

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
AFIFA SALSABILA
NPM. 2001110159**

**FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

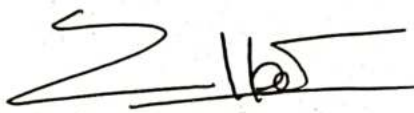
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : AFIFA SALSABILA
Nomor Pokok/ NIM : 2001110159
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3/04/24 Pembimbing I


: Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN: (0223116001)



Tanggal 3/04/24 Pembimbing II


: Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si
NIDN : (0211029501)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 3/4/24.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 3/4/24.....



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


: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN:0222096301

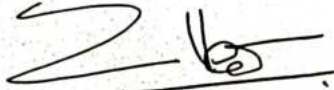
137 /PS/DFEB/ 24.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AFIFA SALSABILA
Nomor Pokok/ NIM : 2001110159
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG
PALEMBANG.

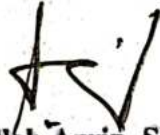
Penguji Skripsi
Tanggal 3/04/24 Penguji I


: Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN: (0223116001)

Tanggal 3/04/24 Penguji II


: Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si
NIDN : (0211029501)

Tanggal 3/04/24 Penguji III



: Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN: (0203026201)


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal




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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN:0222096301

137 / PS / DFEB / 24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afifa Salsabila

NIM : 2001110159

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024

Penulis,



Afifa Salsabila

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapatkan (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakan dan mendapatkan (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(QS: Al-Baqarah: 286)

“selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmatilah saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.”

(Boy Candra)

“Gunakan senyummu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia merubah senyummu.”

(Kim Taehyung)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT***
- 2. Kedua Orang Tuaku Bapak dan Ibuku
Tercinta***
- 3. Sahabat dan Teman-teman
Seperjuangkanku***
- 4. Keluarga Besarku***
- 5. Pembimbingku***
- 6. Almamater Kebanggaanku***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Budaya Oeganisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif terhadap Produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang.”**

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Nyanyu Khairani Putri, SE.,M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada orang tua tercinta saya bapak Eko Budi Sumyarto dan ibu saya Nuraini yang selalu senantiasa memberikan do'a dan semangat dan dukungan

yang tak henti-hentinya, sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini dengan baik sesuai dengan apa yang orang tua harapkan.

8. Kepada my best partner, best friend, and everthing Gilang Amrirullah terima kasih selalu mendukung, memotivasi, dan menyemangati saya untuk saya selalu maju sekalipun ketika saya sedang jatuh dan ingin menyerah. Terima kasih selalu menjadi pendengar dan pendukung terbaik saya.
9. Kepada teman – teman dan sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan sedikit atau banyak andil dan doa kepada saya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Saya ucapkan banyal terima kasih.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2024

Penulis,

Afifa Salsabila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2 Fungsi dan Budaya Organisasi.....	8
2.1.3 Budaya Organisasi Berdasarkan Tingkatan	9
2.1.4 Faktor-faktor Budaya Organisasi	10
2.1.5 Dimensi Budaya Organisasi.....	11

2.1.6	Indikator Budaya Organisasi.....	12
2.2	Lingkungan kerja	12
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.2.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3	Komunikasi	19
2.3.1	Pengertian komunikasi	19
2.3.2	Proses Komunikasi.....	20
2.3.3	Fungsi Komunikasi	21
2.3.4	Bentuk Komunikasi.....	21
2.3.5	Dimensi dan Indikator Komunikasi	23
2.4	Insentif.....	24
2.4.1	Pengertian Insentif	24
2.4.2	Jenis jenis Insentif.....	25
2.4.3	Bentuk Insentif.....	25
2.4.4	Ukuran- ukuran insentif	26
2.4.5	Dimensi dan Indikator Insentif.....	27
2.5	Produktivitas Kerja.....	29
2.5.1	Pengertian produktivitas kerja.....	29
2.5.2	Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	30
2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	31
2.5.4	Indikator Produktivitas Kerja.....	32
2.5.6	Pengukuran Produktivitas	33
2.6	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	34
2.7	Kerangka berfikir	38

2.8	Hipotesis.....	39
-----	----------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	TEMPAT DAN WAKTU	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
	3.2.1 Sumber Data.....	42
	3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	44
	3.3.1. Populasi.....	44
	3.3.2. Sampel.....	44
	3.3.3 Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian.....	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	45
	3.5.1 Variabel.....	45
	3.5.2 Definisi dan Operasional Variabel.....	46
3.6	Instrumen Penelitian.....	49
	3.6.1. Uji Validasi	49
	3.6.2. Uji Realibilitas.....	50
	3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
	3.6.3.1. Uji Normalitas.....	50
	3.6.3.2. Uji Multikolinieritas	51
	3.6.3.3. Uji Heteroskedasitas	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	52
	3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.8	Uji Hipotesis Penelitian.....	56
	3.8.1. Uji Simultan (uji F).....	56

3.8.2. Uji secara Parsial (uji T)	57
--	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Sejarah Singkat Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang.....	59
4.1.2. Visi dan Misi Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang	60
4.1.3 Struktur Organisasi.....	61
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	61
4.2. Pembahasan dan Interpretasi	63
4.2.1. Uji Instrumen Penelitian	63
4.2.1.1 Uji Validitas	63
4.2.1.2 Uji Realibilitas	67
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	69
4.2.2.2 Uji Heterokedastisitas	70
4.2.2.3 Uji Multikolenieritas	71
4.2.3. Teknik Analisis Data.....	71
4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.	73
4.2.4. Uji Hipotesis.....	74
4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F)	74
4.2.3.2 Uji Parsial (Uji t).....	75
4.3 Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Yang Ada Di Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang	2
Tabel 2. 1 penelitian Terdahulu Yang Relevan	34
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	41
Tabel 3. 2 Variabel Dan Definisi Operasional.....	47
Tabel 3. 3 Skala Likert Pengukur	49
Tabel 3. 4 Interpretasi.....	55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validasi Variabel Budaya Organisasi(X1	64
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja(X2).....	65
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validasi Variabel Komunikasi(X3)	66
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validasi Variabel Insentif(X4)	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validasi Variabel Produktivitas(Y)	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibitas	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolenieritas.....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji-F (Uji Silmutan).....	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji-T (Uji Parsial)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 7 Kerangka Berfikir	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang	61
gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	70

ABSTRAK

Afifa Salsabila. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, S.E., M.M., dan Nyayu Khairani Putri, SE.,M.Si)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif secara simultan terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja pada Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang yang berjumlah 50 orang dengan teknik pengambilan *sampling* menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien kolerasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,632 dengan $Sig.F < 0,000$; secara parsial tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 0,152$ dengan signifikan sebesar $0,880 > 0,05$; secara parsial tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = -0,197$ dengan signifikan sebesar $0,845 > 0,05$; secara parsial ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 2,729$ dengan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$; secara parsial tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 0,369$ dengan signifikan sebesar $0,714 > 0,05$.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan, komunikasi, insentif, produktivitas.

RIWAYAT HIDUP

Afifa Salsabila, lahir pada tanggal 03 januari 2001 dari Pasangan Bapak Eko Budi Sumyarto dan Nuraini, Anak ketida dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 192 PALEMBANG, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMPN 14 PALEMBANG dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMKN 6 PALEMBANG. Pada tahun 2020, memasuki Fakultas Eknomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2024

Afifa Salsabila

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Peranan manusia berperan dominan dan sangat aktif didalam perusahaan, karena manusia juga penentu tercapainya tujuan perusahaan. Manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Walaupun sebuah perusahaan memiliki alat-alat canggih tidak akan berguna didalam perusahaan tanpa karyawan yang aktif dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan perlu mengikut sertakan karyawan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki alat canggih pasti dalam menjalankan teknologi butuh sebuah karyawan.

Bila dikaitkan dengan judul penelitian bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang berupa makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadikan tempat untuk bertindak dan membedakan organisasi yang lainnya. (mas'ud dalam hakim dan hadipapo 2015:3)

Budaya organisasi menjadi nilai, norma sikap dan etika kerja dalam sebuah organisasi yang menjadi pegangan bersama dalam menjalankan perusahaan. dan dapat digunakan dalam menilai cara berfikir dari karyawan, sikap dan perilaku karyawan, kerjasama dan interaksi dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

tabel 1. 1

Data jumlah karyawan berdasarkan bagian yang ada di Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang

No	Jabatan karyawan	Jumlah karyawan
1.	Supervisor	1
2.	Chasier	3
3.	Senior server	2
4.	Server	5
5.	Head bar	1
6.	Bar	4
7.	Chef	1
8.	Cook	6
9.	Butcher	5
10.	Helper	6
11.	Checker	5
12.	Stewerd	4
13.	Head snack	1
14.	snack	6
	Total	50

(sumber: Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang sebanyak 50 orang dengan 14 jabatan yang berbeda.

Selain faktor lingkungan kerja, adapun komunikasi yang menurut Menurut Riyantini dan Triyono (2016:288) komunikasi organisasi adalah pemberian dan penafsiran pesan diantara unit komunikasi yang merupakan bagian dari sautu

organisasi tertentu, dengan adanya komunikasi antar karyawan di perusahaan yang baik maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat pula

Robbins (2013:274) mengemukakan bahwa sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan dilakukan ke dalam perusahaan sesuai kebutuhan perusahaan. Yang pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana dalam pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kerja karyawan.

Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, Mulia (2011) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

Kedai Tokopi Pai Li Bang merupakan salah satu restoran *Chinese food* yang berada di Social Market Palembang, Kedai Tokopi Pai Li Bang yang lokasinya strategis berada tepat di tengah kota dan di kelilingi perumahan elit, suasananya juga nyaman, dengan desain yang klasik, tidak hanya itu, Kedai Tokopi Pai Li Bang juga memiliki menu makanan dengan citarasa yang khas dan harga yang cukup terjangkau sehingga membuat Tokopi selalu ramai dengan pengunjung setiap harinya. Yang memiliki total karyawan 50 orang, perlunya menerapkan budaya organisasi yang menjadikan pedoman bagi perusahaan yang harus dijalankan setiap

pegasai atau karyawan, karena terjadinya penurunan terhadap produktifitas karyawan. Penulis melihat adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif yang kurang memiliki inisiatif dari diri sendiri dalam bekerja. Dimana beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP dan komunikasi antar karyawan juga terkadang tidak berjalan dengan baik sering terjadinya mis komunikasi. Karena bahwasannya komunikasi yang terjadi haruslah efektif agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, serta untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan sehingga lebih bersemngat dalam bekerja perlunya memberikan motivasi berupa insentif kepada karyawan berupa gaji pokok, dan tunjangan hari raya. Insentif yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berubah-ubah, hal ini juga dapat dipengaruhi dari absensi karyawan dalam bekerja dan berapa lamanya karyawan bergabung dengan perusahaannya tersebut

Dari uraian diatas peneliti dapat tertarik meneliti lebih jauh pembahasan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif terhadap produktifitas karyawannya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG PALEMBANG.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang?
4. Apakah komunikasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang?
5. Apakah insentif berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif secara simultan terhadap produktifitas karyawan kedai tokopi.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara persial terhadap produktifitas karyawan kedai tokopi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap produktifitas karyawan kedai tokopi.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara persial terhadap produktifitas karyawan kedai tokopi.
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara persial terhadap produktifitas karyawan kedai tokopi.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman dan mampu mempraktekkan dengan baik teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di Universitas Tridinanti Palembang.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemimpin dalam menentukan langkah-langkah untuk pengembangan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif yang baik untuk produktifitas karyawan kedepannya.

3. Manfaat bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referens atau sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk mengembangkan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim & Anwar Hadipapo. 2015. *Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi*. EKOBIS Vol.16, No.1, Januari 2015.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Buku Seru
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fattah, Husein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta

- Kuncoro, Mudrajad. 1998. *Metode Kuantitatif Teori & Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: YKPN
- Koontz, Harold & Cyril O'Dannel & Heinz Weihrich. 1986. *Manajemen, jilid 2*. Terjemahan Gunawan Hutaaruk. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Machmed Tun Ganyang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Cetakan Pertama. Bogor: IN MEDIA.
- Mulia, Sinta. 2011. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*. Vol 1, No 1. Hal 1-6
- Purwanto, Ngalm. 2010. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riyantini, Kurnia, Agus Triyono. 2016. *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*. *Jurnal Universitas Negeri Surakarta* Vol. 46 No. 2.
- Robbins, S. P. (2013). *Insentif*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sarwoto, 2011. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta. Ghalia
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung