

**PENGARUH NORMA, NILAI DOMINAN, ATURAN, DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA DALAM  
MASA PANDEMI COVID-19  
(Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**RICKY SAFEI**

**NPM 1816051054**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH NORMA, NILAI DOMINAN, ATURAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA DALAM MASA PANDEMI COVID-19 (Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)**

**Oleh**

**Ricky Safei**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberlangsungan usaha kuliner di masa pandemi covid-19 dilihat dari perspektif keberadaan norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan sampel 76 responden. Data diperoleh dari kuisioner yang disebar dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda, Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai dominan dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan usaha. Sementara itu, norma dan aturan tidak berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha. Lebih lanjut, variabel norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap keberlangsungan usaha. Nilai interaktif dan tanggung jawab menjadi indikator yang dinilai tinggi. Dengan demikian, menjaga hubungan personal yang baik dengan karyawan, dapat menguatkan rasa tanggung jawab bersama untuk mempertahankan keberlangsungan usaha.

**Kata Kunci: Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi, Keberlangsungan Usaha.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF NORMS, DOMINANT VALUES, RULES, AND ORGANIZATION CLIMATE ON BUSSINESS CONTINUITY AT PANDEMIC COVID-19 (Study at Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)***

**By**

**Ricky Safei**

*This study aims to determine the sustainability of the culinary business during the COVID-19 pandemic seen from the perspective of the existence of norms, dominant values, rules, and organizational climate. This study uses a quantitative approach with this type of research explanatory research. The sampling technique used is non-probability sampling with a sample of 76 respondents. Data obtained from questionnaires distributed using a Likert scale. Processing data on This study uses descriptive analysis and multiple linear regression. Based on the results of data analysis shows that the dominant value and organizational climate have a significant influence on business continuity. Meanwhile, norms and rules are not affect business continuity. Furthermore, norms, dominant values, rules, and climate variables the organization simultaneously affects the sustainability of the business. Interactive value and responsibility are indicators that are highly valued. Thus, maintaining good personal relationships with employees can strengthen the sense of shared responsibility to maintain business continuity.*

***Key Words: Norms, Dominant Values, Rules, Organizational Climate, Business Continuity***

**PENGARUH NORMA, NILAI DOMINAN, ATURAN, DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA DALAM  
MASA PANDEMI COVID-19  
(Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)**

**Oleh  
RICKY SAFEI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada  
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

**Judul Skripsi** : **PENGARUH NORMA, NILAI DOMINAN, ATURAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA DALAM MASA PANDEMI COVID-19 (Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)**

**Nama Mahasiswa** : **Ricky Safei**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : **1816051054**

**Program Studi** : **Ilmu Administrasi Bisnis**

**Fakultas** : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**1. Komisi Pembimbing**

**Dr. Jeni Wulandari, S.AB., M.Si.**  
NIP 19850115 200801 2 002

**Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**  
NIP 231504 630710 1 001

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

**Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.**  
NIP 19740918 200112 1 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.AB., M.Si.**



**Penguji I : Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



**Penguji II : Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**



**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP 19610807 198703 2 001

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 Oktober 2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah. dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Bandar Lampung, 27 September 2022  
Yang membuat Pernyataan,



METERAI  
TEMPEL  
2F1D0AKX072322691  
Ricky Safei

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ricky Safei merupakan anak keenam dari enam bersaudara yang lahir pada tanggal 18 Januari 2000 di Perumnas Way Halim, Bandar Lampung. Penulis merupakan anak keenam yang dilahirkan dari pasangan Bapak Khairuddin dan Ibu Upik Roslina(alm). Penulis memiliki tiga orang kakak perempuan yang bernama Eka Lispa Herlinda berumur 43 tahun, Sely Fitriani berumur 41 tahun, dan meilinda sari berumur 36 Tahu, Serta 2 kakak laki-laki yang bernama Andriansyah berumur 39 tahun dan Yoga Harlis sediwawan berumur 31 tahun.

Hingga saat ini, penulis telah menempuh pendidikan mulai dari Taman Kanak-kanak (TK) di TK Al-Azhar 2, Perumnas Way Halim, Bandar Lampung pada tahun 2004-2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 02 Perumnas Way Halim, Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan jenjang menengah pertama di SMP Al-Azhar-3, Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Di tahun 2018, penulis telah menyelesaikan pendidikan jenjang menengah atas di SMA YP-Unila Bandar Lampung.

Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah bergabung dalam organisasi yaitu HMJ Administrasi Bisnis FISIP Unila sebagai anggota tahun 2019-2020 dan AIESEC UNILA sebagai staff *Incoming Global* periode 2020-2021, anggota dari RAKANILA (Radio Kampus Unila) sejak 2018-2020, dan sebagai sekretaris di divisi Pengembangan Sumberdaya Anggota pada *Social Political English Club* Universitas Lampung. Pada tahun 2021, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata

(KKN) di Perumnas Way Halim, Way Halim, Bandar Lampung dan melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung di tempatkan pada divisi *Marketing and Communication*.

## MOTTO

“Jika kamu tak dapat melakukan hal besar, lakukanlah dari hal kecil namun dengan cara yang hebat”

-Napolan Hill-

“Tak pernah ada kata terlambat untuk mnjadi apa yang kamu impikan”

-George Eliot-

“Konsisten dalam melakukan sesuatu. Sebab, semua orang menjadi lebih baik jika mereka terus melakukannya”

- Ted Williams—

*“Believe in yourself and all that you are. Know that there is something inside you that is greater than any obstacle”*

-Christian D. Larson-

-Penulis-

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT  
Penulis persembahkan Karya kecil ini untuk

“Kedua orang tua, Bapak dan Ibu yang telah membesarkan,  
mendidik, membimbing dan memberikan kasih sayang yang luar biasa serta  
mendoakan, memberi motivasi dan semangat.

Tidak ada yang bisa penulis berikan untuk membalas segala  
pengorbanan yang telah kalian berikan kecuali ucapan Terimakasih  
yang tiada hentinya dan berusaha untuk membahagiakan dan  
membanggakan kalian.”

Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung demi kesuksesan  
dan keberhasilan penulis

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa dan seluruh dosen yang telah  
membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa  
depan

Almamater yang sangat penulis cintai dan banggakan  
**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Yang Maha Esa yang telah melimpahkan sukacita dan hikmatnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang membuat penulis menjadi pribadi yang lebih sabar dan lebih menghargai waktu. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **PENGARUH Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi Terhadap Keberlangsungan Usaha Dalam Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung)** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan. S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Robi Cahyadi, S.IP. M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Suprihatin Ali. S.Sos., M.Sc., selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. K Bagus Wardianto. S.Sos, M.AB, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak

memberikan masukan, saran, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memotivasi penulis untuk segera mengerjakan revisian dan menyelesaikan perskripsian ini.

8. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B.,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memotivasi penulis untuk segera mengerjakan revisian dan menyelesaikan perskripsian ini.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M. Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, memberikan solusi disetiap permasalahan yang timbul dalam skripsi dan selalu memberikan pemahaman ketika penulis bingung dalam proses bimbingan.
10. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.SI selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
12. Mba Iin dan Bung Reza, selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan banyak bantuan dalam segala proses pengerjaan skripsi.
13. Terkhusus untuk Ibu April dan Mba Pita selaku bagian dari Rumah Kayu, Terima kasih banyak atas bantuan yang telah diberikan ke penulis dalam pengambilan data skripsi ini.
14. Teristimewa untuk almarhumah Ibu yang sudah melahirkan, membesarkan, merawat dan mendidiku dengan baik. Terimakasih banyak sudah memberikan semua yang terbaik untukku. Mendukung serta mendoakan setiap langkah baik yang kupilih. Terimakasih atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkanku sampai kejenjang sarjana. Semua pengorbanan ibu tidak akan bisa terukur oleh apapun.
15. Untuk Ayah Terimakasih atas kerja keras, pengorbanan, dan setiap doanya serta selalu mendukung setiap keputusan yang kuambil. Sehat dan Bahagia selalu untuk Ayah.

16. Saudara sekandung, kakak-kakakku tersayang Eka Lispa Herlinda, Sely Fitriani, Andriansyah, Meilinda sari, Yoga Harlis. Terimakasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.
17. Teman-teman dan sahabat terbaikku di bangku SMA Alin Ayuni, Dinda Anggun Tasya, seluruh anggota ARRGi dan TTS. Terimakasih atas doa dan dukungan kalian selama ini. Dan juga terimakasih kepada temanku ANCY, Suka dan duka menjadikan kita semakin dekat semoga sehat selalu dan sukses dalam cita-cita kalian.
18. Teman-temanku Fatiah, Amanda, Zara, Sahla, Sarah, Winda, Adit, Hendro. Terimakasih sudah menjadi teman ku dalam menyelesaikan skripsi ini
19. Seluruh pihak yang ikut andil dalam membantu dan memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
20. Almamaterku Tercinta.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “sempurna”. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung, 26 September 2022

**Ricky Safei**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>7</b>
1.1 Latar Belakang .....	7
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	13
1.4.2. Manfaat Praktis .....	13
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1. Perilaku Organisasi .....	14
2. 1. 1. Perilaku Organisasi dalam tingkatan Individu.....	15
2. 1. 2. Perilaku Organisasi dalam tingkatan Kelompok .....	18
2. 1. 3. Perilaku organisasi dalam tingkatan Organisasi .....	19
2. 2. Norma.....	20
2.3. Nilai Dominan .....	22
2.4. Aturan.....	24
2. 5. Iklim Organisasi .....	25
2.6. Keberlangsungan Usaha.....	27
2.7. Penelitian Terdahulu .....	30
2.8. Kerangka Pemikiran .....	32
2.9. Hipotesis.....	35

<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	36
3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	36
3.3. Populasi dan Sampel .....	41
3.4. Skala Pengukuran.....	42
3.5. Jenis Data .....	42
3.5.1. Data Primer .....	42
3.5.2. Data Sekunder .....	43
3.6. Teknik Pengumpulan data.....	43
3.7. Teknik Pengujian Instrumen .....	44
3.7.1. Uji Validitas.....	44
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	46
3.8. Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	48
3.8.1.1. Analisis Nilai Rata-Rata (mean).....	48
3.8.1.2. Standar Deviasi .....	49
3.8.2. Uji Asumsi Klasik .....	49
3.8.2.1. Uji Normalitas.....	49
3.8.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.8.2.3. Uji Multikolinearitas .....	50
3.9. Uji Regresi Linear Berganda.....	50
3.10. Uji Hipotesis.....	51
3.10.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) .....	51
3.10.2. Uji Simultan (Uji F).....	52
3.11. Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	53
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
4.2. Hasil Analisis Deskriptif .....	54
4.2.1. Distribusi Frekuensi .....	58
4.2.2. Distribusi Jawaban Responden .....	61
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.1. Uji Normalitas .....	67
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.3.3. Uji Multikolinearitas .....	69

4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	72
4.5.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	72
4.5.2. Uji Simultan (Uji F) .....	74
4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
4.7. Pembahasan .....	75
4.7.1. Pengaruh Norma Terhadap Keberlangsungan Usaha .....	75
4.7.2. Pengaruh Nilai Dominan Terhadap Keberlangsungan Usaha.....	77
4.7.3. Pengaruh Aturan Terhadap Keberlangsungan Usaha .....	78
4.7.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keberlangsungan Usaha.....	79
4.7.5. Pengaruh Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi Terhadap Keberlangsungan Usaha .....	81
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Data jumlah restoran di Bandar Lampung dari tahun 2017 hingga 2021 ....	9
2. Indikator Norma.....	21
3. Indikator Nilai Dominan .....	23
4. Indikator aturan .....	25
5. Indikator dalam Iklim Organisasi .....	27
6. Indikator Keberlangsungan usaha.....	28
7. Penelitian Terdahulu .....	30
8. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	37
9. Skala <i>Likert</i> .....	42
10. Hasil Uji Validitas.....	45
11. Hasil Uji Reliabilitas.....	47
12. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	53
13. Interpretasi Skala Penilaian Responden .....	61
14. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Norma .....	61
15. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Nilai Dominan .....	62
16. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Aturan .....	63
17. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Nilai Iklim Organisasi .....	64
18. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Keberlangsungan Usaha ..	65
19. Uji Multikolinearitas .....	69
20. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
21. Hasil Uji T.....	72
22. Perbandingan ttabel dan thitung .....	73
23. Hasil Uji Simultan .....	74
24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. 3 determinan perilaku organisasi .....	15
2. Hubungan individu terhadap organisasi .....	17
3. Kerangka berpikir .....	34
4. Rumus <i>Pearson's Product Moment Correlation</i> .....	44
5. Rumus <i>Alpha Cronbach's</i> .....	47
6. Rumus Nilai Rata-rata ( <i>mean</i> ) .....	48
7. Rumus Standar Deviasi .....	49
8. Persamaan Regresi Linear Berganda .....	51
9. Rumus $t_{hitung}$ .....	52
10. Rumus $F_{hitung}$ .....	52
11. Rumus Koefisien Determinasi .....	53
12. Restoran Rumah Kayu di Kota Bandar Lampung .....	54
13. Protokol kebersihan alat makan yang diterapkan Restoran Rumah Kayu .....	57
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	60
18. Uji Normalitas .....	68
19. Uji Heteroskedasitas .....	69

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kuliner merupakan salah satu sektor bisnis yang terus bertambah seiring waktu (Kumala, *et al.*, 2020). Mengacu pada jenis tempat usaha kuliner, dikenal istilah rumah makan dan restoran. Perbedaan mendasar dari kedua tempat tersebut adalah restoran memiliki standar dan aturan tertentu dengan adanya sistem manajemen profesional (Ayudia, 2022). Restoran juga dapat diartikan sebagai suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya, baik berupa makanan maupun minuman (Nifati *et al.*, 2017). Sementara itu, Rumah makan tidak memiliki sistem manajemen yang baku dan mengikat serta struktur manajemen (Ayudia, 2022).

