

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri konveksi merupakan salah satu sektor yang memiliki peran vital dalam perekonomian, terutama di Indonesia yang terkenal sebagai salah satu produsen tekstil terbesar di dunia. Industri konveksi sendiri merupakan salah satu sektor yang terus berkembang pesat di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi. Seiring dengan permintaan yang semakin meningkat dari pasar, perusahaan-perusahaan konveksi dituntut untuk tidak hanya mampu bertahan dalam persaingan, tetapi juga untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja mereka.

Menurut Ferdian & Devita (2020) kinerja merujuk pada kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan melalui tingkat produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Adha dkk. (2019) mengungkapkan kinerja karyawan mencakup penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mencakup evaluasi terhadap efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas produk dan layanan, perbandingan hasil kegiatan dengan tujuan yang diinginkan, serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat strategis dikarenakan kinerja karyawan merupakan indikator kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

kepada individu. Hal ini mencerminkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka. Menurut Fatma dkk. (2020) organisasi yang sukses dan efisien didefinisikan oleh kemampuan individu di dalamnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebagai kesimpulan, keberhasilan atau efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja positif para pegawainya.

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan, salah satunya yaitu budaya organisasi (Rahayu, 2019). Menurut Fadliansyah & Yuniawan (2022), budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari bersama oleh suatu kelompok dalam menangani tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini dianggap valid dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa terkait dengan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dkk. (2018) yang dikutip oleh Rivai (2020) mengungkapkan adanya hubungan yang erat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menyoroti bahwa budaya organisasi yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Meutia & Husada (2019), Dewi S dkk. (2021), dan Jayen dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Marpaung & Darmawan (2022) dan Ferdian & Devita (2020) menunjukkan hasil yang berbeda atau kontradiktif, yaitu budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rahayu (2019), salah satu faktor lain yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Tingkat kinerja karyawan cenderung tinggi ketika mereka merasakan dukungan dari lingkungan kerja dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap penciptaan lingkungan kerja yang mendukung di dalam organisasi. Oktavia & Fernos (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi di tempat kerja yang baik, mencakup aspek fisik dan non-fisik yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, tenteram, membuat karyawan merasa nyaman, dan lain sebagainya.

Keberlanjutan suatu pekerjaan akan terjamin apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, sementara lingkungan kerja yang tidak optimal akan menimbulkan dampak negatif (Marpaung & Darmawan, 2022). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk. (2019), FX dkk. (2020), Oktavia & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian dari Warongan dkk. (2022) dan Sedayu & Rushadiyati (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang beroperasi di industri konveksi adalah CV. Parade *Apparel* yang berpusat di Yogyakarta. Sejak berdiri pada tahun 2016, CV. Parade *Apparel* telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Fokus utama perusahaan ini adalah produksi

berbagai macam *jersey (sport apparel)* yang berkualitas tinggi dan diproduksi dengan proses yang transparan dan efisien. Berawal dari keresahan terkait lamanya proses pembuatan *custom jersey*, CV. Parade Apparel hadir dengan solusi yang tidak hanya cepat, namun juga transparan. Pelanggan dapat memantau langsung setiap tahap produksi. Didukung oleh tenaga kerja yang terampil, perusahaan mampu menyediakan layanan *custom jersey* "1 hari jadi" yang biasanya membutuhkan waktu 3-4 minggu.

Selain fokus pada pembuatan *custom jersey*, CV. Parade Apparel juga aktif menjalin kemitraan dengan komunitas futsal di Yogyakarta. Perusahaan ini turut berperan dalam penyelenggaraan berbagai pertandingan, seperti Liga KFJ bersama Komunitas Futsal Jogja dan Liga AFK dengan Asosiasi Futsal Kabupaten Bantul, yang berlangsung pada Mei hingga Juni 2022. Saat ini, perusahaan telah berkembang dan memperluas jangkauan dengan membuka beberapa *offline store* di berbagai kota seperti Malang, Bogor, Magelang, Boyolali, dan Kalimantan. Semua proses produksi terpusat di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perkembangan CV. Parade Apparel tidak hanya terbatas pada aspek pelayanan kepada pelanggan, namun juga pada pengembangan budaya organisasi dan lingkungan kerja internal perusahaan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kinerja karyawan serta penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan tiga aspek utama yaitu: (1) Sistem Pekerjaan, dimana sistem pekerjaan dinilai dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas, termasuk ketepatan waktu, pencapaian target, dan kepatuhan terhadap SOP; (2) Sistem

Infrastruktur, yang dievaluasi berdasarkan tanggung jawab karyawan dalam menggunakan fasilitas dan peralatan yang digunakan saat bekerja; dan (3) Sistem Pekerja, dimana sistem pekerja mencakup penilaian terhadap sikap, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam menerima dan menjalankan instruksi kerja.

Pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan memperlihatkan potensi masalah, hal ini ditunjukkan dengan fakta yang didapatkan oleh penulis. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Parade *Apparel* yaitu Ibu Leny pada tanggal 26 April 2024, beliau menuturkan bahwa terdapat adanya fluktuasi hasil produksi saat *high season* (akhir tahun) serta peralihan dari *middle season* ke *high season* yang dapat disebabkan oleh kinerja karyawan. Saat *high season* dimana produksi mencapai puncaknya, volume barang yang dihasilkan pun juga meningkat secara signifikan. Namun, dengan peningkatan volume ini, muncul pula risiko terkait kualitas produk. Masalah seperti barang yang tidak memenuhi standar atau ditolak menjadi lebih sering terjadi.

Ibu Leny mengungkapkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Parade *Apparel* seperti yang dijelaskan diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi indikasi kelemahan dalam pekerjaan mereka. Salah satunya adalah sistem kerja yang belum sepenuhnya tersampaikan dengan baik kepada para pekerja. Hal ini dapat membuat mereka kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif. Selain itu, kurang pemahaman terhadap tugas yang diberikan juga menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Penyesuaian terhadap sistem kerja yang mengalami keterlambatan juga menjadi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal.

Lebih lanjut, beliau mengungkapkan bahwa mesin-mesin yang kurang memadai pada tahun 2019-2020 menghambat efisiensi kerja karyawan. Pengelolaan yang belum terjadwal dengan baik juga menjadi hambatan dalam mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Selain itu, faktor lingkungan kerja seperti sirkulasi udara, kebisingan, dan pencahayaan yang kurang baik juga turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Terakhir, kurangnya kerja sama antar divisi atau bagian dapat menyebabkan beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu *jobdesk*, yang pada akhirnya memengaruhi target *timeline* pengiriman hasil kerja.

Tabel 1.1 Data Produksi CV. Parade Apparel Tahun 2019-2023

Tahun	Produksi Barang		Barang Cacat (Kualitas Produk)		Ketepatan Waktu	
	Target (dalam pcs)	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
2019	120.000	60.000 (50%)	10%	14%	100%	55%
2020	132.000	72.000 (60%)	10%	15%	100%	60%
2021	168.000	126.000 (75%)	10%	16%	100%	70%
2022	192.000	170.000 (88%)	10%	15%	100%	80%
2023	200.000	160.000 (80%)	10%	14%	100%	75%

Sumber: HRD CV. Parade Apparel, 2024

Data produksi dari tahun 2019 hingga 2023 diatas menunjukkan tren yang beragam, dengan beberapa peningkatan dan penurunan dalam kinerja. Data tersebut mengungkap beberapa aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan sistem pekerjaan, infrastruktur, dan pekerja seperti yang telah dijelaskan pada halaman 4-5. Dalam hal sistem pekerjaan, kinerja karyawan dinilai dari pencapaian target dan ketepatan waktu. Pada tahun 2023, meskipun target produksi meningkat menjadi 200.000 pcs, hasilnya justru menurun dibandingkan

tahun 2022 (160.000 *pcs* dibandingkan dengan 170.000 *pcs*). Ketepatan waktu juga mengalami penurunan, dari 80% di tahun 2022 menjadi 75% di tahun 2023.

Sistem infrastruktur juga berperan penting terutama dalam menjaga kualitas produk. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat barang cacat masih tinggi dengan persentase barang cacat mencapai 16% pada 2021 sebelum turun menjadi 14% pada 2023. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam menggunakan alat dan mesin produksi masih perlu ditingkatkan untuk meminimalkan kesalahan produksi. Terakhir, sistem pekerja menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan dalam hasil produksi, kualitas kerja dan disiplin masih menjadi tantangan. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bagaimana kinerja karyawan dalam hal disiplin, tanggung jawab terhadap penggunaan fasilitas, dan kualitas kerja berdampak langsung pada pencapaian target produksi dan kualitas produk perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kinerja setiap divisi dan individu yang terlibat. Penilaian kinerja menjadi alat penting untuk mengukur efektivitas tim dalam menjalankan tanggung jawab dan mencapai target perusahaan. Pada tabel berikut, performa setiap divisi dinilai berdasarkan skor yang mencerminkan kualitas kerja tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Skor ini mencakup kategori Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, dan Kurang Baik, yang menjadi dasar evaluasi serta perencanaan perbaikan untuk mendukung keberlanjutan operasional perusahaan. Penilaian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai divisi yang unggul dan area yang membutuhkan perhatian lebih untuk peningkatan di masa mendatang.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan CV. Parade Apparel Tahun 2023

Divisi	Skor Kinerja	Keterangan
Direktur	92	Memimpin dengan efektif dan strategis.
Keuangan	89	Pengelolaan keuangan sudah cukup optimal.
Logistik	87	Distribusi berjalan cukup lancar.
Deal Maker	85	Strategi closing berjalan dengan baik, namun perlu pengawasan lebih lanjut pada kinerja tim.
Marketing	88	Meningkatkan kesadaran merek.
Media	75	Perlu peningkatan kualitas konten.
HRD	89	Proses rekrutmen dan pengembangan berjalan dengan baik.
R&D	78	Beberapa inovasi perlu ditingkatkan.
Pelayanan	85	Kepuasan pelanggan tetap terjaga.
Produksi 1	78	Ada beberapa masalah teknis yang perlu diperbaiki.
Produksi 2	79	Kinerja baik, namun ada ruang untuk perbaikan.
Produksi 3	80	Kinerja stabil, namun ada beberapa kendala yang perlu diatasi.
Produksi 4	78	Beberapa masalah menghambat produktivitas.
Produksi 5	82	Produktivitas cukup baik, namun ada beberapa kendala teknis yang perlu diperbaiki.

Sumber: Direktur dan HRD CV. Parade Apparel, 2024

Berdasarkan tabel skor kinerja di atas yang merupakan penilaian keseluruhan dari Direktur dan HRD, dapat disimpulkan bahwa setiap divisi dalam perusahaan menunjukkan tingkat performa yang bervariasi, mencerminkan kualitas kinerja karyawan yang mendukung fungsi divisi tersebut. Secara keseluruhan, skor ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan masing-masing divisi. Divisi dengan skor tinggi umumnya didukung oleh tim yang kompeten, kolaboratif, dan memiliki manajemen yang efektif. Sementara itu, divisi dengan skor lebih rendah memerlukan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi

karyawan dan efisiensi kerja guna mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pentingnya sistem kerja yang efisien tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja yang memadai. Selain itu, penerapan budaya organisasi yang sejalan dengan nilai dan norma perusahaan menjadi landasan penting untuk menciptakan atmosfer positif di antara tim. Budaya organisasi yang diterapkan di CV. Parade *Apparel* sangat memperhatikan kejujuran, disiplin, tanggung jawab, serta spiritualitas karyawan. Setiap hari sebelum memulai pekerjaan, terdapat *briefing* karyawan di setiap *shift* untuk memberikan arahan tentang tugas harian. *Briefing* ini dimulai dari tingkat direksi yang memberikan pengarahan kepada manajer, lalu diteruskan kepada kepala staf, kemudian ke kepala divisi, hingga sampai kepada para pekerja. Proses *briefing* ini dilaksanakan dua kali sehari, yaitu di pagi hari sebelum *shift* 1 (satu) dimulai dan di sore hari sebelum *shift* 2 (dua) dimulai.

Perusahaan juga menerapkan 2 (dua) *shift* kerja dengan jam operasional yang telah ditentukan secara ketat. *Shift* 1 (satu) dimulai pukul 07.30 hingga 14.30 untuk bagian penjahit, sementara bagian lainnya mulai bekerja dari pukul 08.00 hingga 14.30. *Shift* 2 (dua) dimulai dari pukul 14.30 hingga 21.30 untuk seluruh divisi. Karyawan diwajibkan datang tepat waktu dan tidak boleh terlambat dalam memulai pekerjaannya sesuai *shift* yang telah ditentukan. Disiplin dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja menjadi salah satu kunci penting dalam menjaga efisiensi operasional perusahaan.

Selain itu, sejak tahun 2022, perusahaan memperkenalkan budaya salat berjamaah 4 waktu (Dzuhur, Ashar, Maghrib, dan Isya') bagi seluruh karyawan

yang beragama Muslim. Budaya ini dijalankan dengan tujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis serta menumbuhkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Meski diinisiasi pada tahun 2022, penerapan budaya ini baru bisa dijalankan secara tegas setelah melalui masa percobaan selama enam bulan di tahun 2024. Proses penerapannya membutuhkan waktu 2 (dua) tahun hingga bisa diimplementasikan secara penuh dan menjadi bagian dari rutinitas harian di lingkungan kerja.

Tabel 1.3 Peraturan Sanksi CV. Parade Apparel

Tahapan Sanksi	Kondisi	Jenis Sanksi
Peringatan Lisan	Karyawan tidak menjalankan SOP	Peringatan lisan
Teguran Pertama	Karyawan tidak mengindahkan peringatan lisan	Teguran
Teguran Kedua	Karyawan tetap tidak mengindahkan teguran pertama	Teguran
Peringatan Tertulis	Karyawan masih tidak memperbaiki pelanggaran setelah dua teguran	Peringatan tertulis
Surat Peringatan	Karyawan tidak hadir kerja tanpa keterangan (alfa) selama tiga bulan berturut-turut	Surat Peringatan

Sumber: HRD CV. Parade Apparel, 2024

Lebih lanjut, terdapat sistem sanksi yang dirancang untuk mendukung budaya organisasi dengan menekankan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja. Sejalan dengan praktik *briefing* harian dan penerapan salat berjamaah, kedisiplinan karyawan menjadi hal yang sangat dijunjung tinggi. Untuk memastikan seluruh karyawan menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan baik, perusahaan menerapkan sistem sanksi berjenjang. Mulai dari peringatan lisan hingga pemberian Surat Peringatan (SP), langkah-langkah sanksi ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan memperbaiki kinerjanya sebelum tindakan lebih lanjut diambil.

Tabel 1.4 Data Kedisiplinan Karyawan Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan
2019	50	50%
2020	75	60%
2021	100	55%
2022	160	60%
2023	200	60%

Sumber: HRD CV. Parade *Apparel*, 2024

Data kedisiplinan karyawan di CV. Parade *Apparel* dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam persentase keterlambatan, meskipun jumlah karyawan terus meningkat. Pada tahun 2019, ketika jumlah karyawan mencapai 50 orang, persentase keterlambatan tercatat sebesar 50%. Seiring bertambahnya jumlah karyawan menjadi 75 orang pada tahun 2020, persentase keterlambatan justru meningkat menjadi 60%. Tren serupa terjadi pada tahun-tahun berikutnya, di mana jumlah karyawan yang terus bertambah, mencapai 200 orang pada tahun 2023, tetap disertai dengan persentase keterlambatan yang stabil di angka 60%.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi pada perusahaan sangat memperhatikan disiplin melalui *briefing* rutin dan *shift* kerja yang diatur ketat, masih terdapat tantangan dalam hal disiplin waktu. Budaya disiplin waktu yang diterapkan melalui sistem *shift* dan *briefing* harian bertujuan untuk memastikan karyawan memulai pekerjaan tepat waktu, menjaga efisiensi operasional, dan memenuhi target produksi. Namun, data ini memperlihatkan bahwa peningkatan jumlah karyawan belum diiringi dengan perbaikan konsisten dalam kedisiplinan waktu. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan tambahan

dalam meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terkait waktu kerja, sehingga budaya disiplin yang sudah diterapkan dapat menghasilkan dampak yang lebih signifikan pada efisiensi operasional.

Dalam aspek lingkungan kerja, perusahaan telah melaksanakan sejumlah perubahan signifikan dari tahun 2019 hingga 2023, yang mencerminkan upaya perusahaan untuk memperbaiki kondisi fisik dan non-fisik demi meningkatkan produktivitas. Pada awalnya, keterbatasan mesin dan sumber daya keuangan menyebabkan bagian produksi dan non-produksi berada dalam satu tempat, menimbulkan kebisingan dan mengganggu fokus karyawan non-produksi. Pemisahan antara kedua bagian ini dimulai pada tahun 2020 dan berlanjut hingga tahun 2023, dengan gedung administrasi dan produksi pada akhirnya beroperasi di lokasi yang terpisah.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti pada wawancara yang dilakukan dengan pihak HRD CV. Parade *Apparel* yaitu Ibu Leny pada tanggal 23 September 2024, pihak HRD memberikan data terkait kondisi infrastruktur perusahaan tahun 2024. Ibu Leny mengungkapkan bahwa beberapa instalasi yang tersebar di berbagai ruangan dan departemen berada dalam kondisi baik. Sebagai contoh, ruangan Manajemen Produksi dilengkapi dengan 1 unit AC 1 PK dan 5 unit komputer, semua dalam kondisi baik. Di bagian *Layout*, terdapat AC 1/2 PK dan 1 unit komputer, juga dalam kondisi baik. Untuk bagian *Printing*, baik di sisi Barat maupun Timur, masing-masing terdapat instalasi AC dengan kapasitas yang bervariasi (1 PK, 2 PK, dan 3/4 PK), serta lampu dan komputer yang semuanya berfungsi dengan baik. Pada bagian teknologi, CV. Parade *Apparel* juga

menggunakan perangkat *mikrotik* dan UPS untuk menjaga kestabilan jaringan di area *Printing* Barat dan Timur. Beberapa mesin produksi seperti mesin *print* di area *printing* barat dan timur juga dalam kondisi baik dengan masing-masing memiliki 5 unit.

Di bagian gudang kain, terdapat instalasi CCTV, yang juga dipastikan berfungsi dengan baik. Lampu penerangan juga tersebar di berbagai area perusahaan, mulai dari manajemen produksi, *packing*, penyiapan bahan, hingga area produksi seperti sublim dan *cutting*. Sebagian besar area produksi seperti ruang *printing* barat dan timur dilengkapi dengan jumlah lampu yang lebih banyak (15-17 lampu) untuk memastikan penerangan yang memadai, dan seluruh lampu dalam kondisi baik. Infrastruktur lain seperti Lebih lanjut, di *workshop* jahit, tersedia mesin obras, *overdeck*, *tindes*, dan lampu yang kesemuanya dilaporkan dalam kondisi yang baik. Secara keseluruhan, hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa infrastruktur di CV. Parade *Apparel* telah terpelihara dengan baik. Pihak perusahaan terus memantau kondisi infrastruktur untuk menjaga kualitas kerja serta kinerja yang optimal.

Namun, berdasarkan hasil pra-survei melalui wawancara dengan salah satu karyawan, yang meminta namanya disamarkan dengan inisial 'S', terungkap bahwa meskipun lingkungan kerja fisik sudah cukup baik, luas kantor yang terbatas sering kali menyebabkan ketidaknyamanan bagi para karyawan. Selain itu, 'S' juga menuturkan bahwa kantor seringkali dalam kondisi tidak rapi, sehingga hal tersebut terkadang menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Di sisi lain, dari segi lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar karyawan, informan merasa

bahwa suasana kerja sudah cukup positif, suportif, dan kondusif untuk bekerja sama. Namun, ada kalanya karyawan merasa lelah dengan beban kerja, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, fenomena-fenomena tersebut mendorong penulis untuk meneliti dan membuktikan lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis juga ingin membuktikan apakah kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Parade *Apparel* Yogyakarta. Dengan demikian, penulis merumuskan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Menganalisis pengaruh bersama budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk siapapun. khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan Praktis, Akademis dan Penelitian lainnya.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terlebih dalam teori perilaku organisasi yang berfokus pada perilaku organisasi yang nantinya dapat dijadikan kajian pembelajaran. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dalam mendukung teori dan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. *Parade Apparel* agar dapat mengambil langkah dan keputusan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja.

3. Kegunaan Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi penelitian lain yang ingin menggunakan permasalahan yang sama serta memberikan kontribusi pada literatur penelitian manajemen dan organisasi.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Teori Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dalam Widyanti (2019), perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan menggunakan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sementara menurut Drs. Sutrisna Hari, MM dalam Widyanti (2019), perilaku organisasi merupakan bidang studi yang meneliti dinamika dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara karakteristik organisasi itu sendiri dan karakteristik para anggotanya, serta dampak dari lingkungan di sekitarnya.

Perilaku organisasi berperan penting dalam pengembangan dan keberhasilan organisasi. Para ahli di bidang ini bertujuan untuk merevitalisasi organisasi serta menciptakan pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika kehidupan organisasi (Hartini dkk., 2021). Lebih lanjut, menurut Widyanti (2019) perilaku organisasi memiliki peran penting dalam lingkungan organisasi karena melalui hal ini, kita bisa memahami karakter individu yang terlibat di dalamnya. Ilmu perilaku organisasi mempelajari bagaimana perilaku individu dalam kelompok organisasi, serta keterkaitannya dengan berbagai disiplin ilmu lainnya.

Menurut Mayasari dkk. (2022) terdapat tiga hal penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Pertama, memahami perilaku anggota organisasi yang berasal dari latar belakang berbeda. Pengamatan ini berguna untuk memprediksi perkembangan organisasi di masa depan. Kedua, memprediksi perilaku organisasi dengan cara menelusuri kejadian yang terjadi, kemudian memetakan dan menganalisis kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Ketiga, mengendalikan perilaku organisasi untuk mengurangi perilaku negatif yang dapat menghambat kemajuan organisasi. Menurut Terry George (2020) dalam Mayasari dkk. (2022), lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia dalam organisasi.

1.5.2 Kinerja Karyawan

1.5.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Meutia & Husada (2019), kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Adapun pandangan lain dari Sedayu & Rushadiyati (2024) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tindakan mereka dalam perusahaan, yang mencakup tingkat kesetiaan mereka terhadap pekerjaan serta sejauh mana organisasi memberikan penghargaan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Dewi S dkk. (2021) kinerja diartikan sebagai jumlah dan mutu hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam sebuah organisasi. Kinerja ini dicapai melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang mengacu pada norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang

berlaku dalam organisasi. Feel dkk. (2018) mengungkapkan bahwa kinerja yang berasal dari kata "kerja", merujuk pada aktivitas yang dilakukan oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Kinerja ini mencakup tindakan, pencapaian, atau penampilan keseluruhan dari keterampilan yang dimiliki.

Lebih lanjut, Marpaung & Darmawan (2022) menjelaskan bahwa daya saing suatu perusahaan sering kali diukur melalui kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus cerdas dalam memilih strategi dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk memberikan kesempatan yang baik kepada karyawan dalam merencanakan karier mereka berdasarkan kekuatan dan kelemahan yang mereka miliki. Dengan penilaian ini, perusahaan dapat menentukan besaran gaji, memberikan promosi, serta mengevaluasi kompetensi dan disiplin kerja karyawan (Irwan & Irfan, 2021).

1.5.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni faktor internal individu dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor internal individu melibatkan aspek-aspek seperti tingkat kecerdasan (IQ), keahlian khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, keadaan emosional, gaya berpikir, persepsi, dan sikap kerja (Adha dkk., 2019). Sementara menurut Rivai (2020), kinerja karyawan mempengaruhi sejauh mana mereka berkontribusi kepada organisasi, yang mencakup:

- 1) Jumlah *output*
- 2) Kualitas *output*

- 3) Jangka waktu *output*
- 4) Kehadiran di tempat kerja, dan
- 5) Sikap kooperatif.

Menurut Rahayu (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Lingkungan kerja
- b. Gaji
- c. Kepemimpinan dan motivasi kerja
- d. Budaya organisasi
- e. Kepuasan kerja
- f. Disiplin kerja
- g. Komunikasi, dan
- h. Faktor lainnya

1.5.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2020), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, yang mencakup ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yang terkait dengan *output* dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan ekstra.
3. Keandalan, yang mencakup kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.
4. Sikap, yang melibatkan sikap terhadap perusahaan, sesama karyawan, dan pekerjaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi

1.5.3 Budaya Organisasi

1.5.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah struktur pikiran yang terbentuk dari sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (FX dkk., 2020). Menurut Dewi S dkk. (2021) budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai bersama yang menjadi ciri khas suatu organisasi, membedakannya dari yang lain. Nilai-nilai bersama ini mencerminkan karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Pranitasari & Saputri (2020) dimana budaya organisasi ialah kumpulan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan metode kerja yang dianut secara bersama-sama oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi perilaku mereka.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai-nilai (*values*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama diterapkan, disepakati, dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasional. Peran budaya organisasi sangat krusial dalam mendukung efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Secara khusus, budaya organisasi memiliki peran dalam membentuk identitas individu-individu dalam organisasi, memperkuat keterlibatan setiap anggota dengan organisasi, dan menyajikan panduan perilaku kerja bagi anggota-anggotanya (Fatma dkk., 2020).

Budaya organisasi adalah kekuatan tak terlihat yang memotivasi orang-orang di dalamnya. Setiap karyawan baik lama maupun baru, berupaya memahami norma-norma yang berlaku untuk diterima di lingkungan kerja. Budaya ini

disosialisasikan kepada anggota organisasi, dan yang kuat akan mendukung kesuksesan perusahaan, sementara yang lemah akan menghambatnya. Dalam perusahaan dengan budaya yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami, dibagikan, dan didukung oleh sebagian besar anggota (Oktavia & Fernos, 2023).

1.5.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Muis dkk. (2018), fungsi budaya organisasi meliputi:

1. Memberikan *sense of identity* bagi anggota organisasi, membantu mereka memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Meningkatkan komitmen anggota terhadap misi organisasi.
3. Menyediakan panduan dan memperkuat standar perilaku untuk memastikan anggota organisasi menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama.
4. Membantu dalam merancang ulang sistem pengendalian manajemen.
5. Membantu manajemen dalam menyusun skema kompensasi bagi eksekutif dan karyawan.
6. Menjadi sumber daya kompetitif bagi perusahaan jika dikelola dengan baik.

Selain fungsi-fungsi yang telah disebutkan sebelumnya, Al Hairi & Syahrani (2021) pun turut menjelaskan bahwa budaya organisasi juga berperan dalam:

- 1) Memberikan identitas kepada anggota organisasi;
- 2) Mempermudah terwujudnya komitmen kolektif;
- 3) Mendorong stabilitas sistem sosial;

- 4) Membentuk perilaku anggota dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

1.5.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Yudha (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*), sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil (*Outcome orientation*), sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi manusia (*People orientation*), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim (*Team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

1.5.4 Lingkungan Kerja

1.5.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas peralatan, perangkat, dan bahan yang dihadapi seseorang, bersama dengan konteks sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik itu sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Menurut Pranitasari & Saputri (2020), lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-

kekuatan eksternal yang dapat berpotensi memengaruhi performa suatu organisasi. Lebih lanjut, Feel dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja. Hal ini meliputi metode kerja yang digunakan dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Pendapat lain dari Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu area. Lingkungan kerja mencakup semua faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, dan hal ini akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Lingkungan kerja suatu perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman, dengan rekan kerja yang siap membantu dan berinteraksi satu sama lain, serta pimpinan yang memperlakukan semua karyawan dengan adil, hal ini dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hubungan baik antara kondisi lingkungan kerja dan kondisi karyawan mencerminkan manajemen yang mampu menciptakan semangat kebersamaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Sugiarti, 2020).

1.5.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sihaloho & Siregar (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik meliputi:

- a. Bangunan tempat kerja yang selain menarik untuk dilihat juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Adanya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria di dalam atau di sekitar perusahaan yang mudah diakses oleh karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana transportasi, baik untuk karyawan maupun transportasi umum yang nyaman, murah, dan mudah dijangkau.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dengan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Hal ini penting karena manusia bekerja tidak hanya untuk mencari uang, tetapi juga untuk mendapatkan kepuasan dari aktivitas yang dilakukan”.

1.5.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sinaga dkk. (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a. Pencahayaan
- b. Suhu Udara
- c. Tingkat Kebisingan

- d. Penataan atau Dekorasi Ruang
- e. Interaksi Antar Karyawan

Pandangan lain dari Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyebutkan bahwa elemen-elemen yang memiliki dampak terhadap kondisi lingkungan kerja meliputi:

- 1) Temperatur udara
- 2) Tingkat kelembaban
- 3) Aliran udara
- 4) Intensitas pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Fasilitas kerja
- 7) Aroma atau bau-bauan
- 8) Warna

1.5.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedayu & Rushadiyati (2024), indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suasana kerja, dimana hal ini merujuk pada kondisi di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Ini mencakup aspek-aspek seperti kondisi lingkungan fisik, tata letak kantor, kerapian, pencahayaan, dan kenyamanan dalam hubungan antar individu di tempat kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu suatu kondisi yang menggambarkan hubungan yang positif, harmonis, dan tanpa kepentingan tertentu antara sesama rekan kerja. Hubungan yang baik antar karyawan dan atasan dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan di sebuah perusahaan.

3. Tersedianya fasilitas kerja, yang mencakup ketersediaan alat dan fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Meskipun hal ini sudah menjadi standar, keberadaan fasilitas kerja yang lengkap tetap menjadi faktor pendukung penting dalam produktivitas kerja.

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di dalam suatu organisasi. Ketika budaya organisasi mendukung dan memotivasi karyawan, hal ini dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis:

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

1.6.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam konteks produktivitas organisasi. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang

mendukung, hasil kinerjanya akan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat membuat karyawan menjadi malas dan cepat lelah, sehingga kinerjanya menjadi rendah (Adha dkk., 2019). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feel dkk. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, hasil penelitian FX dkk. (2020) mengungkapkan dari hasil pengujian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

1.6.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat. Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja nilai, norma, dan perilaku yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan bekerja. Ketika budaya organisasi mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang nyaman dan dukungan atasan, dapat memperkuat efek positif dari budaya organisasi. Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya positif dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak

mendukung atau lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi negatif kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh FX dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Nusantara Globalindo. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

1.7 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat adanya kesenjangan pada hasil riset antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dijelaskan melalui tabel dibawah ini. Pada tabel 1.5 dijelaskan mengenai topik riset, besaran populasi dan sampel riset, dan hasil uji hipotesis.

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

No.	Topik Riset	Populasi/Sampel	Hasil Uji Hipotesis
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (2019) oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada	Populasi: Karyawan KOPEL BULOG sejumlah 133 orang Sampel: 100 orang	Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan (2020) oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita	Karyawan Dana Pensiun Telkom sebanyak 78 orang sampel	Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan PT. XYZ sejumlah 40 orang	Budaya organisasi berpengaruh positif

	Pada PT. XYZ (2021) oleh Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi		signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2022) oleh Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan	Karyawan PT. Citra Buana Prakarsa sebanyak 67 orang sampel	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu (2023) oleh Fredy Jayen, Abdul Kadir, Melania, Rifqi Amrulloh, Ulivia Erwina	Populasi: 52 karyawan di kantor PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu Sampel: Sampel jenuh sebanyak 52 karyawan	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu
6.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (2019) oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi	Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sejumlah 32 orang	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo) (2020) oleh FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, dan Fidellis Wato Tholok	Karyawan produksi PT. Mutiara Nusantara Globalindo sebanyak 100 orang	Lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Guru dan karyawan SMK Kartini Jakarta sejumlah 50 orang	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

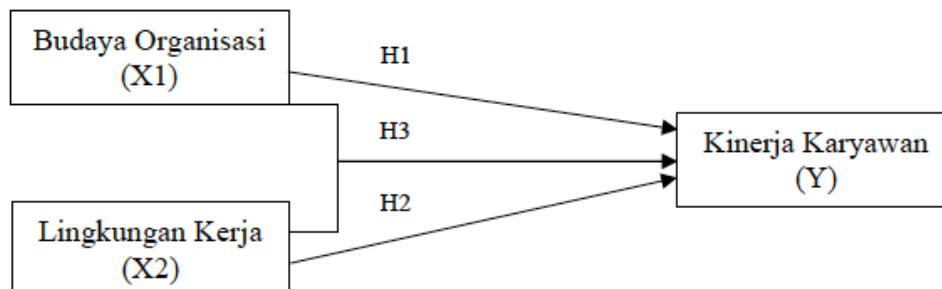
	SMK Kartini (2021) oleh Maulana Sidiq Sedayu dan Rushadiyati		kinerja karyawan, namun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon (2022) oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang	Karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon sebanyak 50 karyawan	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang (2023) oleh Reffi Oktavia dan Jhon Fernos	Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 45 orang PNS	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Berbagai sumber yang diolah penulis, 2024

Berdasarkan kajian riset terdahulu mengenai variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis terdapat perbedaan hasil, dimana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan didukung oleh riset Reni Indra Yudha; Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada; serta Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi. Sementara itu untuk hasil yang tidak signifikan, didukung oleh riset yang dilakukan oleh Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan; dan Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita. Dengan demikian, terhadap kesenjangan hasil uji hipotesis pada hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian riset terdahulu terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis terdapat perbedaan hasil, dimana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan didukung oleh riset Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi; FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, dan Fidellis Wato Tholok; serta Reffi Oktavia dan Jhon Fernos. Sementara itu untuk hasil yang tidak signifikan, didukung oleh riset yang dilakukan oleh Maulana Sidiq Sedayu dan Rushadiyati; serta Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang. Dengan demikian, terhadap kesenjangan hasil uji hipotesis pada hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.8 Hipotesis



Gambar 1.1 Model Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.

Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.

Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta

1.9 Definisi Konseptual & Definisi Operasional

Berikut adalah definisi konseptual dan operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI KONSEP	DEFINISI OPERASIONAL	
		Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Meutia & Husada, 2019).	Indikator kinerja menurut (Rivai, 2020) meliputi:	
		1. Kualitas	1a. Ketepatan 1b. Ketelitian 1c. Keterampilan 1d. Kebersihan
		2. Kuantitas	2a. Hasil pekerjaan (<i>output</i>) 2b. Kecepatan kerja
		3. Keandalan	3a. Kepatuhan terhadap instruksi 3b. Inisiatif 3c. Kehati-hatian 3d. Kerajinan
		4. Sikap	4a. Sikap terhadap perusahaan 4b. Sikap terhadap sesama karyawan 4c. Sikap terhadap pekerjaan 4d. Kerja sama
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah struktur pikiran yang terbentuk dari sikap, nilai, norma perilaku,	Yudha (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu:	

	dan ekspektasi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (FX dkk., 2020).	1. Inovasi dan pengambilan risiko (<i>Innovation and risk taking</i>)	1a. Didorong untuk menciptakan ide inovatif dalam pekerjaan 1b. Didorong untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan
		2. Perhatian terhadap detail (<i>Attention to detail</i>)	2a. Dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan presisi 2b. Dituntut untuk memperhatikan hal rincian/detail dalam pekerjaan
		3. Orientasi hasil (<i>Outcome orientation</i>)	3a. Bekerja dengan orientasi hasil yang optimal 3b. Upaya Peningkatan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal
		4. Orientasi manusia (<i>People orientation</i>)	4a. Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh 4b. Menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan

		5. Orientasi tim (<i>Team orientation</i>)	5a. Berupaya membangun kerja sama dengan anggota unit kerja lain untuk mencapai hasil terbaik. 5b. Berupaya membantu sesama anggota unit kerja atau unit kerja lain jika ada yang menghadapi kesulitan.
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja ialah sebagai totalitas peralatan, perangkat, dan bahan yang dihadapi seseorang, bersama dengan konteks sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik itu sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).	Menurut Sedayu & Rushadiyati (2024), indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:	
		1. Suasana kerja	1a. Tata letak kantor 1b. Kerapihan 1c. Pencahayaan 1d. Kenyamanan
		2. Hubungan dengan rekan kerja	2a. Hubungan dengan sesama karyawan 2b. Hubungan dengan atasan
		3. Tersedianya fasilitas kerja	3a. Ketersediaan alat 3b. Fasilitas kerja

1.10 Metode Penelitian

Secara umum, metode penelitian merupakan teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dengan tujuan mendukung penelitian secara

ilmiah. Subjek penelitian ini adalah karyawan di CV. Parade *Apparel* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, data yang diperlukan meliputi data mengenai variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1.10.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antar variabel yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis data untuk mengeksplorasi korelasi antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek dan subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan definisi tersebut, populasi dapat diartikan sebagai objek atau kelompok individu pengamatan yang setidaknya memiliki satu karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Parade *Apparel* di Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 127 karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih.

1.10.2.2 Sampel

Sampel ialah seluruh atau sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi sebesar 127 karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bekerja selama 2

tahun atau lebih diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai responden. Karyawan dengan masa kerja 2 tahun atau lebih dipilih sebagai responden karena dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja di CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga dapat memberikan data yang lebih relevan dan akurat untuk penelitian.

1.10.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dimana teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, keseluruhan populasi yang terdiri dari 127 karyawan CV. Parade *Apparel* yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih, diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai responden.

1.10.3 Jenis dan Sumber Data

1.10.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data dalam bentuk angka atau data yang dapat diukur secara pasti dengan perhitungan statistik.

1.10.4.2 Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ialah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Nisak dkk., 2020). Biasanya, cara mengumpulkan data ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada orang yang sedang diteliti dan mereka langsung

mengisinya. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Parade Apparel di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara, data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara (Nisak dkk., 2020). Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh dari buku, laporan, jurnal, observasi, dokumentasi, serta internet untuk melengkapi data primer.

1.10.4 Skala Pengukuran

Instrumen penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert 5 point*. Skala *Likert* digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat seseorang terkait fenomena sosial yang sedang diteliti. Dalam penggunaan skala *Likert*, variabel yang akan diukur harus dijelaskan melalui beberapa indikator variabel (Nisak dkk., 2020). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner dengan indeks skala *Likert 5 point* dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Tidak Baik (Skor 1)

TS = Kurang Baik (Skor 2)

N = Cukup (Skor 3)

S = Baik (Skor 4)

SS = Sangat Baik (Skor 5)

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah interaksi antara dua orang yang melibatkan pertanyaan dan jawaban dengan tujuan bertukar informasi dan ide. Tujuannya adalah untuk

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu topik tertentu. Dalam penelitian, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data yang mengandalkan laporan atau pendapat pribadi untuk mendapatkan data yang valid dan dapat dipercaya. Penelitian ini meneliti faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dengan peserta wawancara berasal dari Direktur, Departemen HRD dan karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Metode ini efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang mendalam tentang variabel yang diukur dan respons yang mungkin diberikan oleh responden. Kuesioner sesuai digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar luas. Menurut Jufrizen & Sitorus (2021), pertanyaan dalam kuesioner bisa bersifat tertutup atau terbuka, dan dapat disebarkan langsung kepada responden atau melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini, kuesioner berisi pernyataan dan ditujukan kepada karyawan di CV. *Parade Apparel* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Studi Literatur

Peneliti juga melakukan studi literatur untuk memperoleh data dari sumber-sumber lain secara tidak langsung. Ini membantu menghemat waktu, mengklasifikasikan masalah, menetapkan standar untuk mengevaluasi data primer, dan mengisi kesenjangan informasi. Studi sebelumnya tentang budaya

organisasi, lingkungan kerja, serta kinerja termasuk data yang diperlukan dalam penelitian literatur ini.

1.10.6 Metode Pengolahan Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian adalah pengolahan data.

Metode pengolahan data yang digunakan, yaitu:

1. *Editing*

Setelah data terkumpul, penting untuk melakukan *editing* data guna memastikan kebenaran dan kualitasnya. Proses *editing* data melibatkan seleksi dan pemeriksaan kembali data yang telah dikumpulkan. Data tersebut dianalisis secara individual untuk dikelompokkan menjadi data yang benar. Selanjutnya, untuk memastikan bahwa data tersebut akurat, dilakukan perbaikan atau pencairan. Langkah ini dilakukan dengan tujuan menghilangkan ketidaklengkapan, kepalsuan, atau penyimpangan data. Peneliti dapat memastikan bahwa data yang digunakan adalah benar dan berkualitas tinggi untuk penelitian atau analisis dengan mengubah data.

2. *Coding*

Coding adalah proses memberikan tanda, simbol, atau kode angka pada jawaban yang dikumpulkan. Tujuan *coding* adalah untuk mengelompokkan jawaban yang telah terkumpul ke dalam kelompok-kelompok.

3. *Scoring*

Dalam *scoring*, nilai atau angka diberikan kepada jawaban untuk menghasilkan data kuantitatif yang diperlukan untuk pengujian hipotesis berdasarkan aturan atau skala yang telah ditentukan.

4. *Tabulating*

Tabulating adalah tahap di mana data-data dimasukkan ke dalam tabel dan diatur sedemikian rupa sehingga memudahkan perhitungan. Dalam *tabulating*, angka-angka yang telah dikodekan atau diberi nilai ditempatkan dalam tabel yang terstruktur untuk analisis lebih lanjut. Melalui *coding*, *scoring*, dan *tabulating*, data yang telah dikumpulkan dapat diorganisir, dinilai, dan disusun secara sistematis untuk memfasilitasi analisis dan pengolahan lebih lanjut.

1.10.7 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi berganda, uji-t, dan uji f pada aplikasi IBM SPSS Statistics 21.

1.10.8.1 Uji Validitas

Mengetahui validitas dari indikator/instrumen suatu penelitian memiliki tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan terjadi dalam penelitian sehingga data yang sudah didapatkan dapat dikatakan layak dan akseptabel. Hasil uji validitas ini akan memperlihatkan sampai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel suatu penelitian. Hasil instrumen penelitian yang memiliki nilai korelasi r hitung $>$ r tabel akan dikatakan valid (Sugiyono, 2018). Untuk menghitung validitas variabel, digunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N : Jumlah responden

Y : Jumlah skor item yang diuji validitasnya

X : Skor item soal yang diuji validitasnya

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

1.10.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya dari tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha karena instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan skala 1-5, bukan 1 dan 0. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten jika hasil $\alpha > 0,60$. Sementara jika hasil $\alpha < 0,60$, maka kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma_b^2$: Konstanta (Nilai Y bila X = 0)

σ_1^2 : Variabel total

1.10.8.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi data yang menggunakan skala ordinal, interval, atau rasio, dan digunakan untuk memeriksa kelayakan model regresi yang diterapkan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang dianalisis mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas atau hubungan korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi dianggap baik jika tidak ada multikolinearitas, yang berarti variabel independen tidak saling berkorelasi. Adapun dasar pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $\leq 0,10$, maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variasi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variasi residual antar pengamatan berbeda,

kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual konsisten, disebut homoskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan homoskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan menggunakan metode Glesjer, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t -hitung $< t$ -tabel, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t -hitung $< t$ -tabel, maka terdapat heteroskedastisitas.

1.10.8.4 Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dicapai dengan rumus:

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

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : Konstanta (Nilai Y bila $X = 0$)

b : Koefisien regresi

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Alat uji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien garis regresi

X_1, X_2 : Variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja)

e : Error/variabel pengganggu

1.10.8.5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel bebas terhadap variabel terikat dan membuktikan hipotesis. Hubungan ini dapat dijelaskan menggunakan interval sebagai berikut:

Tabel 1.7 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

1.10.8.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) memengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah atau kurang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat dan mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.

1.10.8.7 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial adalah uji untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tertentu. Selain itu, variabel dependen lainnya dianggap konstan. Pengujian dilakukan dengan nilai signifikan alpha 0,05. Untuk menghitung berapa nilai t hitung dapat memakai rumus dibawah ini (Sugiyono, 2018):

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

Keterangan:

t : Hasil hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

- H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ tabel, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).
- H_0 diterima apabila t hitung $< t$ tabel, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih rendah dari 0,05, maka variabel dependen mempengaruhi variabel independen.



Gambar 1.2 Kurva Hasil Uji-t (two tailed)

Sumber: Sugiyono (2018)

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

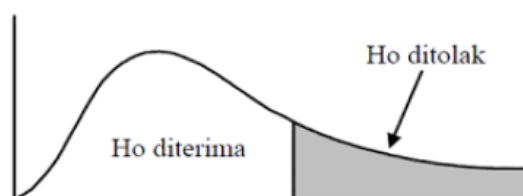
R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

- H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)
- H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengujian ini menggunakan nilai signifikansi α 0,05. Jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen begitupun sebaliknya.



Gambar 1.3 Kurva Uji F

Sumber: Sugiyono (2018)