciri khas dari produk kemasan hasil olahan PepsiCo. Produk-produk tersebut dijual melalui jalur distribusi yang panjang mulai dari distributor utama, pedagang besar (wholesaler), pedagang eceran (retailer) atau supermarket baru sampai ke konsumen akhir. Antara PepsiCo dengan konsumen akhir. Jalur distribusi tersebut sekaligus juga berfungsi sebagai media komunikasi antara PepsiCo dengan konsumen akhir. Cara lain yang digunakan untuk berkomunikasi dengan konsumen akhir adalah melalui media advertensi atau iklan.

Selain faktor budaya organisasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja

merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pemilihan warna ruangan sehingga memberikan dampak psikologis yang positif, penerangan yang cukup maupun juga bisa diiringi dengan musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Dengan begitu lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi di *pizza hut delivery* di Jakarta Barat yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan fisik yang terjadi adalah kurang harmonisnya hubungan antara atasan dan bawahan karena menurut bawahan tidak adanya toleransi umat beragama yang dilakukan oleh perusahaan contohnya ketika waktu shalat jumat telah tiba perusahaan tidak membolehkan karyawannya untuk keluar outlet sedangkan mayoritas pegawai *pizza hut delivery* di Jakarta Barat adalah islam, masalah yang selanjutnya yaitu lingkungan kerja non fisik, lingkungan non fisik yang terjadi adalah kurangnya fasilitas seperti keamanan/pengamanan kendaraan perusahaan maupun para karyawan yang menyebabkan kerugian bagi karyawan karena sering kehilangan kendaraan saat bekerja. Selanjutnya pada sistem kompensasi karyawan hanya mendapat gaji

dibawah UMR, tidak mendapatkan tunjangan sehari-hari seperti tunjangan lembur, makan, dan bonus bonus. Karyawan hanya mendapatkan tunjangan ketika hari-hari tertentu saja, seperti THR.

Mengingat sangat pentingnya masalah budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat. Seperti halnya uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pizza Hut Delivery di Jakarta Barat”***

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat?
2. Bagaimanakah pelaksanaan lingkungan kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat?
3. Bagaimanakah pelaksanaan produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada *pizza hut Delivery* di Jakarta Barat?



5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *pizza hut Delivery* di Jakarta Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *pizza hut Delivery* di Jakarta Barat?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain di luar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah batasan penelitian ini hanya meneliti apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan budaya organisasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* di Jakarta Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan *pizza hut Delivery* di Jakarta Barat.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Dari hasil kegiatan ini penulis akan mempelajari, meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada, diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasannya.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian yang terbatas ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi dunia akademik.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan objek penelitian dan memperkaya referensi yang telah ada sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdiyanto. (2012). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dalam Penentuan Penyaluran Kredit Perbankan Studi Pada Bank Umum Di Indonesia Periode Tahun 2006-2011. Proceedings of conference in business, accounting and manajement*. Vol. 1 No. 1 December 2012
- Alex S. Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anoraga, Pandji. (2011). *Psikologis kerja*: Rineka Cipta.
- Asian Journal of Business and Management Sciences Vol.4 (1) : Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*.
- Bayu Dwilaksono Hanafi. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance*). Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi, Unniversitas Negeri Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Evi Ika Kurniasari. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi)*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Surakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, (2010), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Ravianto, (2012). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara. Jakarta.

Kusriyanto, Bambang. (2014). *Meningkatkan Efektivitas karyawan*. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.

Nasution. M.N. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

\_\_\_\_\_. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia 1 Medan. Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/29814>

PT. Sarimelati Kencana. [www.phd.co.id](http://www.phd.co.id).

Ravianto, J, (2015), *Produktivitas dan Pengukuran*, Bina Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama

Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinugan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi keempat. Bumi Aksara.

Sugiyono.(2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Uno, Hamzah . (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.