Restoran menjadi salah satu jenis tempat usaha kuliner yang dianggap fungsional. Mengacu pada pendapat Subakti (2014), bahwa fungsi restoran sebagai sarana untuk melaksanakan *food service industry* atau melalui bagian dari akomodasi pariwisata untuk memenuhi kebutuhan wisatawan atau *customer*.

Restoran digolongkan sebagai bisnis yang berkaitan secara langsung dengan industri makanan dan minuman. Kelompok industri ini menjadi subsektor prioritas pada tahun 2018 dan menjadi perhatian lebih oleh pemerintah untuk mencapai target pertumbuhan industri non-migas dengan kontribusi sebesar 34% terhadap industri di Indonesia. Kemudian, terhitung dari tahun 2017, sektor ini (Industri Makanan dan Minuman) menjadi industri dengan pertumbuhan tertinggi di Indonesia; yaitu sebesar 9,23% (Warta, 2018). Fenomena peningkatan industri ini juga terjadi di kota Bandar Lampung, mengacu pada data persetujuan TDUP bahwa pada tahun 2017 dan 2018, jumlah restoran sebagai salah satu dari sektor

Industri makanan dan minuman yang ada di Kota Bandar Lampung mengalami peningkatan (data dapat dilihat pada tabel 1.1.)

Namun, pada tahun 2020 terjadi pandemi covid-19. Pandemi covid-19 di Indonesia ditetapkan sebagai bencana nasional oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 13 April 2020. Semenjak penetapan tersebut, penanganan covid-19 dilaksanakan oleh Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (Arifin D, 2020). Terhitung selama lebih dari 2 tahun, hingga pada tanggal 17 Mei 2022 ditetapkan bagi masyarakat boleh melepaskan masker di luar ruangan berdasarkan Pidato Presiden Joko Widodo (Musthafa, 2022). Selama rentang waktu pandemi, terjadi penutupan usaha yang tidak hanya berdampak pada beberapa sektor, tetapi terhadap keseluruhan sektor dan keseluruhan usaha yang hadir.

Beberapa jenis industri yang mampu bertahan di masa pandemi covid-19 diantaranya adalah industri gas, listrik, air bersih, pertanian, peternakan, perkebunan, perikanan, otomotif dan perbankan (Muhammad, 2021). Sementara itu, perkembangan jenis industri makanan dan minuman berpeluang terhambat selama pandemi covid-19 (Hidayat, 2020).

Fakta terhambatnya perkembangan industri makanan dan minuman sesuai dan terbukti dengan data di lapangan. Sepanjang tahun 2020 hingga Februari 2021 sebanyak 1.033 restoran di Indonesia yang tutup secara permanen (Sutrisno dalam Arifin, 2021). Berdasarkan data dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Lampung, memaparkan bahwa terdapat 12 hotel dan restoran tutup sementara secara operasional di Lampung, diantaranya adalah Hotel Yunna, Hotel Sheraton, Swiss-Belhotel, Hotel Bandara Syariah, Hotel Sahid, Hotel Nusantara Syariah, Hotel Emersia, Marcopolo dan Suak Sumatera Resort, Kampung Wisata Tabek Indah, Restoran Rumah Kayu, Lembah Hijau dan Akparsan (Oktaria, 2020). Sementara itu, mengacu pada data TDUP, bahwa pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan yang sangat signifikan terhadap penambahan jumlah usaha restoran di Bandar Lampung selama masa pandemi covid-19. Penurunan perkembangan usaha restoran sebanding dengan merosotnya jumlah usaha restoran di Indonesia (Arifin, 2021).

**Tabel 1.1. Data jumlah restoran di Bandar Lampung dari tahun 2017 hingga 2021.**

Tahun	Jumlah perkembangan restoran
2017	36
2018	40
2019	20
2020	6
2021	2

*Sumber: Data persetujuan TDUP, 2022*

Fenomena penutupan usaha restoran secara massal berkaitan erat dengan kemampuan suatu restoran untuk menjalankan usaha. Keberlangsungan usaha mendeskripsikan kemampuan bertahan dari bisnis untuk berjalan di berbagai kondisi; jatuh bangun yang tergambarkan melalui profitabilitas ekonomi (Jogaratanam, 2017). Kemampuan bertahan dari bisnis tercermin dari jalannya usaha dan keberhasilan usaha tersebut dalam menghadapi berbagai fenomena yang terjadi, salah satunya pandemi covid-19.

Keberlangsungan usaha suatu organisasi lahir dari adanya kemampuan berbagai individu atau pihak yang tergabung dalam usaha tersebut untuk menjalankan usaha dengan baik sesuai visi misi yang diberlakukan. Komponen keberlangsungan usaha meliputi 1) Ketahanan operasional (*operatonal resilience*), 2) Ketahanan Rantai Pasok (*Supply Chain Resilience*), 3) Ketahanan Informasi (*Information Resilience*) (Kerr, 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu, keberlangsungan usaha dapat dipengaruhi oleh norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi (Chatman et al, 2014; Aisah, 2015; Mills et al, 2017; Schneider et al, 2012).

Norma secara harfiah diartikan sebagai aturan tidak tertulis yang mengatur kebiasaan individu (Chatman, *et al.*, 2014). Norma membentuk kebiasaan yang dilakukan individu yang disepakati dari kesepakatan bersama dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan, bahwa norma dapat mempengaruhi performa kerja karyawan terhadap komitmen dan konsistensi

dalam pekerjaan sehingga dapat menjadi indikator dalam memprediksi kemampuan dari keberlangsungan usaha (Anggelina & Japarinto, 2014).

Selain norma, terdapat nilai dominan yang mengacu pada nilai-nilai utama yang berkembang, dan dijadikan sebagai gambaran kebiasaan organisasi yang dianggap penting (Luthans, 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Aisah, 2015) bahwa nilai dominan didapatkan dari adanya korelasi antara nilai sosial yang telah dibangun dalam waktu yang lama terhadap kebiasaan masyarakat sekitar (dalam hal organisasi tersebut) yang sering dilakukan, sehingga suatu kebiasaan tersebut dianggap nilai dominan dikarenakan sudah tercermin melalui karakteristik keseharian individu.

Selanjutnya yakni variabel aturan, menurut Luthans (2011) aturan adalah suatu ketetapan yang membuat individu menjadi konsisten dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu (Mills, *et al.*, 2017), aturan dapat mempengaruhi perilaku organisasi, sehingga menjadi dasar dari keberlangsungan prosedur kerja karyawan terhadap jalannya usaha, dan mempengaruhi faktor jalannya keberlangsungan usaha. Aturan memuat arahan terhadap karyawan untuk hal-hal yang harus atau tidak harus untuk dilakukan.

Terakhir, terdapat terminologi iklim organisasi yang mendeskripsikan mengenai gabungan beberapa persepsi individu sehingga memuat pemikiran kompleks baik formal maupun informal (Schneider, *et al.*, 2012). Mengacu pada penelitian terdahulu, iklim organisasi menjadi kerangka awal dari berkembangnya pemikiran-pemikiran yang membentuk proses-proses yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi sesuai tujuan organisasi tersebut (Schneider, *et al.*, 2012).

Berkenaan dengan faktor-faktor tersebut, terdapat salah satu usaha restoran di Propinsi Lampung yang sudah menjalankan usaha cukup lama sejak tahun 2006, yakni Restoran Rumah Kayu. Restoran ini memiliki motto "*Pleasant always green*" atau mengedepankan hijaunya suasana layaknya tamandan memiliki misi untuk memberikan servis yang berkualitas dan memuaskan konsumen. Sejak restoran ini berdiri hingga saat ini, konsep yang diterapkan terhadap

keberlangsungan usaha dari restoran ini adalah *family-restaurant*, sehingga nuansa yang ditawarkan berupa restoran yang cocok untuk berkumpul bersama keluarga, kerabat, maupun komunitas. Saat fenomena pandemi covid-19 berlangsung, Restoran Rumah Kayu pernah melakukan penutupan sementara terkait penyesuaian terhadap masa pandemi covid-19. Namun, Restoran Rumah Kayu tetap mampu bertahan ditengah keterbatasan yang dialami di masa tersebut, dan terus bertahan hingga saat ini.

Berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan di Restoran Rumah Kayu, bahwa Restoran Rumah Kayu merupakan salah satu restoran yang mengedepankan kesejahteraan karyawan, sehingga terdapat 8 karyawan dengan posisi 2 orang sebagai *driver*, 2 orang sebagai kepala dapur, 3 orang sebagai kasir, dan 1 orang sebagai pelayan yang masih bekerja semenjak restoran ini didirikan pada tahun 2006. Kemudian, Restoran Rumah Kayu telah mengalami penutupan sementara selama masa pandemi covid-19 sebanyak dua kali, terhitung pada 23 Maret hingga 1 Mei 2020 dan pada 11 Juni hingga 5 Juli 2021. Namun, dari tahun 2019 (sebelum pandemi) dan saat masa pandemi serta penutupan sementara hingga saat ini, Restoran Rumah Kayu tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan.

Penyesuaian yang dilakukan Rumah Kayu selama masa pandemi adalah pemesanan makanan atau *delivery order*, dan pelaksanaan Protokol Kesehatan (Prokes) terhadap SOP karyawan. Sementara itu, keterbatasan pembiayaan operasional selama masa pandemi dilakukan melalui subsidi silang terhadap beberapa perusahaan lainnya yang berafiliasi. Kemudian, Restoran Rumah Kayu meyakini terdapat pengaruh dari kesesuaian norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi yang diterapkan terhadap karyawan, sehingga visi misi usaha terlaksana dan usaha ini tetap dapat berlangsung sebelum pandemi, saat pandemi, hingga saat ini (Wawancara dengan Aprilia, HRD Restoran, tanggal 2 Juni 2022, pukul 10.30 WIB). Keberlangsungan usaha Restoran Rumah Kayu sejak tahun 2006 dan tetap mampu bertahan hingga saat ini walaupun menghadapi pandemi covid-19 sehingga menjadi dasar awal bagi peneliti untuk memilih Restoran Rumah Kayu dalam menganalisis lebih lanjut pengaruh norma, nilai dominan,

aturan, dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha khususnya selama masa pandemi hingga saat ini.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh norma terhadap keberlangsungan Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
2. Apakah terdapat pengaruh nilai dominan terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
3. Apakah terdapat pengaruh aturan terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
5. Apakah terdapat pengaruh simultan norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh norma terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
2. Pengaruh nilai dominan terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
3. Pengaruh aturan terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?
5. Pengaruh simultan norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha restoran Rumah Kayu Bandar Lampung dalam masa pandemi covid-19?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan dan memperluas kajian ilmu pada pengaruh norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha suatu bisnis.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pelaku Usaha**

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan positif bagi pelaku usaha restoran untuk dapat mengembangkan usahanya melalui pengaruh norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi.

#### **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan serta wawasan bagi peneliti selanjutnya, yang ingin mengkaji tentang perilaku organisasi, khususnya pengaruh norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Perilaku Organisasi

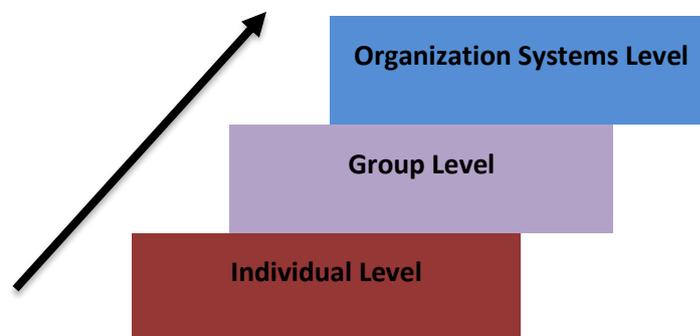
Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi (Wijaya, 2017). Sementara itu, pendapat lain mengenai perilaku organisasi adalah sebagai suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2019). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi (Wijaya, 2017).

Secara multidisiplin, menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 172) terdapat prinsip-prinsip konsep yang dihasilkan melalui perilaku organisasi, yang dapat digambarkan dalam beberapa hal, diantaranya yaitu:

1. Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi.
2. Perilaku organisasi adalah multidisiplin yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip disiplin ilmu.
3. Dalam organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar.

4. Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut.
5. Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi.
6. Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.

Berdasarkan 6 (enam) hal diatas, dapat diketahui bahwa lingkup ilmu perilaku organisasi meliputi psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya yang memberikan kerangka dasar dan prinsip pada bidang perilaku organisasi (wijaya, 2017). Dari memahami lingkup ilmu perilaku organisasi, terdapat tiga determinan perilaku dalam organisasi yaitu Individu, Kelompok, dan Struktur/sistem Organisasi (Sidim dan Rhapsalyani, 2021). Ketiga determinan tersebut dapat digunakan sebagai dasar tingkat analisis perilaku organisasi yang terbentuk (Wijaya, 2017).



*Sumber: Robbins, 2013*

**Gambar 2.1. 3 determinan Perilaku Organisasi**

### **2. 1. 1. Perilaku Organisasi dalam tingkatan Individu**

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya (Wijaya, 2017). Perilaku tersebut terbentuk dari dasar awal dan tujuan tiap

manusia atau individu, yaitu setiap manusia memiliki kebutuhan, dan mereka memerlukan tempat untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu organisasi (Widyanti, 2019).

Manusia adalah salah satu dimensi penting dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas perusahaan harus dimulai dari perbaikan produktivitas karyawan (Widyanti, 2019). Perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut (Wijaya, 2017).

Pada tingkat individu, manajer dan karyawan perlu belajar bagaimana bekerja dengan orang-orang yang mungkin berbeda dari diri mereka sendiri dalam berbagai dimensi, termasuk kepribadian, persepsi, nilai, dan sikap. Individu juga memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang berbeda, dan ini mempengaruhi cara manajer mengelola karyawan (Sidim dan Rhapyalyani, 2021). Tiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, dan tercermin dengan adanya studi terkait karakteristik organisasi dan pengaruhnya terhadap individu yang terbagi atas beberapa komponen, diantaranya adalah (Widyanti, 2019);

1. Karakteristik Biografis; mendeskripsikan pengaruh usia, jenis kelamin, status pernikahan, banyaknya tanggungan dan masa kerja terhadap perilaku masing-masing individu di dalam organisasi.
2. Kemampuan; menjelaskan intelektual dan fisik masing-masing individu terhadap kinerja mereka pada pekerjaannya.
3. Kepribadian; bahwa tiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, bahwa kepribadian yang dimaksud adalah bagaimana individu memberikan respon terhadap rangsangan-rangsangan yang mereka hadapi. Hal ini berkaitan dengan penyesuaian individu dalam standar perilaku yang diharapkan organisasi. Melalui komponen ini, akan melahirkan beberapa aspek yang mempengaruhi karakteristik

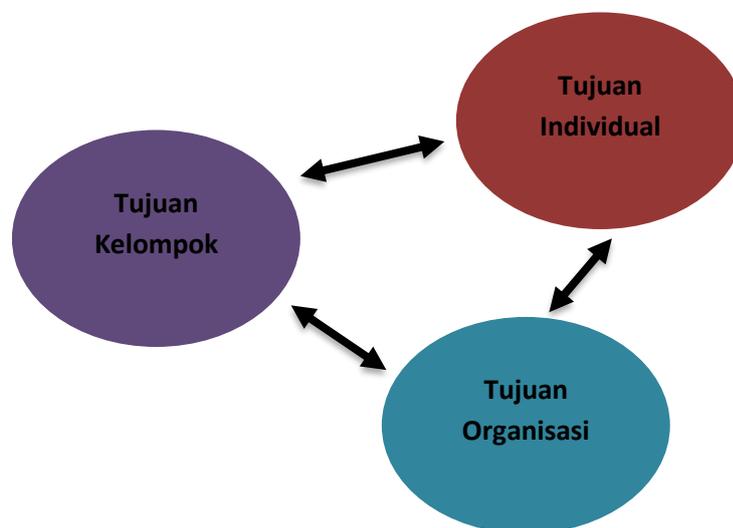
organisasi dari segi peran individu, seperti bagaimana individu bertindak, berperilaku sesuai yang diharapkan (Wijaya, 2017).

4. Persepsi; merupakan proses dimana tiap individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

5. Nilai; menyatakan keyakinan bahwa suatu cara perilaku mengandung unsur pertimbangan yang berdasarkan gagasan-gagasan individu mengenai apa yang benar, apa yang harus dilakukan, dan apa yang diinginkan. Hal ini berkaitan dengan tindakan yang secara tidak langsung wajib dilakukan bagi individu dalam organisasi. Nilai menjelaskan bagaimana individu menerapkan nilai-nilai dominan yang terbentuk di dalam organisasi

6. Sikap; yaitu representatif dari pernyataan evaluatif yang dianggap menguntungkan atau tidak, mengenai objek, orang, atau peristiwa.

7. Kepuasan kerja; merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.



*Sumber: Widyanti, 2019*

**Gambar 2.2. Hubungan individu terhadap organisasi**

## **2. 1. 2. Perilaku Organisasi dalam tingkatan Kelompok**

Kelompok merupakan bagian dari kehidupan manusia. Tiap hari manusia akan terlibat dalam aktivitas kelompok. Masing-masing dari kita telah menjadi dan masih menjadi anggota kelompok- kelompok yang berbeda (Wijaya, 2017). Di tingkat kelompok, individu semakin diharapkan untuk bekerja dalam tim, yang berarti mereka perlu melakukannya secara efektif. Karyawan diharapkan memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Tempat kerja sekarang terdiri dari orang-orang dari berbagai latar belakang, membutuhkan kemampuan yang lebih besar untuk memahami mereka yang berbeda dari diri kita sendiri (Sidim dan Rhaptyalyani, 2021).

Kelompok secara harfiah terbagi menjadi dua jenis. Kelompok-kelompok yang diciptakan oleh keputusan manajerial disebut kelompok formal. Kelompok juga terbentuk sebagai konsekuensi dari tindakan para pegawai. Kelompok semacam itu disebut kelompok informal, yang terbentuk karena kepentingan yang sama dan pergaulan. Terdapat beberapa unsur dasar dari terbentuknya kelompok individu dalam organisasi, diantaranya adalah (Wijaya, 2017):

1. Rasa aman; berkaitan dengan perasaan aman terhadap pemenuhan kebutuhan manusia, dalam hal organisasi sebagai dasar agar tujuan dari tanggungjawab individu dalam organisasi dapat tercapai (bersifat non material).
2. Harga diri; mendeskripsikan ketergantungan karena adanya interaksi tiap individu dengan kelompok.
3. Afiliasi; kecenderungan manusia untuk bergabung atas dasar kesamaan kepribadian, tujuan dan latar belakang, hobi, dan keperluan lainnya.
4. Status; yaitu sifat dasar dari manusia untuk diakui keberadaannya.
5. Kekuatan; yaitu sebagai aspek yang memberikan kemampuan lebih dari kelemahan yang dimiliki tiap individu agar tertutupi jika mendapat dukungan dari orang lain.
6. Pencapaian tujuan; harapan dari tiap individu agar dapat mempercepat proses tujuan bersama dalam organisasi, berkaitan dengan cara interaksi yang tercermin dari karakteristik tiap individu.

### 2. 1.3. Perilaku organisasi dalam tingkatan Organisasi

Tingkatan organisasi mendeskripsikan cakupan analisis dari model perilaku organisasi pada skala organisasi (Tewal,*et al.*, 2017). Tingkatan ini merupakan suatu posisi dari manajemen terhadap individu dengan adanya kegiatan yang dijalankan cenderung statis dan tempat terjadinya interaksi antar individu dalam organisasi (Widyanti, 2019). Kompleksitas dari analisis Perilaku organisasi dalam Sistem Organisasi adalah adanya pemahaman bahwa Organisasi dalam disiplin ilmu ini bukan merupakan jumlah total dari individu dan kelompok, melainkan interaksi antar individu yang terjadi di dalam organisasi dengan adanya banyak faktor yang mengatur (Sidim dan Rhapyalyani, 2021).

Komponen elemen sistem dari tingkatan organisasi terbagi menjadi beberapa hal, diantaranya adalah (Robbins & Judge, 2013)

1. *Masukan/inputs*; merupakan elemen yang menjadi dasar/penanggung jawab dari hal apa saja yang akan terjadi di dalam organisasi. Pada tingkatan Organisasi, Struktur organisasi dan perilaku organisasi merupakan dasar dari elemen yang akan mempengaruhi terbentuknya proses.
2. *Proses/Processes*; merupakan elemen yang menjelaskan hasil dari adanya masukan terhadap masing-masing 3 determinan organisasi. Pada tingkatan organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perubahan praktikal adalah dua dasar yang akan mempengaruhi terbentuknya hasil.
3. *Hasil/Outcomes*; merupakan elemen yang menjelaskan bagaimanakah peran Struktur Organisasi dan Perilaku organisasi terhadap produktifitas dan keberlangsungan dari organisasi.

Berdasarkan komponen elemen sistem diatas, hal tersebut mendasari penelitian ini memilih determinan tingkatan organisasi. Pemilihan determinan tersebut dikarenakan pada tingkatan organisasi antara masukan atau *inputs* dan hasil atau *outcomes* terdapat kesamaan elemen terhadap 4 variabel independen penelitian; diantaranya adalah Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi serta 1 variabel dependen yaitu Keberlangsungan usaha.

Terbentuknya Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi dimulai dari tingkatan individu sebagai wujud keragaman karakteristik dan pola pikir. Kemudian, keragaman pola pikir yang terbentuk sebagai gabungan dari beberapa individu membentuk determinan perilaku organisasi tingkat kelompok; berdasarkan masing-masing divisi kelompok dalam organisasi dan kewajiban dari masing-masing tim atas kesamaan tanggungjawab. Kemudian, gabungan dari masing-masing input tiap tingkat kelompok terhimpun menjadi satu kesatuan utuh struktur dan budaya yang disebut sebagai Perilaku Organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Empat variabel independent penelitian ini termasuk dalam variabel masukan atau *input* pada analisis determinan tingkat organisasi. Sementara itu, 1 (satu) variabel dependen penelitian ini termasuk dalam variabel hasil atau *outcome* pada analisis determinan tingkat organisasi. Variabel pada penulisan ini yaitu norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi dengan teori penelitian ini termasuk ke dalam kajian unit analisis tingkat organisasi.

## **2. 2. Norma**

Menurut Luthans (2011), Norma dapat diartikan sebagai suatu standar dari sikap atau karakter seseorang terhadap suatu kondisi (*standard of behavior exist*). Norma dapat mengacu kepada hal-hal yang memberikan stimulus seseorang untuk berperilaku, seperti cara bersikap terhadap kewajiban dan hal apa saja yang harus ataupun tidak untuk dilakukan. Norma tergolong pada konseptual aturan yang informal, merupakan suatu standar yang berkembang dalam sekumpulan individu/organisasi yang lahir dari nilai-nilai utama yang mencerminkan organisasi tersebut.

Komponen dari norma adalah sekumpulan sikap ataupun karakteristik yang disepakati oleh sekelompok individu yang membantu individu dalam organisasi untuk terarah dalam melakukan kewajiban maupun hal yang harus dilakukan (Chatman, *et al.*, 2014). Menurut Ashford & Northcraft (1992) dalam Chatman, *et al.*, (2014), norma menghimpun informasi maupun sikap yang seharusnya dimiliki atau dalam kata lain sikap yang bernilai dan berguna terhadap organisasi.

Lebih lanjut, terdapat istilah norma subjektif. Norma Subjektif adalah norma yang diterapkan pada individu untuk bertindak dengan cara tertentu; yang diatur orang lain yang dianggap penting seperti rekan kerja dan keluarga. Norma dianggap sebagai wujud representasi dari suatu organisasi, suatu hal yang secara langsung mendefinisikan gambaran umum dari karakteristik perilaku organisasi, sehingga indikator norma (Izuagbe, *et al.*, 2019; Anggelina & Japariato, 2014) diantaranya adalah:

**Tabel 2.1. Indikator Norma**

SKALA	DESKRIPSI
<b>KEYAKINAN NORMATIF (NORMATIVE BELIEF)</b>	Mendesripsikan wujud ekspresi secara umum dari suatu organisasi. Keyakinan normatif menggambarkan bahwa suatu individu untuk melakukan tindakan atau suatu perilaku sesuai dengan didasarkan oleh orang-orang terdekat serta adanya pengaruh lingkungan sekitar (kelompok acuan) terhadap pengambilan keputusan dari tiap individu.
<b>MOTIVASI MEMATUHI (MOTIVATION TO COMPLY)</b>	Mengacu pada tindakan spontanitas atau respon yang muncul dari individu dan sejalan terhadap keyakinan normatif atas dasar diri sendiri (suatu yang baru), tindakan yang didasarkan pada motivasi untuk memenuhi harapan-harapan orang yang ada disekitar sehingga akan bertindak sesuai dengan kelompok acuan

*Sumber: Anggelina & Japariato, 2014*

Definisi lebih lanjut dari norma adalah suatu cara untuk mendefinisikan organisasi secara umum, diantaranya orientasi dari jalannya suatu organisasi, segmentasi pasar terkait penjualan, hingga arah pergerakan dari keberlangsungan usaha antara karyawan dan perusahaan (Luria, 2008; dalam Chatman, *et al.*, 2014). Norma dapat digunakan sebagai suatu cara untuk mengukur kekuatan dari budaya organisasi yang berkembang melalui konsep respon pertanyaan yang menjurus terhadap norma spesifik diantara individu/karyawan di perusahaan tersebut. Norma spesifik didefinisikan sebagai suatu standar karakteristik yang dilakukan

oleh banyak individu yang tergabung di suatu kumpulan yang mencerminkan keseluruhan individu tersebut menjadi satu identitas; yaitu organisasi (Chatman, *et al.*, 2014).

Akan tetapi, norma tidak dapat didefinisikan sebagai suatu konseptual dari nilai-nilai budaya organisasi. Norma pada hakikatnya adalah hasil pemikiran dari individu yang berinteraksi secara langsung terhadap organisasi dan kemudian membentuk tindakan-tindakan yang diterapkan oleh individu. Perkembangan norma dimulai dari seseorang untuk menyesuaikan diri/adaptasi terhadap lingkungannya; dengan tujuan dapat bergabung menjadi bagian suatu organisasi. Sebagai contoh, norma atau adab dalam berpakaian, interaksi terhadap sesama karyawan, maupun adaptasi dari interaksi eksternal atau integrasi internal organisasi (*formal codes of behavior*) (Joanne, 1992 dalam Luthans, 2011). Akan tetapi, norma dapat didefinisikan sebagai manifestasi awal dari terbentuknya budaya organisasi, atas dasar penyesuaian terhadap kesesuaian norma agar interaksi antar karyawan terjalin dengan baik dan berhubungan satu sama lain (Chatman, *et al.*, 2014).

Tahapan pengumpulan data dari norma mengacu pada pandangan masing-masing individu, sehingga analisis pengaruh norma akan berupa jawaban dari kuesioner dengan jenis komponen pertanyaan bersifat informal (Luthans, 2011).

### **2.3. Nilai Dominan**

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama, sebagai poin dari moto suatu organisasi dan diterima sebagai gambaran kualitas anggota organisasi. Organisasi menaruh harapan terhadap karyawan dengan membagikan nilai-nilai utama yang mencerminkan pribadi organisasi. Poin utama dari indikator ini adalah urgensi dari suatu pandangan dari kebiasaan organisasi yang dianggap penting akan sebanding dengan mengarahkan individu untuk berperilaku secara konsisten di berbagai situasi (Luthans, 2011).

Menurut Aisah (2015), Nilai dominan termasuk pada nilai sosial yang tercermin lebih diutamakan, lebih menonjol, lebih penting daripada nilai-nilai yang lainnya. Nilai dominan mengacu pada suatu implikasi dari nilai yang dikedepankan agar

tercapainya tujuan organisasi. Terdapat beberapa ukuran yang digunakan untuk menentukan suatu nilai dianggap dominan atau tidak, yaitu:

1. Banyaknya/kuantitas individu yang menganut/meyakini nilai tersebut.
2. Tingginya usaha/*effort* yang dibutuhkan agar nilai tersebut tetap bertahan.
3. Lamanya nilai dirasakan oleh anggota kelompok yang menganut nilai tersebut
4. Tingginya posisi/kedudukan orang yang membawa nilai tersebut kedalam organisasi.

Berdasarkan Banono, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa nilai dominan mengandung 6 indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh nilai dominan yang berkaitan dengan perilaku individual, yaitu;

**Tabel 2.2. Indikator Nilai Dominan**

SKALA	DESKRIPSI
<b>NILAI EKSIStENSI</b> <i>(EXISTENCE VALUES)</i>	Mengacu pada keberadaan dari nilai-nilai dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan utama dari organisasi tersebut, merupakan bagian dari acuan nilai normatif (nilai yang disepakati bersama) dan berkaitan dengan kenyamanan secara personal yang dijamin organisasi; seperti keamanan.
<b>NILAIPROMOSI</b> <i>(PROMOTION VALUES)</i>	Mengacu pada dorongan terhadap tiap individu dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan pekerjaan secara pribadi dengan adanya kompetensi, praktis dan harga diri sehingga posisi individu akan lebih dikenal (berkaitan dengan penghargaan).

<b>NILAI NORMATIF (<i>NORMATIVE VALUES</i>)</b>	Nilai normatif berfokus pada kesesuaian makna atau tujuan nilai-nilai tersebut terhadap tujuan organisasi yang diterapkan kepada tiap individu dalam organisasi tersebut sehingga tiap individu harus menjunjung nilai ini, berkaitan dengan kepatuhan pada aturan dan kebiasaan dari organisasi tersebut.
<b>NILAI SUPRAPERSONAL (<i>SUPRAPERSONAL VALUES</i>)</b>	Nilai suprapersonal merepresentasikan tujuan utama yang bersifat mengarahkan tiap individu terhadap kebutuhan utama. Berkaitan dengan kemampuan diri untuk memiliki pengetahuan lebih terkait aktualisasi diri.
<b>NILAI KEBAHAGIAAN (<i>EXCITEMENT VALUES</i>)</b>	Merupakan wujud pencapaian tujuan/kepuasan pribadi yang berkaitan dengan kepuasan fisiologis dari tiap individu. Nilai kebahagiaan sangat berhubungan dengan tunjangan atau gaji yang diperoleh.
<b>NILAI INTERAKTIF (<i>INTERACTIVE VALUES</i>)</b>	Merupakan wujud tujuan organisasi disertai kebutuhan organisasi yang dinamis, berkaitan dengan bagaimanakah organisasi untuk menjaga hubungan interpersonal dari tiap individu.

*Sumber: Banono, et al., 2021*

#### **2.4. Aturan**

Aturan adalah suatu ketetapan, kebijakan, prosedur dalam sistem yang tertulis dengan adanya kesepakatan sebelumnya dan menjadi kewajiban bagi sasaran yang telah diatur dalam diskusi serta dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi agar dapat bergabung secara baik dalam organisasi. Aturan membuat individu menjadi konsisten serta merasa adanya kewajiban yang sejalan dengan perusahaan. Beberapa contoh dari aturan adalah seperti cara berpakaian, berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin untuk hadir tepat waktu. Dasar dari adanya aturan adalah agar semua pekerjaan terstruktur, tersistematis, serta tertata dengan baik (Luthans, 2011). Terdapat dua indikator aturan, yaitu aturan

tidak tertulis dan aturan tidak tertulis (Luthans, 2011; Davis, 2013; Lubis dan Hanum, 2019).

**Tabel 2.3. Indikator aturan**

SKALA	DESKRIPSI
<b>ATURAN TERTULIS (WRITTEN RULES)</b>	Aturan secara jelas tertulis dan harus dipatuhi oleh individu yang tergabung dalam organisasi, dalam hal ini karyawan. Aturan adalah bagian yang kompleks menjelaskan terkait sistematika secara runut terkait prosedur yang harus dilakukan oleh individu dalam organisasi. Aturan dalam hal ini berupa aturan formal atau <i>Formal Rules</i> yang bermakna bahwa setiap ketetapan yang tertulis wajib dilakukan; ada konsekuensi terhadap pelanggaran atau tidak dilakukan sesuai yang telah ditetapkan bersamaan dengan budaya organisasi yang terbentuk (Luthans, 2011; Davis, 2013; Lubis dan Hanum, 2019).
<b>ATURAN TIDAK TERTULIS (UNWRITTEN RULES)</b>	Aturan tidak tertulis mengacu pada perilaku organisasi yang mengacu pada ketentuan dan kondisi tertentu, dijunjung atau disepakati oleh tiap individu dalam organisasi yang diterapkan dalam organisasi dan disebarluaskan secara verbal dan disimpan dalam ingatan. Aturan tidak tertulis lebih mengatur bagaimana cara tiap individu untuk bertindak dan terkadang aturan tidak tertulis mempengaruhi aturan yang tertulis; seperti hubungan pertemanan antar karyawan yang berdampak terhadap kinerja kerjasama tim dalam organisasi (Davis, 2013; Mills dan Albert, 2017).

*Sumber: Milss & Albert, 2017*

## 2. 5. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai gabungan dari beberapa persepsi/pandangan dari beberapa individu bersama dalam suatu organisasi dengan wujud berupa dasar dari nilai-nilai kebijakan, pelaksanaan kegiatan, dan prosedur dari perilaku antar karyawan. Konsep dari iklim organisasi adalah momen dari antar karyawan untuk mengemukakan pemikiran satu sama lain

sebagai evaluasi problematika dalam pekerjaan sehingga dapat menentukan suatu kesimpulan atau nilai yang diharapkan bersifat positif terhadap keberlangsungan organisasi yang dibina bersama (Ostroff, *et al.*, 2003 dalam Schneider, *et al.*, 2012)

Sementara itu, Litwin dan Stringer (1968) dalam Schneider, *et al.*, (2012) mendefinisikan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi sehingga mempengaruhi dan memotivasi perilaku karyawan. Dapat dipahami, bahwa Iklim organisasi mengacu pada keseluruhan pemikiran dari persepsi individu yang berperan dalam organisasi. Karakteristik dari Iklim organisasi bersifat kompleks, memuat formal dan informal persepsi gabungan dalam organisasi yang berkaitan sama aturan, teknis pekerjaan, maupun prosedur karyawan (Schneider, *et al.*, 2012).

Menurut Hunt & Ivergard (2007) dalam Schneider, *et al.*, (2012), diketahui bahwa kehadiran dari Iklim organisasi dipengaruhi oleh Budaya organisasi. Secara umum, Iklim organisasi didefinisikan sebagai manifestasi indikator yang membentuk Budaya organisasi. Budaya organisasi bersifat sangat kompleks karena mampu memberikan stimulus dan mempengaruhi aturan agar menjadi acuan bagi seluruh karyawan yang terlibat untuk dipatuhi dan diterapkan. Iklim organisasi secara tidak langsung merepresentasikan kondisi lingkungan yang mempengaruhi sifat atau karakteristik karyawan. Dapat dikatakan, bahwa Iklim organisasi dapat diidentifikasi secara kuantitatif sementara budaya organisasi menggambarkan kualitatif persepsi (Poghosyan, *et al.*, 2015)

Terdapat 6 dimensi indikator yang digunakan untuk mengidentifikasi suatu Iklim organisasi dalam suatu organisasi, mengacu pada Holloway (2012), yaitu:

Tabel 2.4. Indikator dalam Iklim Organisasi

INDIKATOR	DESKRIPSI
<b>STRUKTURAL ORGANISASI</b> ( <i>STRUCTURE</i> )	Mengacu batasan yang dapat karyawan dalam kelompok, seperti aturan, regulasi, ataupun prosedur yang diterapkan sesuai dengan posisi masing-masing.
<b>TANGGUNG JAWAB</b> ( <i>RESPONSIBILITY</i> )	Mengacu pada perasaan dari masing-masing individu untuk bertanggung jawab terhadap posisinya, secara sadar mengetahui porsi yang harus dikerjakan.
<b>IDENTITAS</b> ( <i>IDENTITY</i> )	Mengacu Pada Perasaan Karyawan Sebagai Bagian Dari organisasi, merasa bahwa menjadi anggota yang kompatibel terhadap tim dan memiliki sikap optimistis terhadap posisi yang dimiliki (merasa penting).
<b>PENGHARHAAN</b> ( <i>REWARD</i> )	Mengacu pada perasaan dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, kesesuaian penghargaan sesuai dengan hasil kerja seperti kenaikan gaji.
<b>KEHANGATAN</b> ( <i>WARMTH</i> )	Mengacu pada rasa kebersamaan yang baik atas masing-masing karyawan dalam organisasi; merasa disenangi.
<b>KONFLIK</b> ( <i>CONFLICT</i> )	Mengacu pada komponen dimana antara ketua ( <i>leader</i> ) dan karyawan bersama-sama dalam mengatasi problematika yang dialami organisasi

*Sumber: Holloway, 2012*

## 2.6. Keberlangsungan Usaha

Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi sebagai variabel mendeskripsikan nilai-nilai yang terkandung dan diterapkan dalam suatu badan, dalam hal ini suatu usaha. Indikator penilaian terhadap perilaku organisasi diantaranya adalah birokrasi (kebijakan yang dibangun), inovasi (perkembangan yang dilahirkan dari karyawan), dan suportif/*support* (dukungan dari berbagai elemen yang terlibat dalam organisasi. perilaku organisasi secara langsung akan

mempengaruhi karyawannya untuk bertindak sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan bersama-sama keseluruhan dengan manajemen yang komprehensif (Fiol, 1991 dalam Jogaratnam, 2017). Selain itu, terdapat terminologi orientasi pasar atau *market orientation* yang mendeskripsikan arah penjualan atau segmentasi bisnis.

Keberlangsungan bisnis mendeskripsikan kemampuan bertahan dari bisnis untuk berjalan diberbagai kondisi; jatuh bangun yang tergambarkan melalui profitabilitas ekonomi. Konsistensi dalam bisnis juga didasarkan pada visi-misi usaha yang termuat dalam perilaku organisasi yang diterapkan. Mengacu pada fenomena yang sering terjadi di berbagai bisnis, korelasi empiris dari budaya organisasi terhadap keberlangsungan suatu bisnis adalah indikator inovasi dan dukungan/*supportive* yang dibentuk dari budaya organisasi dan diterapkan oleh pegawai sehingga bisnis dapat terus bertahan.

Secara khusus, terdapat 3 (tiga) indikator dari keberlangsungan usaha suatu organisasi untuk bertahan (Kerr, 2016), yaitu:

**Tabel 2.5. Indikator Keberlangsungan usaha**

INDIKATOR	DESKRIPSI
<b>KETAHANAN OPERASIONAL (OPERATIONAL RESILIENCE)</b>	Mengacu pada kemampuan organisasi untuk menjalankan usahanya dengan baik dengan mengidentifikasi kebutuhan operasional dari pemenuhan produk dan layanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Indikator dari ketahanan operasional adalah bagaimana perusahaan untuk mengatur sistematis perusahaan sendiri melalui pemahaman terkait pengambilan keputusan yang informatif, taktis, dan strategis. Pada akhirnya, ketahanan operasional mendeskripsikan bagaimana suatu perusahaan untuk menjalankan visi perusahaan, bekerja sesuai visi, dengan melibatkan semua aspek termasuk karyawan dalam praktik operasional agar mampu memajemen operasional perusahaan.

**KETAHANAN RANTAI PASOK (SUPPLY CHAIN RESILIENCE)** Mengacu pada kemampuan dari organisasi untuk meningkatkan produksi prosedur dan barang yang ditawarkan agar semakin kompleks, kapabilitas dari organisasi untuk mengukur dan memprediksi resiko dari pemenuhan permintaan. Indikator dari ketahanan rantai pasok adalah kemampuan perusahaan untuk menganalisis resiko kerugian

**KETAHANAN INFORMASI (INFORMATION RESILIENCE)** Mengacu pada kemampuan dari organisasi untuk menyimpan informasi penting terkait database perusahaan diantaranya seperti mengumpulkan, menyimpan, mengakses, dan menggunakan informasi dengan aman dan efektif.

*Sumber: Kerr , 2016*

Antara Perilaku organisasi dan orientasi pasar terdapat korelasi; yaitu kunci utama dalam keberhasilan menjalankan bisnis (Joseph dan Francis, 2015). Sementara itu, keduanya mempengaruhi satu hal; yaitu keberlangsungan bertahan suatu bisnis. Performa atau keberlangsungan bisnis mendeskripsikan seberapa mampu dari suatu bisnis untuk menjalankan bisnis secara konstan ataupun berkembang (Jogaratnam, 2017) yang tergambarkan dalam stabilitas bisnis, kelimpahan finansial yang bergantung pada startegi bisnis yang diterapkan sesuai budaya organisasi yang tumbuh di bisnis tersebut (Hofer dan Schendel, 1978 dalam Jogaratnam, 2017).

Keberlangsungan bisnis mendeskripsikan kemampuan bertahan dari bisnis untuk berjalan diberbagai kondisi; jatuh bangun yang tergambarkan melalui profitabilitas ekonomi. Konsistensi dalam bisnis juga didasarkan pada visi-misi usaha yang termuat dalam perilaku organisasi yang diterapkan. Mengacu pada fenomena yang sering terjadi di berbagai bisnis, korelasi empiris dari perilaku organisasi terhadap keberlangsungan suatu bisnis adalah indikator inovasi dan dukungan/*supportive* yang dibentuk dari variabel norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi yang kemudian diterapkan oleh pegawai sehingga bisnis dapat terus bertahan.(Joseph dan Francis, 2015; Jogaratnam, 2017).

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 2.6. Penelitian Terdahulu**

<b>Penulis</b>	<b>Judul dan Tahun Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>
Dianawati Suryaningtyas, Achmad Sudiro, Eka. A. Troena, Dodi W. Irawanto	<i>Organizational Resilience: As Mediating Effect of Organizational Culture and Organizational Performance (2019)</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Ketangguhan organisasi dan performa organisasi terhadap ketangguhan organisasi memiliki hubungan secara positif	Penelitian tersebut berfokus pada hasil pernyataan ketangguhan organisasi berdasarkan variabel budaya organisasi dan performa organisasi, sementara penelitian ini berfokus pada keberlangsungan usaha
A°slaug B. Rennesund, Per Øystein Saksvik	<i>Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions of self-efficacy, overcommitment, and work-related stress (2010)</i>	Hal ini menunjukkan bahwa norma lebih berperan dalam mengatur perilaku kerja sebagai kewajiban karyawan dalam mengikuti aturan pergaulan di tempat kerja. Tidak seperti variabel organisasi lainnya, seperti struktur organisasi, desain, atau ukuran organisasi, norma kolektif di tempat kerja berasal dari tingkat individu, diperkuat melalui interaksi, dan terwujud di tingkat yang lebih tinggi dalam perilaku.	Penelitian tersebut menjelaskan mengenai pengaruh norma dan keberlangsungan organisasi dalam mengatur hubungan antar individu terhadap pekerjaan, sementara penelitian ini lebih melintaskan beberapa variabel dan penelitian lainnya.

<p>Mayiana Mitevaska, Ventsisla v Filipov</p>	<p><i>Value preferences and dominant cultural practices in bulgarian organizations during the covid-19 crisis (2021)</i></p>	<p>Menjelaskan bahwa nilai dominan sangat memengaruhi lingkungan kerja yang dapat memicu hadirnya budaya dominan dalam organisasi, sehingga keseluruhan karyawan mengikuti hal tersebut sebagai nilai dominan yang berlaku.</p>	<p>Penelitian terdahulu membahas mengenai penerapan nilai budaya dominan dalam organisasi, sementara penelitian ini salah satunya membahas pengaruh nilai dominan terhadap keberlangsungan usaha.</p>
<p>Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M. Fadhil, Muh Haerdian syah Syahnur</p>	<p><i>Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (2021)</i></p>	<p>Aturan lebih berperan dalam mengatur tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan adanya sikap disiplin terhadap aturan-aturan perusahaan, maka akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini akan berbanding lurus bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat dalam bekerja.</p>	<p>Variabel terikat penelitian terdahulu adalah budaya organisasi dan disiplin kerja, sementara pada penelitian ini adalah pada norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi.</p>
<p>Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja</p>	<p><i>The Role of Organizational Commitment Mediating Organizational Climate with Turnover Intention (2019)</i></p>	<p>iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover niat, komitmen organisasi berpengaruh</p>	<p>Penelitian terdahulu mengkaji iklim organisasi dalam studi budaya organisasi, sementara iklim organisasi pada penelitian ini mengkaji terhadap keberlangsungan usaha</p>

		negatif dan signifikan terhadap turnover niat, dan komitmen organisasi sebagian memediasi iklim organisasi pada niat berpindah	
Joseph B. Holloway	<i>Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-Profit Organization</i> (2012)	Penelitian terdahulu berfokus pada perilaku kepemimpinan tertentu memang berdampak pada beberapa dimensi iklim organisasi.	Variabel penelitian terdahulu adalah gaya kepemimpinan dan Iklim Organisasi, penelitian ini berfokus pada norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi

## 2.8. Kerangka Pemikiran

Keberlangsungan bisnis mendeskripsikan kemampuan bertahan dari bisnis untuk berjalan di berbagai kondisi; jatuh bangun yang tergambarkan melalui profitabilitas ekonomi. Kemampuan bertahan dari bisnis tercermin dari jalannya usaha dan keberhasilan usaha tersebut dalam menghadapi berbagai fenomena yang terjadi, salah satunya pandemi covid-19. Pandemi covid-19 menimbulkan fenomena penurunan perkembangan usaha restoran di Indonesia, termasuk di Kota Bandar Lampung.

Mengacu pada TDUP, bahwa tahun 2020-2021 terjadi penurunan yang signifikan terhadap penambahan jumlah usaha restoran di Bandar Lampung. Penurunan perkembangan usaha restoran sebanding dengan adanya penutupan usaha restoran yang terjadi secara massal sesuai dengan beberapa referensi artikel yang terkait. Namun, hal tersebut tidak terjadi di Restoran Rumah Kayu. Restoran tersebut sudah menjalankan usaha sejak tahun 2006 dan walaupun pernah melakukan penutupan sebanyak dua kali selama masa pandemi, tetapi hingga saat ini usaha masih berlangsung.

Secara khusus, terdapat 3 (tiga) kunci dari keberlangsungan suatu organisasi untuk bertahan, yaitu: 1) Ketahanan operasional, 2) Ketahanan Rantai Pasok, 3) Ketahanan Informasi. Ketahanan Operasional merupakan salah satu indikator keberlangsungan usaha yang secara langsung berkaitan terhadap bagaimanakah perusahaan mampu mempertahankan pembiayaan operasional dan mengelola

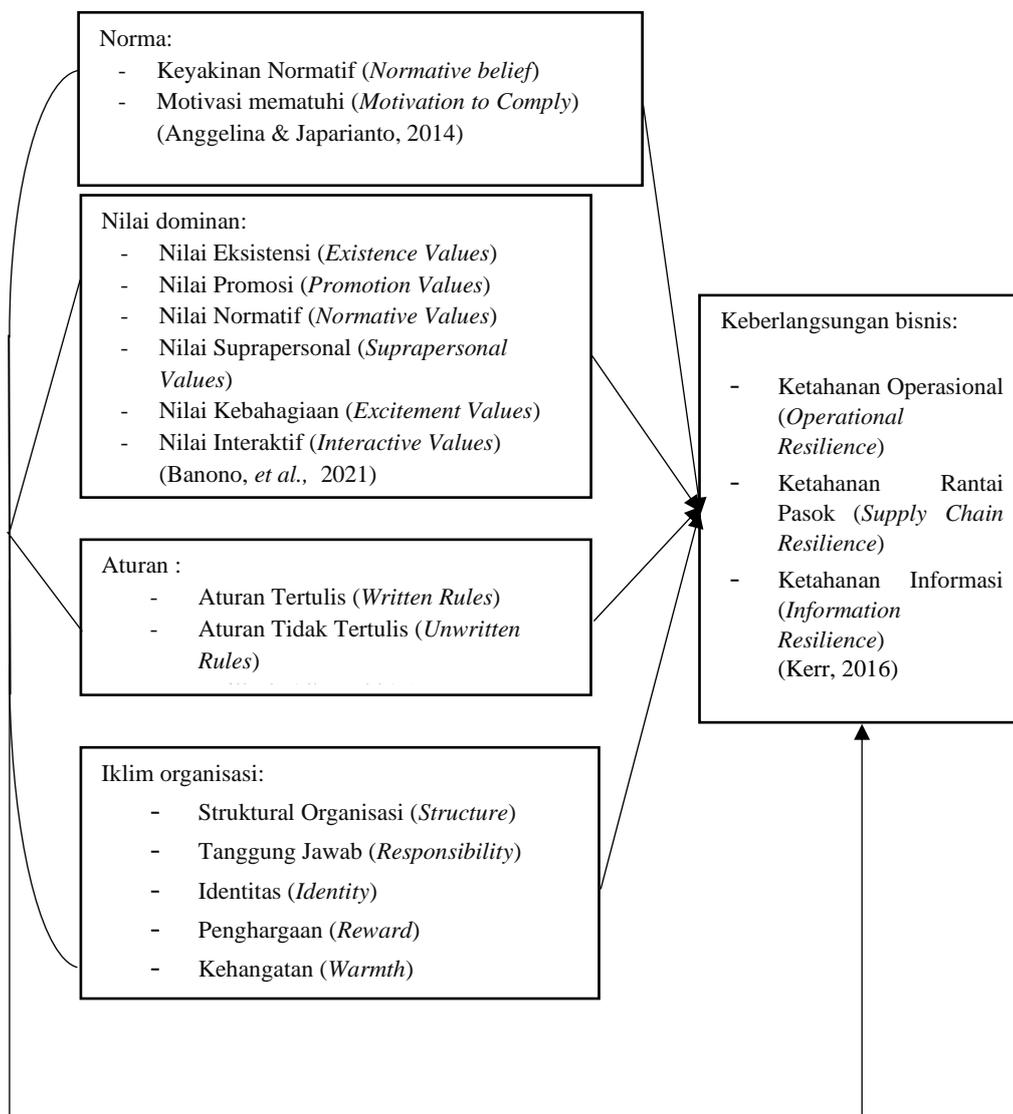
budaya organisasi yang tercermin dari Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi.

Norma mengacu pada bagaimanakah seseorang berperilaku di suatu tempat, berdasarkan stimulus lingkungan yang dapat memengaruhi sikap dan karakter seseorang yang ditampilkan. Norma dapat mengacu kepada hal-hal yang memberikan stimulus seseorang untuk berperilaku, seperti cara bersikap terhadap kewajiban dan hal apa saja yang harus ataupun tidak untuk dilakukan. Komponen norma adalah sekumpulan sikap, karakteristik yang disepakati oleh sekelompok individu yang membantu individu dalam organisasi untuk terarah dalam melakukan kewajiban maupun hal yang harus dilakukan, sehingga pertanyaan dari variabel norma akan bersifat pertanyaan mendasar dari indikator norma.

Nilai dominan adalah adalah nilai-nilai utama, sebagai poin dari moto suatu organisasi dan diterima sebagai gambaran kualitas anggota organisasi. Nilai dominan menghimpun keseluruhan aspek penting yang berkaitan dengan dasar pokok yang membentuk visi misi suatu organisasi. Poin utama dari indikator ini adalah urgensi dari suatu pandangan dari kebiasaan organisasi yang dianggap penting akan sebanding dengan mengarahkan individu untuk berperilaku secara konsisten di berbagai situasi. Indikator dari Nilai dominan, yaitu 1) Nilai Eksistensi (*Existence Values*), 2) Nilai Promosi (*Promotion Values*), 3) Nilai Suprapersonal (*Suprapersonal Values*), 4) Nilai Kebahagiaan (*Excitement Values*), 5) Nilai Normatif (*Normative Values*), 6) Nilai Interaktif (*Interactive Values*).

Aturan adalah adalah suatu ketetapan, kebijakan, prosedur dalam sistem yang tertulis dengan adanya kesepakatan sebelumnya dan menjadi kewajiban bagi sasaran yang telah diatur dalam diskusi serta dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi agar dapat bergabung secara baik dalam organisasi. Aturan adalah bagian yang kompleks menjelaskan terkait sistematika secara sistematis terkait prosedur yang harus dilakukan oleh individu dalam organisasi. Komponen atau aspek yang termuat dalam aturan diantaranya adalah 1) Aturan Tertulis, 2) Aturan Tidak Tertulis.

Iklm organisasi dapat didefinisikan sebagai gabungan dari beberapa persepsi/pandangan dari beberapa individu bersama dalam suatu organisasi dengan wujud berupa dasar dari nilai-nilai kebijakan, pelaksanaan kegiatan, dan prosedur dari perilaku antar karyawan. Terdapat 6 dimensi skala yang digunakan untuk mengidentifikasi suatu Iklm organisasi dalam suatu organisasi, yaitu: 1) Struktural Organisasi (*Structure*), 2) Tanggung Jawab (*Responsibility*), 3) Identitas (*Identity*), 4) Penghargaan (*Reward*), 5) Kehangatan (*Warmth*), 6) Konflik (*Conflict*).



**Gambar 2.3. Kerangka Berfikir**

## 2.9.Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, penulis mengambil hipotesis penelitian berupa:

Hipotesis 1 ( $H_{a1}$ ): Norma secara parsial memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu

( $H_{01}$ ): Norma secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu

Hipotesis 2 ( $H_{a2}$ ): Nilai dominan secara parsial memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu.

( $H_{02}$ ): Nilai Dominan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu.

Hipotesis 3 ( $H_{a3}$ ): Aturan secara parsial memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu.

( $H_{03}$ ): Aturan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu

Hipotesis 4 ( $H_{a4}$ ): Iklim Organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu.

( $H_{04}$ ): Iklim Organisasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha dari Restoran Rumah Kayu.

Hipotesis 5 ( $H_{a5}$ ): Norma, Nilai dominan, Aturan, dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh secara positif terhadap keberlangsungan bisnis/usaha dari Restoran Rumah Kayu

$H_{05}$ : Norma, Nilai dominan, Aturan, dan Iklim organisasi secara simultan tidak berpengaruh secara positif terhadap keberlangsungan bisnis/usaha dari Restoran Rumah Kayu

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017:21). Sementara itu, Penelitian kuantitatif atau *quantitative research* merupakan jenis penelitian yang menggunakan proses rasionalisasi dari suatu fenomena yang terjadi dan mengukur variabel (indikator variabel) yang sedang diteliti dan akhirnya pendekatan kuantitatif mencoba untuk membuat kesimpulan yang digeneralisasikan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu hubungan Norma (X1), Nilai Dominan (X2), Aturan (X3), dan Iklim Organisasi (X4) terhadap Keberlangsungan Usaha (Y).

#### 3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi konseptual merupakan suatu definisi dalam bentuk abstrak yang mengacu pada ide-ide lain atau konsep lain yang bisa saja abstrak dalam menjelaskan konsep pertama (Priyono, 2016). Sementara itu, Definisi operasional adalah suatu sifat atau cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan prosedur, sehingga peneliti lain dapat melakukan replikasi kuantitatif untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan pada pengertian diatas, definisi konseptual dan definisi operasional dari penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Norma (X1)	Norma adalah sekumpulan sikap ataupun karakteristik yang disepakati oleh sekelompok individu yang membantu individu dalam organisasi untuk terarah dalam melakukan kewajiban maupun hal yang harus dilakukan (Chatman, <i>et al.</i> , 2014).	Sekumpulan sikap atau karakteristik yang disepakati oleh kelompok/organisasi dan diterapkan oleh individu dalam organisasi berdasarkan keyakinan normatif ( <i>Normative Values</i> ) dan motivasi mematuhi ( <i>Motivation to Comply</i> )	1. Keyakinan Normatif ( <i>Normative belief</i> )	1. Kehadiran norma di perusahaan yang menjadi dasar perilaku karyawan
			2. Motivasi mematuhi ( <i>Motivation to Comply</i> )	1. Motivasi dalam diri untuk patuh terhadap norma di tempat kerja.
Nilai Dominan (X2)	Nilai dominan adalah nilai utama, sebagai poin dari moto suatu organisasi dan diterima sebagai gambaran kualitas anggota organisasi (Luthans, 2011)	Nilai utama yang dianut dalam waktu yang lama, dipertahankan, dijunjung dan diterapkan oleh perusahaan yang telah menjadi kesadaran penuh dan menjadi gambaran kualitas anggota organisasi	1) Nilai Promosi ( <i>Promotion Values</i> )	1. Mendapatkan promosi atau pengakuan dari perusahaan sebagai hasil dari kinerja karyawan yang berprestasi.
			2) Nilai Kebahagiaan ( <i>Excitement values</i> )	1. Kepuasan atau kebahagiaan atas apresiasi dari perusahaan berupa kompensasi/gaji.
			3) Nilai Eksistensi ( <i>Existence Values</i> )	1. Jaminan keamanan dari perusahaan terhadap status pekerjaan pada karyawan
			4) Nilai Suprapersonal ( <i>Suprapersonal Values</i> )	1. Kesempatan pengembangan diri dari perusahaan terhadap

				karyawan di tempat kerja
			5) Nilai Normatif ( <i>Normative Values</i> )	1. Kesesuaian nilai pribadi/karakteristik karyawan dengan nilai yang berlaku perusahaan
			6) Nilai Interaktif ( <i>Interactive Values</i> )	1. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan kerja terhadap karyawan
Aturan (X3)	Aturan adalah suatu ketetapan, kebijakan, prosedur dalam sistem yang tertulis dengan adanya kesepakatan sebelumnya dan menjadi kewajiban bagi sasaran yang telah diatur dalam diskusi serta dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi agar dapat bergabung secara baik dalam organisasi (Mills J dan Albert J, 2017)	Kebijakan tertulis atau tidak tertulis dari perusahaan yang terstruktur, tersistematis, dan diterapkan sebagai pedoman resmi oleh seluruh karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai harapan.	1) Aturan tertulis ( <i>Written rules</i> )	1. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan perusahaan untuk mengatur kerja karyawan
			2) Aturan Tidak Tertulis ( <i>Unwritten rules</i> )	1. Aturan tidak tertulis di perusahaan yang mempengaruhi adab pergaulan selama bekerja
Iklm Organisasi (X4)	Iklm organisasi dapat didefinisikan sebagai gabungan dari beberapa persepsi/pandangan dari beberapa individu bersama dalam suatu	Iklm organisasi adalah suasana kerja dalam organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh perusahaan mengenai apa yang terjadi di	1) Struktural Organisasi ( <i>Structure</i> )	1. Struktur organisasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan jelas mengatur kewenangan karyawan dalam perusahaan

	organisasi dengan wujud berupa dasar dari nilai-nilai kebijakan, pelaksanaan kegiatan, dan prosedur dari perilaku antar karyawan (Ostrof, <i>et al.</i> , 2003 dalam Schneider, <i>et al.</i> , 2012).	dalam lingkungan organisasi.	2) Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )	1. Tugas pekerjaan atau <i>Job Description</i> yang diberikan perusahaan dan secara jelas mengatur kewenangan dalam perusahaan
			3) Identitas ( <i>Identity</i> )	1. Atribut yang diberikan perusahaan sebagai identitas karyawan di tempat kerja
			4) Penghargaan ( <i>Reward</i> )	1. Insentif atau bonus yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja yang baik
			5) Kehangatan ( <i>Warmth</i> )	1. Kegiatan rutin yang dilakukan perusahaan untuk membangun semangat kebersamaan antar karyawan.
			6) Konflik ( <i>Conflict</i> )	1. Kegiatan evaluasi rutin yang diadakan perusahaan terhadap pemecahan permasalahan
Keberlangsungan usaha (Y)	Keberlangsungan usaha mendeskripsikan kemampuan bertahan dari bisnis untuk berjalan diberbagai kondisi; jatuh bangun yang menggambarkan melalui profitabilitas ekonomi	Kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usaha berdasarkan indikator ketahanan operasional, ketahanan rantai pasok, dan ketahanan informasi.	1) Ketahanan operasional ( <i>operational resilience</i> ),	1. Keyakinan terhadap kemampuan perusahaan untuk menjalankan usaha dengan lancar. 2. Keyakinan terhadap Kemampuan perusahaan untuk dapat menjalankan

	(Jogaratnam, 2017).			<p>visi yang melibatkan seluruh karyawan dalam pengelolaan usaha.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Keyakinan terhadap Kemampuan untuk menjalankan rencana strategis untuk keberlangsungan usaha</li> <li>4. Kemampuan perusahaan untuk memberlangsungkan pembiayaan operasional (gaji) karyawan sesuai kesepakatan</li> </ol>
			2) Ketahanan Rantai Pasok ( <i>Supply Chain Resilience</i> ),	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan perusahaan untuk menjaga pemenuhan kebutuhan pasokan bahan baku sesuai standar.</li> <li>2. Kemampuan perusahaan untuk menjaga kualitas masakan, khususnya pada menu unggulan.</li> <li>3. Kemampuan perusahaan untuk meningkatkan variasi produk makanan yang ditawarkan</li> <li>4. Kemampuan perusahaan</li> </ol>

				dalam menganalisis resiko kerugian dalam menjalankan usaha.
			3) Ketahanan Informasi ( <i>Information Resilience</i> ).	<p>1. Kemampuan perusahaan untuk memperoleh informasi terkait dengan kondisi yang mempengaruhi keberlangsungan usaha.</p> <p>2. Kemampuan perusahaan untuk memperoleh informasi berkaitan terhadap kepuasan konsumen.</p> <p>3. Kemampuan perusahaan dalam memperoleh informasi berkaitan terhadap kondisi persaingan usaha sejenis.</p>

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sementara itu, Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:62). Pada penelitian ini, peneliti menentukan sampel yang akan digunakan dari berbagai teknik sampling yang ada. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *Saturated sampling* (Sampling Jenuh). Teknik Sampling Jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan memengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Ciri utama dari sampling ini adalah seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel sebagai responden (Sugiyono, 2017). Pada Restoran Rumah Kayu, terdapat populasi karyawan sebanyak 76

karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Restoran Rumah Kayu sebanyak 76 orang karyawan.

### 3.4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah suatu indeks yang bertujuan untuk mengukur panjang pendeknya interval pada indikator alat ukur, sehingga apabila alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur prestasi, pendapat, argumentasi dan juga sifat individu ataupun kelompok dalam suatu fenomena sosial. Dalam penggunaan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut akan digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3.2.** Skala *Likert*

Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2017

### 3.5. Jenis Data

Pada penelitian ini, ada dua jenis data yang akan peneliti gunakan, yaitu data primer dan data sekunder:

#### 3.5.1. Data Primer

Data primer dapat diartikan sebagai sumber data yang didapatkan langsung oleh pengumpul data atau peneliti, lebih tepatnya data yang peneliti dapatkan langsung di lapangan (Sugiyono, 2017). Menurut Nugrahani (2015) Sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan, misalnya dari narasumber atau

informan. Berdasarkan pengertian tersebut, data primer dari penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner terhadap subjek penelitian; yaitu karyawan atau pegawai di Restoran Rumah Kayu.

### **3.5.2. Data Sekunder**

Data sekunder berdasarkan pengertian dapat diartikan sebagai data yang didapat secara tidak langsung oleh pengumpul data atau peneliti. Seperti, data yang didapatkan berupa dokumen atau literatur dan semacamnya (Sugiyono, 2017). Menurut Nugrahani (2015), Sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang diambil tidak secara langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah dibuat orang lain, misalnya: buku, dokumen, foto, dan statistik.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah literatur terkait teori dasar yang digunakan dalam penelitian.

## **3.6. Teknik Pengumpulan data**

Pengumpulan data merupakan suatu proses dari tahapan penelitian untuk mencari data sesuai objek yang diteliti dari beberapa sumber terstruktur. Sebagai suatu syarat sebuah informasi dapat dijadikan sebagai data penelitian, perlu diperiksa kredibilitasnya, agar dapat dipertanggungjawabkan dan digunakan sebagai titik tolak penarikan simpulan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner merupakan tahapan pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden yang sesuai dengan penelitian penulis untuk dijawab dengan tepat (Sugiyono, 2017). Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti (Hardani, *et al.*, 2020).

### 3.7. Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan pengujian hipotesis yang dibuat dari teori sebelumnya atau dari suatu kejadian fenomena. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian sangat berpengaruh pada perlakuan terhadap peserta yang secara acak terpilih. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden yang ditentukan secara sengaja sebelumnya berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Untuk mendapatkan hasil yang valid dan juga reliabel dari kuesioner, perlu dilakukan uji validitas dan juga reliabilitas terhadap setiap pernyataan guna mengetahui kelayakan setiap pernyataan untuk dilakukan pengumpulan data.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas, disebut juga uji kredibilitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas terhadap butir-butir kuesioner diperlukan untuk menguji kevalidan suatu data. validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena (Hardani, *et al.*, 2020).

Tinggi rendahnya suatu kuesioner dihitung menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, dengan cara menghitung korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total. Adapun rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$A = \frac{n\sum XY - (\sum X)\sum Y}{\sqrt{n\sum XA^2 - (\sum X^2)(n\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

**Gambar 3.1 Rumus *Pearson's Product Moment Correlation***

Keterangan:

Rxy = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$  = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Nilai uji validitas pada sebuah item dapat dicari dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item-item tersebut. Syarat tersebut harus dipenuhi dengan memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2017:204).

- Instrumen tersebut dapat dikatakan valid apabila validitas tinggi yaitu korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Instrumen tersebut dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan tersebut dari masing-masing variabel penelitian dibantu menggunakan program SPSS 25 dengan cara menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel. Pada penelitian ini untuk menguji validitas peneliti melakukan uji pre-test sebanyak 30 responden pada masing-masing item pertanyaan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pengambilan keputusan yang dilakukan untuk instrumen dinyatakan apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Berikut adalah hasil pengujian instrumen setiap variabel yang terdapat pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3.3 :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas**

<b>Item (Norma)</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.837	0,361	Valid
X1.2	0.837		Valid
<b>Item (Nilai Dominan)</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.824	0,361	Valid
X2.2	0.849		Valid
X2.3	0.494		Valid
X2.4	0.620		Valid
X2.5	0.626		Valid
X2.6	0.618		Valid
<b>Item (Aturan)</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0.791	0,361	Valid
X3.2	0.897		Valid
<b>Item (Iklim Organisasi/suasana Kerja)</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X4.1	0.547	0,361	Valid
X4.2	0.573		Valid
X4.3	0.447		Valid
X4.4	0.797		Valid

X4.5	0.783		Valid
X4.6	0.723		Valid
<b>Item (Keberlangsungan Usaha)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0.565	0,361	Valid
<b>Item (Keberlangsungan Usaha)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y.2	0.685	0,361	Valid
Y.3	0.592		Valid
Y.4	0.785		Valid
Y.5	0.533		Valid
Y.6	0.696		Valid
Y.7	0.631		Valid
Y.8	0.817		Valid
Y.9	0.612		Valid
Y.10	0.608		Valid
Y.11	0.453		Valid

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ , sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu skala dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Reliabilitas, atau *reability* berkaitan dengan akurasi dan konsistensi (Hardani, *et al.*, 2020). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka hasilnya akan tetap sama (Sugiyono, 2017:198).

Apabila data yang diperoleh sesuai fakta, maka sebanyak apapun pengambilan data yang dilakukan hasilnya akan tetap sama (Simamora, 2004:177). Asumsinya, tidak terjadi perubahan pada psikologis responden atau pada saat pengambilan keputusan kedua. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1 (Sujianto, 2009:97):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

**Gambar 3.2 Rumus *Alpha Cronbach's***

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2$  : Jumlah varian butir/item

$V^2$  : Varian total

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Berikut tabel 3.4 hasil pengujian reliabilitas instrument pada masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Norma	0.571	Cukup Reliabel
Nilai Dominan	0.770	Reliabel
Aturan	0.588	Cukup Reliabel
Organisasi/Suuasana Kerja	0.718	Reliabel
Keberlangsungan Usaha	0.851	Sangat Reliabel

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 diatas maka hasil pada tiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, di mana nilai *alphacronbach's* yang dimiliki lebih dari 0.41 (>0.41). Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi ketika digunakan kapan dan oleh siapa saja.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data menjadi salah satu tahapan dalam pengolahan data primer maupun data sekunder yang digunakan sebagai dasar interpretasi suatu persoalan. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis menggunakan metode statistik (Nugrahani, 2015). Penelitian ini menggunakan dua jenis teknik, diantaranya:

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa adanya tujuan memberikan kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2017). Data tersebut berupa data populasi yang berasal dari jawaban-jawaban responden atas item-item yang tersedia dalam kuesioner dan akan diolah dengan sesuai bentuk data apakah berupa tunggal atau kelompok. Pada penelitian ini, deskripsi responden disusun berdasarkan konsep Distribusi Frekuensi.

Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu. Penelitian ini menggunakan karakteristik responden sebagai kelas interval, yang diantaranya adalah; 1) Usia, 2) Lama bekerja, 3) Tingkat pendidikan, 4) Posisi/jabatan karyawan.

Kemudian, dilakukan analisis tanggapan terhadap variabel kuesioner oleh kuesioner menggunakan teknis deskriptif berupa teknik *scoring* berdasarkan skala *Likert*. Selanjutnya, tanggapan yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Restoran Rumah Kayu akan menggunakan dua analisis, diantaranya:

##### 3.8.1.1. Analisis Nilai Rata-Rata (*mean*)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean merupakan hasil pembagian dari jumlah data dengan banyaknya data. Pada penelitian ini, dilakukan perhitungan nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap masing-masing variabel (norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi, dan keberlangsungan usaha). Rumus umum mencari mean/ rata-rata adalah:

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

**Gambar 3.3. Rumus Nilai Rata-rata (*mean*)**

Keterangan:

$\bar{x}$  = nilai mean/nilai rata-rata variabel

$\sum xi$  = jumlah data/jumlah nilai total dari *scoring*

$n$  = banyaknya data/populasi total

### 3.8.1.2. Standar Deviasi

Untuk melengkapi analisis data yang telah dikumpulkan, maka data akan diuji tingkat akurasinya sesuai kemungkinan penyimpangan yang terjadi. Nilai standar deviasi menunjukkan tinggi rendahnya perbedaan data yang telah diperoleh. Rumus standar deviasi adalah sebagai berikut:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Xi - \bar{x})^2}{n-1}}$$

**Gambar 3.4. Rumus Standar Deviasi**

Keterangan :

$S$  = Standar Deviasi

$Xi$  = Nilai faktor pada responden ke-n

$\bar{x}$  = nilai mean/nilai rata-rata variabel

$n$  = banyaknya data/populasi total

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penafsiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Untuk memenuhi syarat asumsi klasik, data harus berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas dan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji asumsi klasik, peneliti menggunakan *software* SPSS 25.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

#### 3.8.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik

dengan grafik *normal probability plot* yang dihasilkan melalui perhitungan di SPSS(Ghozali, 2018). Dasar dari klasifikasi ini yaitu:

1. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik tersebut menyebar jauh dari garis diagonal, maka data yang digunakan berkontribusi tidak memenuhi asumsi normal.

#### **3.8.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan aspek untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas yaitu melihat *scatter plot* (nilai prediksi dependen ZPRED dengan *residual* SRESID) dan jika tidak tetap disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Suatu implikasi dari tidak terdapatnya heteroskedastisitas diantaranya:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya titik berpola.
2. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0.
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.

#### **3.8.2.3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas saling berkorelasi. Jika saling berkorelasi maka akan sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang akan memengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen adanya korelasi mendekati +1 atau -1 maka dari itu dapat diartikan persamaan regresi tidak akurat untuk digunakan dalam persamaan. Untuk menentukan data antar variabel saling berkorelasi atau tidak, dapat ditentukan berdasarkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variant Inflation Factor* dengan kriteria penentuan jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

### **3.9. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh dari

Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi terhadap Keberlangsungan usaha. Persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

**Gambar 3.5 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Keterangan:

$\hat{y}$ : Variabel dependen (Keberlangsungan Usaha)

$\alpha$ : Konstanta persamaan regresi

X1: Variabel independen (Norma)

X2: Variabel independen (Nilai Dominan)

X3: Variabel independen (Aturan)

X4: Variabel independen (Iklim Organisasi)

e: Epsilon

### **3.10. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi) terhadap variabel dependen (Keberlangsungan Usaha) (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis pada penelitian ini terbagi atas beberapa pengujian, diantaranya yaitu:

#### **3.10.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t bertujuan untuk mengetahui makna dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah terdapat pengaruh Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi terhadap Keberlangsungan Restoran Rumah Kayu, secara signifikan atau tidak.

Uji  $t_{\text{parsial}}$  dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:278).

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Gambar 3.6 Rumus  $t_{hitung}$**

Keterangan:

t: statistik t dengan derajat bebas n-1

n: banyaknya observasi atau pengamatan

r: korelasi parsial yang ditemukan

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dari Restoran Rumah Kayu.
2. Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen dari Restoran Rumah Kayu.

### 3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara variabel Independen (Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi) terhadap variabel dependen (Keberlangsungan usaha) Restoran Rumah Kayu. Adapun rumus  $F_{hitung}$  sebagai berikut (Sugiyono, 2017:284) yaitu:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

**Gambar 3.7 Rumus  $F_{hitung}$**

Keterangan:

$R^2$ : koefisien korelasi ganda

k: jumlah variabel independen

n: jumlah sampel

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dari Restoran Rumah Kayu.
2. Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima alternatif ( $H$ ) artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dari Restoran Rumah Kayu.

### 3.11. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi) terhadap variabel dependen (Keberlangsungan Usaha). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018). Rumus dari perhitungan koefisien ini yaitu:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

#### Gambar 3.8 Rumus Koefisien Determinasi

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

untuk melihat berapa besar nilai  $R$  atau korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.3.** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Schober, et al. (2018:1765)

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha maka dapat disimpulkan:

1. Variabel norma (X1) seperti standar perilaku dan motivasi karyawan untuk mematuhi standar perilaku tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha (Y).
2. Variabel nilai dominan seperti pemberian penghargaan, kepuasan terhadap kompensasi, jaminan keamanan pekerjaan, pelatihan kerja, kesamaan karakteristik antara karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan bekerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlangsungan usaha (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel nilai dominan, maka semakin tinggi keberhasilan usaha yang diberikan karyawan Restoran Rumah Kayu. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator nilai interaktif, pada aspek ini karyawan memberikan sikap interaktif yang diperlukan pada keberlangsungan usaha Restoran Rumah Kayu.
3. Variabel aturan yang diantaranya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan aturan tidak tertulis yang berlaku (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha (Y).
4. Variabel iklim organisasi yang diantaranya terdapat struktur organisasi yang jelas, uraian pekerjaan yang sesuai posisi, atribut sebagai identitas, insentif atau bonus terhadap kinerja baik karyawan, serta kegiatan rutin dan evaluasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlangsungan usaha (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel iklim organisasi, maka semakin tinggi keberhasilan usaha yang diberikan karyawan Restoran Rumah

Kayu. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator tanggung jawab, pada aspek ini karyawan sudah memberikan tanggung jawabnya dalam bekerja dalam keberlangsungan usaha Restoran Rumah Kayu.

5. Secara simultan variabel norma (X1), nilai dominan (X2), aturan (X3), dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan keberlangsungan usaha (Y) pada usaha Rumah Makan Kayu di Bandar Lampung.

## **5.2 Saran**

Setelah mengetahui besarnya pengaruh norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi terhadap keberlangsungan usaha, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Bagi Pelaku usaha**

1. Berdasarkan hasil analisis, nilai dominan dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha, khususnya pada nilai interaktif dan tanggung jawab. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada suasana kerja, sehingga perusahaan dapat memperkuat kerjasama tim dengan *job description* yang jelas dan terukur, dan membangun suasana kerja informal yang nyaman bagi karyawan.

Sebagai industri kuliner, ketahanan rantai pasok menjadi aspek yang mendapatkan penilaian tertinggi, sehingga konsistensi terhadap kualitas bahan dan rasa yang konsisten menjadi faktor penting untuk keberlangsungan usaha. Namun, perlu juga mengadakan evaluasi dalam rangka ketahanan informasi mengenai kondisi persaingan di bidang yang sejenis, sebagai bahan referensi untuk melakukan inovasi untuk menjaring segmentasi pasar yang lebih luas.

### **5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya. Mengingat variabel pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 52% dan masih terdapat sebesar 48% variabel-variabel lain yang

dapat memengaruhi keberlangsungan usaha seperti, komitmen organisasi, fleksibilitas kerja, dan pengembangan profesional.

2. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Keterbatasan jumlah responden dan indikator yang tidak berimbang dalam menganalisis norma dan aturan dapat memberikan pengaruh pada hasil secara statistik. Jadi, perlu dipertimbangkan untuk memperluas indikator dan jumlah sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisah S. 2015. *Nilai-nilai Sosial yang Terkandung dalam Cerita Rakyat “Ence Sulaiman” pada Masyarakat Tomia*. Jurnal Humanika No. 15 Vol 3
- Angelina J, Edwin J. 2014. *Analisis Pengaruh Sikap, Subjective Norm, dan Perceived Behavioral Control Terhadap Purchase Intention Pelanggan SOGO Department Store di Tunjungan Plaza Surabaya*. Jurnal Strategi Pemasaran Vol. 2 No. 1, 1-7. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Arifin C. 2021. *1033 Restoran tutup permanen karena bangkrut akibat covid-19*. <https://tribunnews.com> (Diakses pada tanggal 8 April 2022)
- Arifin D. 2020. *Presiden tetapkan covid-19 sebagai bencana nasional*. <https://bnpb.go.id> (Diakses pada 31 Mei 2022)
- Aslaug B.Rennesund, Øystein P.S. 2010. *Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions on self-efficacy, overcommitment, and work-related stress*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Norway
- Aryadhe T, Alit S, Bagus I.B. *Pengaruh Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Niat Beli dan Keputusan Pembelian*. Jurnal Manajemen Unud, Vol.7. No.3. Bali: Universitas Udayana
- Ayudia PC. 2022. *Ini bedanya rumah makan dan restoran, café dan bistro, food court dan urban food court, warung dan kedai*. <https://kompasiana.com> (Diakses pada 31 Mei 2022)
- Banono J, Bethany PE, Abella MC. 2021. *Dominant Values of Cebuano Millennial Generation*. Asian Journal of Multidisciplinary Research&Review, 2582-8088
- Basyit A, Bambang S, Joes D. 2020. *Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi) Vol. 5 No.1. Universitas Merdeka Pasuruan

- Chatman JA, David FC, Charles AO, Bernadette D. 2014. *Parsing Organizational culture: How the norm for adaptability influences the relationship between culture consensus and financial performance in high-technology firms*. Journal of Organizational Behavior. California; University of California
- Davis LD, Jie C, Todd DL. 2013. *Written Versus Unwritten Rules: The Role of Rule Formalization in Green Tape*. International Public Management Journal, 16:3, 331-356. Texas Tech University
- Hardani, Helmina A, Jumari U, Evi FU, Ria RI, Roushandy AF, Dhika JS, Nur HA. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu
- Hidayat A. 2020. *Pertumbuhan industry makanan dan minuman terhambat selama pandemi corona*. [https:// industri.kontan](https://industri.kontan). (Diakses pada tanggal 8 April 2022)
- Holloway JB. 2012. *Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-Profit Organization*. Emerging Leadership Journeys, Vol. 5. USA; Regent University School of Global Leadership&Entrepreneurship
- Izuagbe R, Goodluck I, Izuagbe RE, Olajumoke RO., Lilofa OO. 2019. *Determinants of Perceived Usefulness of Social Media in University Libraries: Subjective norm, image and voluntariness as indicators*. The Journal of Academic Librarianship, 394-405. Nigeria: Elsevier Inc
- James, ST Melissa., Natasa C. 2011. *Factor influencing Wine Consumption in Southern California Consumers*. International Journal of Wine Business Research.
- Joseph, Owino O. dan Kibera Francis. 2015. "The Influence of Organizational Culture and Market Orientation on Performance of Microfinance Institutions in Kenya", International Journal of Business and Management, Vol.10, No.8
- Kerr H. 2016. *Organizational Resilience: Harnessing Experience, embracing opportunity*. Quality. 40-43
- Lubis FR, Hanum F. 2019. *Organizational Culture*. 2<sup>nd</sup> Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy, Vol. 511: Atlantis Press

- Luthans F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York; McGraw-Hill
- Mayiana M, Filipov V. 2021. *Value Preferences and Dominant Cultural Practices in Bulgarian Organization during the COVID-19 crisis*. International Journal of Management Studies and Social Sciences Research.
- Mills J.C.H., Albert J.M. 2017. *Rules, Sensemaking, Formative Context, and Discourse in the Gendering of Organizational Culture*. Emerald Publishing Limited
- Muhammad A. 2021. *Sektor Industri paling terdampak di masa pandemi covid-19*.<https://konsultanku.co.id> (Diakses pada 8 April 2022)
- Musthafa, SAN. 2022. *Jokowi: masyarakat boleh lepas masker di tempat terbuka*.<https://www.pikiranrakyat.com> (Diakses pada 31 Mei 2022)
- Nasir M, Rezky R, Fadhil M, Haerdiansyah S. 2021. *Budaya Organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Stienobel Indonesia Vol. 18 No.1. Makassar: Indonesia
- Nifati, Novia Himmatun & Purwidiani, N. 2017. *Hubungan kualitas pelayanan, produk, dan harga dengan tingkat kepuasan konsumen di restaurant terakota café Verwood hotel dan serviced residence Surabaya*. 1-8
- Oktaria A. 2020. *PHRI sebut 12 hotel dan restoran di Lampung tutup sementara*. <https://m.lampost.co> (Diakses pada 31 Mei 2022)
- Pati A. 2019. *The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Work Satisfaction in Bolmut Regency*. Asia Pacific Journal of Management and Education. Manado: Indonesia
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya; Zifatama Publishing
- Puspitawati NMD, Atmaja NPCD. 2019. *The Role of Organizational Commitment Mediating Organizational Climate with Turnover Intention*. International Journal of Applied Businss & International Management. Vol. 4 No. 3. Bali: Indonesia
- Robbins SP, Timothy AJ. 2013. *Organizational Behavior; Fifteen Edition*. Pearson Education, Inc

- Sidim, A.I, Rhaptyalyani .2021. *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara, Malang, Indonesia. ISBN 978-623-329-090-6
- Schneider B, Mark GE, William HM. 2012. *Organizational Climate and Culture*. The Annual Review of Psychology
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningtyas D, Sudiro A, Eka A. Troena, Dodi W. 2019. *Oorganizational Resilience: As Mediating Effect of Organizational Culture and Organizational Performance*. Malang: Indonesia
- Warta M. 2018. *Industri Makanan dan Minuman menjadi sektor andalan di 2018*. <https://bisnis.tempo.co> (Diakses pada 8 April 2022)
- Widyanti R. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB
- Wijaya C. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga