

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. TANAYA HOSPITALITY GROUP (BONCAFE STEAK & ICE CREAM RESTAURANT OUTLET PREGOLAN) SURABAYA

Oleh :
Kusno aseb santoso

Program Study Manajemen :
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

e-mail :
asebsantoso@gmail.com

Abstract : *This study was intended to determine the effect of organizational culture, individual characteristics, and work environment on the work productivity of pt employees. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with statistical analysis tools and produces conclusions that can be generalized. The population used in this study were all boncafe steak & ice cream outlets in Surabaya pregolan, while the number of samples used in this study were 60 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 21.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable, and the classic assumption test that shows that the data is normal, and free from heteroscedasticity and multicollinearity. Multiple linear regression analysis obtained the model $Y = 0.942 + 0.182 X1 + 0.268 X2 + 0.126 X3 + e$, From the results of the F Test the results obtained are $F_{count} sig. F test 0.006 < 0.05$, which means that organizational culture (X1), individual characteristics (X2), and work environment (X3) simultaneously have a significant effect on work productivity (Y) boncafe steak & ice cream restaurant. From the t test results it can be seen that the organizational culture (X1) and work environment (X3) do not significantly and positively influence work productivity (Y) boncafe steak & ice cream restaurant, with each of them having $t_{count} (1,476)$, $t_{count} (1,511)$ is smaller than $t_{tabel} (2.00324)$, while the individual characteristic variable (X2) has $t_{count} (2.669)$ which is greater than $t_{tabel} (2.00324)$ which means that individual characteristics (X2) have a partial effect on work productivity variable (Y).*

Keywords: organizational culture, individual characteristics, work environment, work productivity.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui the ringht people in the right place at the right time

Castetter (1981 : 281) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

Organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi. Dalam interaksi tersebut, manusia dapat mencapai tujuannya. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan (taufiq amir,2017:192).

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau menurut mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaukan pekerjaan sehari-hari.

Penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tanaya hospitality group (*boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya*)

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (*boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya*)
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (*boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya*)
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (*boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya*)
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (*boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya*)

Tinjauan pustaka

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi

atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Budaya organisasi

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan (taufiq amir,2017:192) Budaya menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangibile* dari organisasi. Jika struktur merupakan kerangka organisasi, budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya.

Karakteristik individu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Lingkungan kerja

menurut mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan.

Menurut sudarmayanti (2009:21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terdiri dari dua, yakni :

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

Produktifitas kerja

produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktifitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher, 1987 : 3)

Penelitian terdahulu

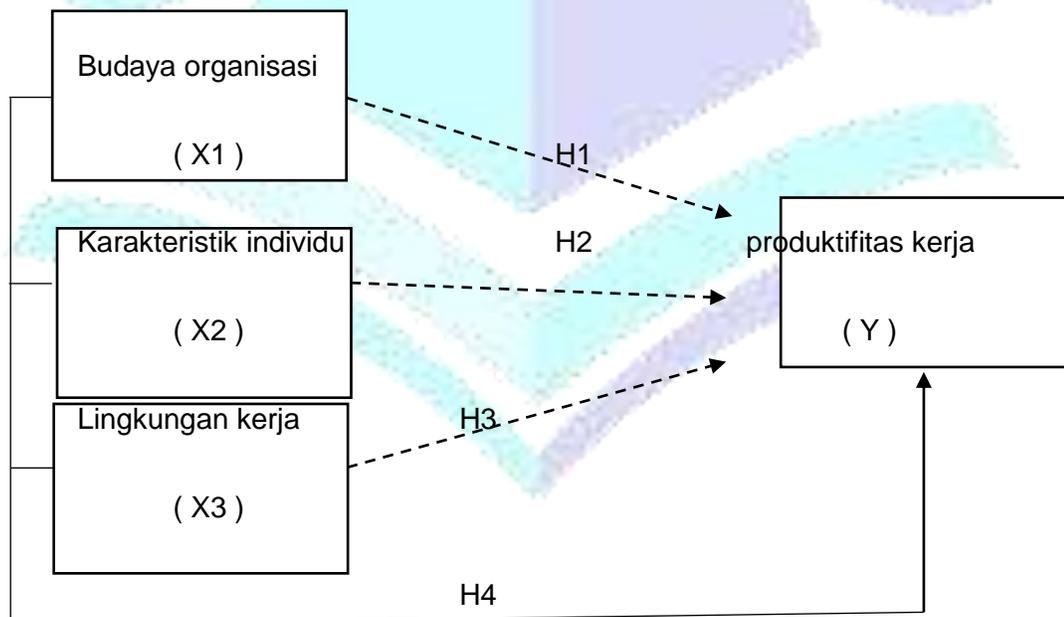
Penelitian Ade resta yunita, romat saragih (2019)

pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan perum bulog divre jawa barat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perum bulog divre jawa barat dengan sampel semua anggota populasi sebanyak 69 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktifitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik. Dilihat dari hasil hitung hipotesis bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja

Penelitian Rizqi Riyani Putri Farikha dan Denny Ardyanto (2016)

hubungan status gizi, karakteristik individu dengan produktivitas pekerja *sorting* dan *packing* Penelitian ini termasuk penelitian lapangan, sebab data primer diperoleh dengan cara observasi langsung. Sifat masalah dan analisis data, penelitian ini termasuk jenis deskriptif, sebab penelitian ini menjelaskan apakah ada hubungan atau tidak antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016 di PT. DPG Muliakeramik Group, Ngoro Jawa Timur. Populasi penelitian semua pekerja yang bekerja dibagian *sorting* dan *packing* PT. DPG Muliakeramik Group sebanyak 14 pekerja. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, besar sampel yaitu 14 orang. Variabel penelitian yaitu status gizi, karakteristik individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan), dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan indikator usia, lama kerja dan status gizi pekerja tersebut.

Kerangka konseptual



Sumber : Data diolah

Keterangan :

—————→ = pengaruh secara simultan

- - - - -→ = pengaruh secara parsial

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Dari pendapat di atas maka peneliti memutuskan metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik kemudian hasilnya diinterpretasikan.

Populasi dan sample

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff senior PT. Tanaya Hospitality Group (Boncafe Restaurant) Surabaya yang berjumlah 60 orang. Dan data sampel total yaitu sebagian staff senior Boncafe Restaurant yang berjumlah 60 orang.

Metode analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, kuisioner, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik.

Definisi operational variable

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependent)

Berikut ini variabel operational yang digunakan dalam penelitian ini :

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (Independen) yang akan diteliti, yaitu:

a. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah:

1. Orientasi hasil.
2. Orientasi orang.
3. Orientasi tim.
4. Keagresifan.
5. Kemantapan.

b. Karakteristik individu (X2)

karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Indikator karakteristik individu dalam penelitian ini adalah:

1. Kepribadian
2. Sikap
3. Kemampuan
4. Kepercayaan
5. Pengalaman kerja

c. Lingkungan kerja (X3)

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Suhu
1. Penerangan
2. Mutu Udara
3. Hubungan yang harmonis.
4. Kesempatan untuk maju.

Variabel Dependen (Terikat)

Pada penelitian ini terdapat variabel Terikat (dependen) yang akan diteliti yaitu variabel produktivitas kerja. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja
2. Penyederhanaan Kerja
3. Keterpaduan
4. Spesialisasi.

5. Desain Tempat Kerja.

6. Motivasi

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban item juga diberi skor, sebagai berikut :

Skala Likert

Kriteria	Skor/ Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.942	3.363
x1	.182	.123
x2	.268	.100
x3	.126	.083

uji regresi linier berganda

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,942 + 0,182 X_1 + 0,268 X_2 + 0,126 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

a. Nilai a sebesar $=0,942$

Konstanta (a) sebesar $0,942$ menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,942$ satuan.

b. Nilai β_1 sebesar $=0,182$

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $0,182$, berarti jika budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,182$ satuan. Dengan anggapan karakteristik individu (X_2), lingkungan kerja (X_3), konstan.

c. Nilai β_2 sebesar $=0,268$

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel karakteristik individu (X_2) sebesar $0,268$, berarti jika karakteristik individu (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,268$ satuan. Dengan budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_3), konstan.

d. Nilai β_3 sebesar $=0,126$

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar $0,126$, berarti jika lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan

mengalami kenaikan sebesar 0,126 satuan. Dengan anggapan budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), konstan.

Pengujian hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.513	3	11.838	4.599	.006 ^b
	Residual	144.137	56	2.574		
	Total	179.650	59			

Hasil pengujian diketahui nilai sig. uji F $0.006 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya variable budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.942	3.363		.280	.780
	x1	.182	.123	.185	1.476	.146
	x2	.268	.100	.329	2.669	.010

x3	.126	.083	.187	1.511	.137
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $1.476 < 2.00324$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel budaya organisasi secara individual dan signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). nilai signifikansi sebesar $2.669 > 2.00324$ maka H_0 tolak dan H_1 diterima, artinya variabel karakteristik individu secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). dan nilai signifikansi sebesar $1.511 < 2.00324$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja secara individual dan signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung} 4.599 > F_{tabel} 2.77$.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) semakin baik maka produktivitas kerja (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) semakin kurang baik maka produktivitas kerja (Y) akan semakin kurang baik juga.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1.476 < t_{tabel} 2.00324$ dan lingkungan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 1.511 < t_{tabel} 2.00324$ tidak berpengaruh secara parsial

terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan karakteristik individu (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2.669 > t_{tabel} 2.00324$

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. variabel budaya organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak atau simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y)
2. variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y)
3. variabel karakteristik individu (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

SARAN

Berdasarkan kesimpulan analisis yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Tanaya Hospitality Group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya untuk mampu merancang atau membuat budaya organisasi yang sesuai agar organisasi menjadi sukses dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Diharapkan kepada karyawan PT. Tanaya Hospitality Group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya agar lebih meningkatkan kerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Diharapkan kepada PT. Tanaya Hospitality Group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai agar proses peningkatan produktivitas kerja berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Diharapkan kepada karyawan PT. PT. Tanaya Hospitality Group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja sehingga sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil objek di PT. Tanaya Hospitality Group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan) surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKSA

amir, taufiq, perilaku organisasi, kencana prenada media group, jakarta

Bahri, Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

