

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta

Nasywa Kamila¹, Hari Susanta Nugraha² & Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: nasywakml.16@gmail.com

Abstract: *Employee performance is a major aspect that determines the success of an organization in achieving its goals. This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at CV. Parade Apparel, Yogyakarta. Using a quantitative approach and explanatory research method, the study involved 127 employees who had worked for at least two years, selected using a saturated sampling technique. The results of the study indicate that organizational culture has a significant positive effect on employee performance. Organizational values such as clear result orientation, attention to detail, and human orientation are the main factors in improving performance. The work environment has also been shown to have a significant positive effect on performance, where a comfortable physical environment, adequate facilities, and harmonious relationships between coworkers create a productive work atmosphere. Simultaneously, organizational culture and work environment have a significant positive effect on employee performance, indicating that the combination of the two has a strong synergistic impact in increasing productivity. These findings emphasize the importance of optimizing organizational culture and creating a conducive work environment to improve employee performance sustainably.*

Keywords: *Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance*

Abstraksi: Kinerja karyawan adalah aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Parade Apparel, Yogyakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode explanatory research, penelitian melibatkan 127 karyawan yang telah bekerja selama minimal dua tahun, dipilih dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi seperti orientasi hasil yang jelas, perhatian terhadap detail, dan orientasi pada manusia menjadi faktor utama peningkatan kinerja. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, di mana lingkungan fisik yang nyaman, fasilitas memadai, dan hubungan harmonis antar rekan kerja menciptakan suasana kerja produktif. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan kombinasi keduanya memiliki dampak sinergis yang kuat dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini menekankan pentingnya optimalisasi budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

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. 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.

CV. Parade Apparel, perusahaan konveksi di Daerah Istimewa Yogyakarta, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat. 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. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya tingkat produktivitas karyawan akibat ketidakselarasan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang belum optimal. Beberapa karyawan melaporkan kurangnya motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang berdampak pada penurunan hasil kerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti ventilasi buruk dan kebisingan juga menjadi keluhan yang sering disampaikan.

Tabel 1. Data Produksi CV. Parade Apparel Tahun 2019-2023

	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%

Data tersebut mengungkap aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan terkait sistem kerja, infrastruktur, dan pekerja, serta menunjukkan adanya penurunan kinerja pada 2023. Dalam sistem kerja, pencapaian target produksi menurun, meskipun target meningkat menjadi 200.000 pcs, hasilnya justru lebih rendah dibandingkan 2022 (160.000 pcs vs. 170.000 pcs). Ketepatan waktu juga mengalami penurunan dari 80% di tahun 2022 menjadi 75% di tahun 2023. Pada sistem infrastruktur, meskipun tingkat barang cacat menurun dari 16% pada 2021 menjadi 14% pada 2023, angkanya masih tinggi, mencerminkan perlunya peningkatan tanggung jawab dalam penggunaan alat produksi. Dalam sistem pekerja, kualitas kerja dan disiplin tetap menjadi tantangan, meskipun terjadi peningkatan hasil produksi. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa penurunan pada 2023 dalam pencapaian target dan ketepatan waktu berdampak signifikan pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan indikator kesuksesan organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja (Rahayu, 2019). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai kolektif yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat dan kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019; Ferdian & Devita, 2020). Namun, penelitian lain menemukan hasil berbeda, menekankan pentingnya faktor tambahan (Marpaung & Darmawan, 2022). Selain itu, lingkungan kerja fisik dan non-fisik juga berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan (Oktavia & Fernos, 2023). Dengan latar belakang ini, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan harapan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

Kerangka Teori

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.

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 Rahayu (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan dan motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan faktor lainnya. Menurut Rivai (2020), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Keandalan, dan (4) Sikap.

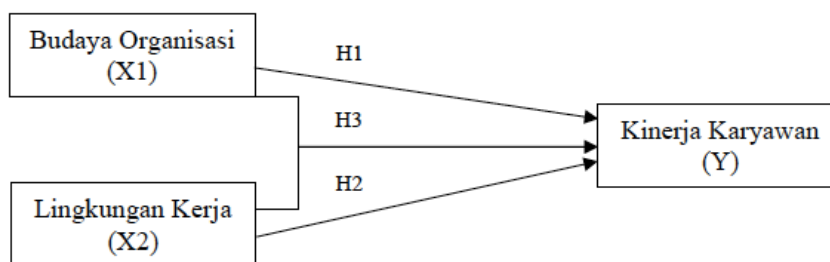
Budaya Organisasi

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. Menurut Yudha (2018) terdapat 5 indikator dalam budaya organisasi yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*), (2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), (3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*), (4) Orientasi manusia (*People orientation*), dan (5) Orientasi tim (*Team orientation*).

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 Sugiarti (2020) 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. Menurut Sedayu & Rushadiyati (2024) terdapat tiga indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, dan (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

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

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Parade *Apparel* yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih berjumlah 127 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 21.

Hasil dan Pembahasan

Menurut Dewi S dkk. (2021), budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup yang mencerminkan nilai-nilai atau keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang khas, yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Budaya organisasi ini juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam hasil penelitian ini, variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,560 terhadap Kinerja Karyawan yang berada dalam interval hubungan Cukup Kuat. Hasil uji koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,313 sehingga dapat disimpulkan bahwa

31,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,943, sehingga memperjelas kemungkinan signifikansi variabel Budaya Organisasi dengan nilai t hitung (5,412) yang lebih besar dibandingkan t tabel (1,657). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu, hipotesis pertama berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta” diterima. Hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019; Dewi S. dkk, 2021; Jayen dkk, 2023).

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal peran perusahaan dalam mendukung atmosfer Budaya Organisasi karyawan, semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dalam Widyanti (2019) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap dinamika organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas. Selain itu, teori perilaku organisasi menurut Mayasari dkk. (2022) menekankan pentingnya memahami, memprediksi, dan mengendalikan perilaku organisasi untuk mendukung kemajuan organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang optimal dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Jayen dkk. (2023). Dengan demikian, budaya organisasi dapat dilihat sebagai salah satu elemen penting dalam perilaku organisasi yang berperan besar dalam menciptakan efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Rahayu (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan selama mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan penurunan performa karyawan, sehingga pencapaian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Akibatnya, sistem kerja yang diterapkan menjadi kurang efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan akan memberikan dampak positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan dapat merasakan kepuasan atas kinerja mereka, sementara perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sihaloho & Siregar, 2019). Dalam hasil penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,464 yang menunjukkan hubungan Cukup Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R square) sebesar 0,215, sehingga dapat disimpulkan bahwa 21,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja. Koefisien regresi sebesar 1,163 untuk variabel Lingkungan Kerja memperjelas kemungkinan signifikansi variabel ini dengan nilai t hitung (3,180) yang lebih besar dibandingkan t tabel (1,657). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu, hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta” diterima Hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Adha dkk., 2019; FX. dkk., 2020; Oktavia & Fernos, 2023).

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin besar perhatian perusahaan terhadap Lingkungan Kerja karyawan, semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori perilaku organisasi yang diungkapkan oleh Robbins dan Widyanti (2019), yang menekankan bahwa perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara individu, kelompok, dan lingkungan organisasi. Dalam kasus ini, perhatian yang diberikan pada lingkungan kerja terbukti meningkatkan kinerja individu dalam organisasi, yang sejalan dengan tujuan perilaku organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemahaman interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan (Hartini dkk., 2021). Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan Mayasari dkk. (2022) bahwa mempelajari perilaku organisasi mencakup analisis

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi perilaku negatif yang menghambat kemajuan organisasi, sesuai dengan pandangan Terry George (2020) bahwa lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia dalam organisasi.

Ferdian & Devita (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan upaya karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Oktavia & Fernos (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu oleh pegawai dan organisasi terkait. Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan, termasuk faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja (Rahayu, 2019). Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,604 yang menunjukkan hubungan Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,365, yang berarti bahwa 36,5% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,462 yang lebih besar dari F tabel (3,07), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang berbunyi “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu yang dilakukan oleh Jayen dkk. (2023) yang mengungkapkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Jhonlin Marine Trans, Kabupaten Tanah Bumbu.

Temuan ini memperkuat teori Robbins bahwa pemahaman terhadap perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Lebih lanjut, hal ini mendukung pandangan Mayasari dkk. (2022) bahwa lingkungan organisasi memiliki dampak besar terhadap perilaku manusia di dalamnya. Perilaku organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Drs. Sutrisna Hari, MM dalam Widyanti (2019), mencerminkan dinamika interaksi antara karakteristik organisasi dan anggotanya, serta pengaruh lingkungan eksternal. Dinamika ini tercermin pada perbedaan kualitas indikator kinerja karyawan di CV. Parade Apparel, di mana beberapa indikator menunjukkan hasil sangat baik sementara yang lain masih membutuhkan perbaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya signifikan, tetapi juga bervariasi antar aspek, sehingga pengelolaan perilaku organisasi menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diperoleh melalui penelitian di lapangan terkait pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di CV. Parade Apparel Yogyakarta, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji dalam penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X1) yang semakin baik di CV. Parade Apparel Yogyakarta akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, seperti adanya nilai-nilai yang selaras dengan tujuan

perusahaan dan hubungan kerja yang positif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Begitu pula sebaliknya, jika Budaya Organisasi (X1) yang diterapkan di perusahaan kurang baik, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, peningkatan pada aspek inovasi dan pengambilan risiko menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan kolaboratif.

2. Hasil uji dalam penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) yang semakin mendukung di CV. Parade *Apparel* Yogyakarta akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti hubungan kerja yang positif antar rekan dan komunikasi yang baik dengan atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, jika Lingkungan Kerja (X2) kurang mendukung, seperti keterbatasan ruang kerja dan fasilitas yang kurang optimal, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Dengan perbaikan pada aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil uji dalam penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa kombinasi antara Budaya Organisasi (X1) yang positif dan Lingkungan Kerja (X2) yang mendukung secara simultan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di CV. Parade *Apparel* Yogyakarta. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sementara lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kepuasan dan produktivitas. Sebaliknya, jika Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak optimal, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan menurun. Oleh karena itu, peningkatan kerja sama tim, pengembangan keterampilan karyawan, dan penyediaan fasilitas yang lebih memadai menjadi langkah penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan di CV. Parade *Apparel* Daerah Istimewa Yogyakarta serta memberikan arahan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Budaya Organisasi (X1), indikator inovasi dan pengambilan risiko berada di bawah rata-rata nilai total. CV. Parade *Apparel* perlu mengadakan forum bulanan untuk *brainstorming* ide-ide baru dari karyawan. Dalam forum ini, karyawan didorong untuk menyampaikan ide mereka tanpa rasa takut terhadap kritik atau konsekuensi negatif. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan bulanan bagi ide terbaik yang berkontribusi pada proses kerja atau pengembangan produk. Selain itu, menciptakan lingkungan yang toleran terhadap kegagalan konstruktif penting untuk memotivasi karyawan agar lebih berani mengambil risiko. Untuk meningkatkan kerja sama tim, perusahaan disarankan untuk membentuk "*task force*" sementara yang melibatkan berbagai divisi untuk menangani proyek tertentu. Selain itu, kegiatan *team-building* seperti *outbound* atau aktivitas sosial dapat diadakan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X2), indikator suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja memiliki nilai di bawah rata-rata total. CV. Parade *Apparel* perlu meningkatkan fasilitas kerja seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman dengan pendingin ruangan, *pantry*, dan tempat duduk ergonomis. Pemeliharaan rutin terhadap alat kerja juga perlu dilakukan guna memastikan kelancaran operasional. Untuk meningkatkan suasana kerja, perusahaan dapat merancang ulang tata letak ruang kerja agar lebih

terorganisir, serta mengadakan pertemuan rutin untuk membahas tantangan kerja dan aspirasi karyawan. Pelatihan komunikasi efektif bagi manajer dan kepala divisi juga penting untuk menciptakan hubungan yang lebih harmonis. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan kotak saran anonim untuk menerima masukan dari karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y), beberapa indikator terkait kualitas pekerjaan berada di bawah rata-rata total. CV. Parade Apparel perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan zona kerja khusus yang bebas dari gangguan dan menerapkan waktu fokus (*focus hours*) untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan perlu melakukan audit proses produksi secara berkala untuk mengidentifikasi hambatan yang memengaruhi hasil kerja. Program penghargaan seperti "Karyawan Teladan Bulan Ini" dan pemberian insentif berbasis performa dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Untuk meningkatkan keterampilan, perusahaan dapat mengadakan pelatihan teknis rutin, *mentoring* internal oleh karyawan senior, serta bekerja sama dengan lembaga pelatihan profesional. Distribusi beban kerja yang merata, pertemuan harian tim, dan target kerja yang realistis juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja tim. Selain itu, penerapan sistem *monitoring* harian untuk memantau progres pekerjaan dapat mengurangi penundaan dan meningkatkan efisiensi waktu.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian pada subjek yang menghadapi permasalahan lebih kompleks guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Peneliti juga dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar untuk mendapatkan variasi penilaian yang lebih luas. Selain itu, peneliti diharapkan menggunakan objek penelitian yang berbeda dan menambahkan variabel baru agar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689–1704. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193.
- FX, P. W., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw, Ed.; 1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>

- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 6(1), 21–32.
- Mayasari, N., Choliso, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Purwatiningsih, Putra, I. D. M. A. P. P., Satar, M., Kurniawan, R., Suhardi, Susanti, L., & Simarmata, N. (2022). *Perilaku Organisasi* (I. Pranawukir & L. Siwiyanti, Ed.; 1 ed.). CV. Tohar Media.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993–1005. <https://sirancak.disduk>
- Rahayu, T. O. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019*. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 136–145. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 273–281.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479 – 486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19 ed.). Alfabeta.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Lumintang 963 Jurnal EMBA*, 10(1).
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)* (Basuki, Ed.; 1 ed.). Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35. <https://doi.org/10.31317>