

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD, DAN
SUPPORT TEAM WORK TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PADA INDUSTRI ZIDNA KONVEKSI PONOROGO**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD, DAN
SUPPORT TEAM WORK TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PADA INDUSTRI ZIDNA KONVEKSI PONOROGO**



Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Ikke Rachma Cindy Purnamasari
NIM : 20415194
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward*, Dan *Support Team Work* Terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Nama : Ikke Rachma Cindy Purnamasari

NIM : 20415194

Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 3 September 2001

Program Studi : S1 Manajemen

Isi dan Format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I



Nani Kristivana, S.E., M.M
NUPTK. 2253753654230083

Ponorogo, 4 Agustus 2025
Pembimbing II



Dra. Umi Farida, MM
NUPTK. 4442739640230082

Mengetahui :

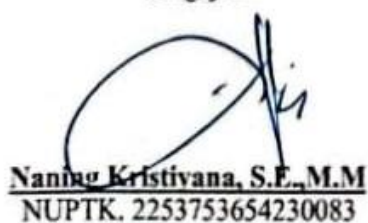
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Spunep Santoso, S.E., M.Si
NIK. 1970101619990412

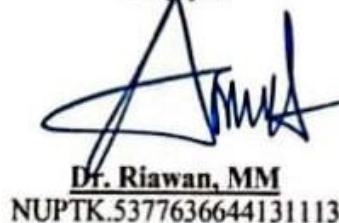
Dosen Penguji :

Penguji I



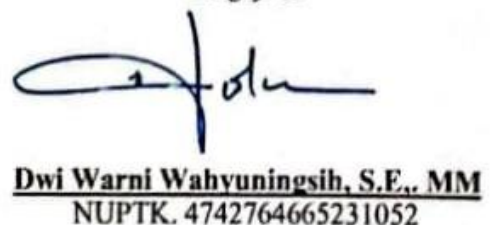
Nani Kristivana, S.E., M.M
NUPTK. 2253753654230083

Penguji II



Dr. Riawan, MM
NUPTK. 5377636644131113

Penguji III



Dwi Warni Wahyuningsih, S.E., MM
NUPTK. 4742764665231052

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward* dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo ”. Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah seperti saat ini. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Penulisan skripsi ini, peneliti menyadari banyak mengalami kesulitan yang dihadapi, tetapi berkat bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terimakasih tulus dan hormat kepada :

1. Allah SWT dengan segala Rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Rido Kurnianto, M.Ag. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Dr. Slamet Santoso, S.E. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
4. Dr. Riawan, S.Pd., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
5. Naning Kristiyana, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Dra. Umi Farida, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, beserta staff atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Ponorogo, 4 Agustus 2025



Ikke Rachma Cindy Purnamasari

PERYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu instansi pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 4 Agustus 2025



Rachma Cindy Purnamsari
NIM. 20415194

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji Syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo**”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengetahuan serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sebagai ungkapan rasa cinta dan terimakasih, karya tulis Tugas Akhir ini penulis persembahkan kepada :

1. **Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Suyatno**, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan karena adanya suatu halangan, namun beliau bekera keras serta mendidik, memberi motivasi, memberikan dukungan, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai Sarjana.
2. **Pintu surgaku, Ibunda Siti Nur Aasiyah**, terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa, yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, erima kasih atas kesabaran ddan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Teri mkasih sudah menjdi tempatku untuk pulang, bu
3. **Adikku Amira Febrina Nur Asyifa**, terimakasih semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis, tumbuhlah menhadi versi paling hebat. Tak lupa kedua Keponakan penulis yang satu angkatan untuk menyelesaikan studi Sarjana walaupun berbeda instansi, terima kasih sudah saling memberi semangat dan saling menguatkan ketika sedang patah semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. **Ibu Naning Kristiyana, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I**, terimakasih atas bimbingan, kritik, saran, dan selalu meluangkan waktunya disela kesibukan.
5. **Ibu Dra. Umi Farida, MM., selaku Dosen Pembimbing II** yang tidak pernah lelah menasehati, memberikan dukungan dan arahan penuh sehingga penulis bisa terus termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. **Kepada seseorang my best partner** , yang selalu memberi inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukan pikiran, tempat berkeluh kesah, mood boster, dan menjadi support system penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih atas waktu tenaga, pikiran maupun materi dan senantiasa sabar menghadapi penulis, serta seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis saat ini.

7. **Teman-teman suka dan duka “Mlocot Nyus” Varisa Kurniawati, Wahyu Eka Saputri, dan Evi Oktrobiana Sugianti** yang selalu membuat hari-hariiku tertawa, terimakasih atas dukungan dan selaiu setia menemani serta mendengarkan keluh kesah penulis dalam pengerjaan skripsi hingga saat ini.
8. **Teman seperjuangan dari semester satu sampai detik ini Manajemen 8B,** terimakasih sudah kebersamai saya berproses dalam menghadapi dunia perkuliahan. Terimakasih untuk energi positif yang telah diberikan, sukses untuk kalian.
9. **Semua pihak yang terlibat,** terimakasih untuk teman-teman yang telah membantu penulis selama penelitian ini yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. **Terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri Ikke Rachma Cindy Purnamasari,** karena sudah mau menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini, terima kasih telah mampu berusaha keras berjuang dan bertahan sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya dalam setiap amal kebaikan. *Aamiin.*

Ponorogo, 4 Agustus 2025
Peneliti



Ikke Rachma Cindy Purnamasari

MOTTO

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangan hari ini, tetap berjuang yaa”

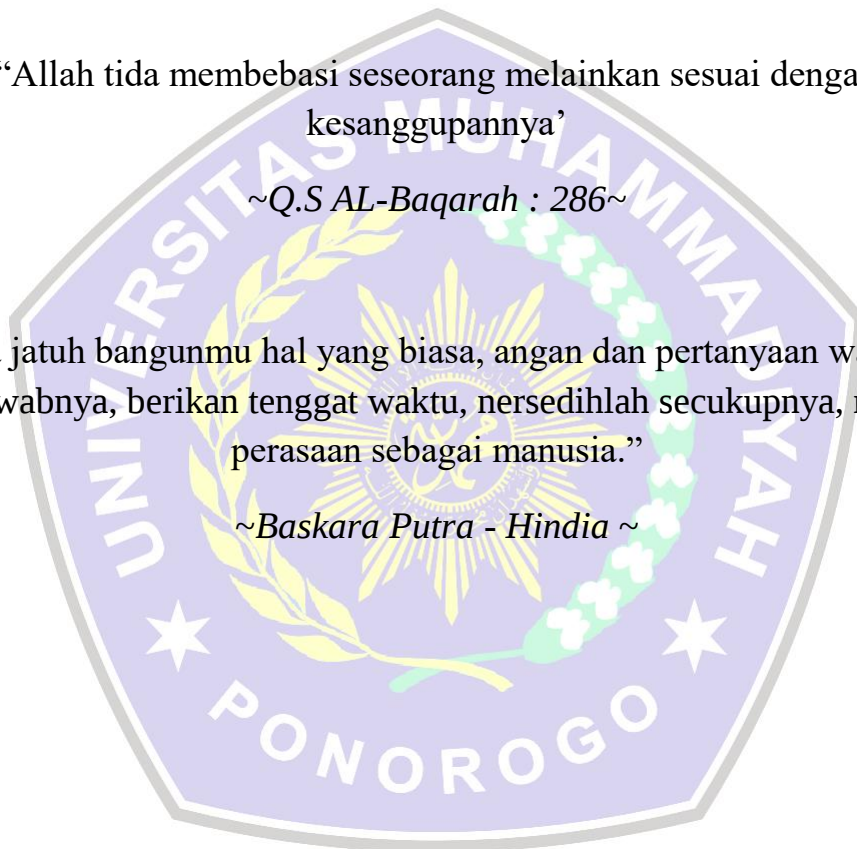
~Unkwn~

“Allah tida membebasi seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya’

~Q.S AL-Baqarah : 286~

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu, nersedihlah secukupnya, rayaakn perasaan sebagai manusia.”

~Baskara Putra - Hindia ~



RINGKASAN

Ikke Rachma Cindy Purnamasari, NIM 20415194, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Skripsi : “Pengaruh budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Reward dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu observasi/pengamatan dan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini adalah Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo sebanyak 60 orang Karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Pengukuran data menggunakan skala *likert* satu sampai lima, dimana 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan 5 untuk jawaban sangat setuju. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui aplikasi *SmartPLS 4.0*. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo, *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo, dan *Support team work* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

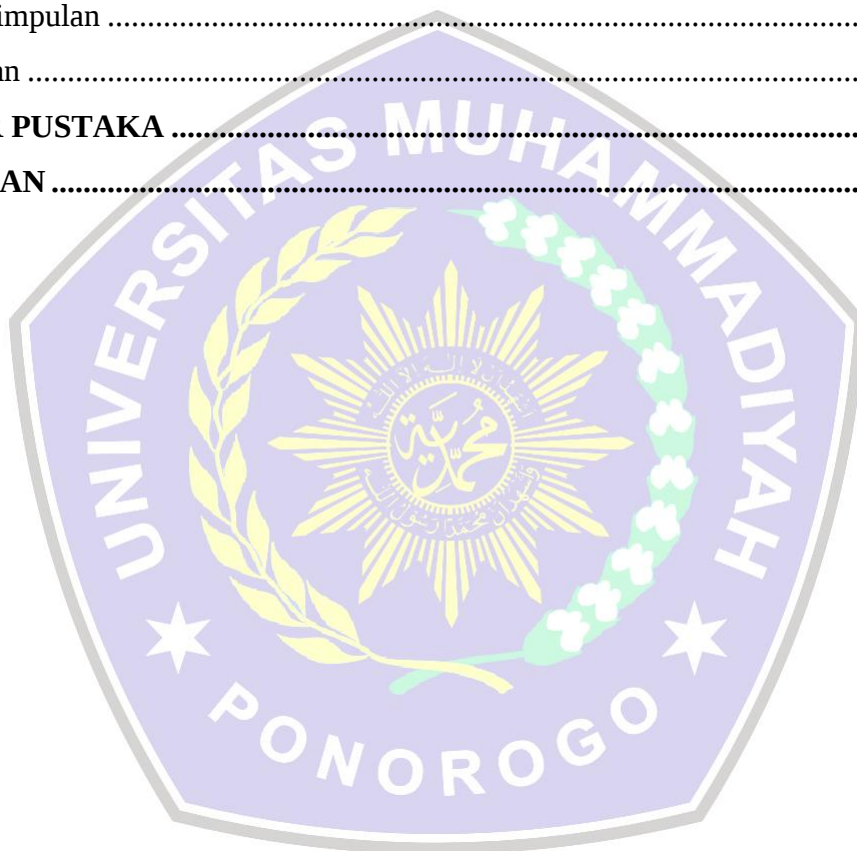
Kata Kunci : Budaya organisasi, Reward, Support Team Work, Kesejahteraan Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENELITIAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	ix
RINGKASAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Manfaat Penelitian	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Kesejahteraan Karyawan	22
2.1.4 Budaya Organisasi	25
2.1.5 Reward	28
2.1.6 Support Team Work	31
2.2 Peneliti Terdahulu	34
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	39
2.4 Hipotesis	40

BAB III	43
METODE PENELITIAN	43
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	43
3.2 Populasi dan Sampel	44
3.2.1 Populasi Penelitian	44
3.2.2 Sampel Penelitian	44
3.3 Jenis Pengambilan Data.....	45
3.3.1.1 Data Primer.....	45
3.3.1.2 Data Sekunder	45
3.4 Pengumpulan Data	46
3.4.1.1 Wawancara	46
3.4.1.2 Observasi	46
3.4.1.3 Studi Pustaka	46
3.4.1.4 Angket Atau Kuisisioner.....	47
3.5 Definisi Operasional Variabel	48
3.6 Metode Analisis Data.....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.8 Uji Instrumen	50
3.9 Model Pengukuran (Outer Model)	51
3.10 Uji validitas.....	51
3.10.1.1 Validitas Konvergen.....	51
3.10.1.2 Validitas Diskriminan.....	52
3.11 Uji Reabilitas	53
3.11.1.1 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	54
3.11.1.2 Estimasi Path Coeffisien	55
3.11.1.3 Pengujian Hipotesis	55
3.11.1.4 Uji T.....	56
3.11.1.5 Uji F.....	57
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian	59

4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	59
4.1.2	Gambaran Umum Variabel.....	68
4.1.3	Gambaran Umum Responden.....	69
4.1.4	Deskripsi Jawaban Responden	73
4.1.5	Hasil Analisis Data (Pengujian)	87
4.2	Pembahasan.....	97
BAB V		101
KESIMPULAN DAN SARAN		101
5.1	Kesimpulan	101
5.2	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN		108



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	47
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	48
Tabel 3. 3 Kriteria R-Square.....	54
Tabel 4. 1 Operasional Produksi Karyawan	62
Tabel 4. 2 Data Karyawan	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender.....	71
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4. 7 Tafsiran Nilai Rata-Rata.....	74
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1).....	74
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i> (X2).....	77
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Support Team Work</i> (X3).....	80
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) ..	84
Tabel 4. 12 Nilai <i>Outer Loading</i>	89
Tabel 4. 13 Nilai <i>Average Variant Extracted</i> (AVE)	90
Tabel 4. 14 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	91
Tabel 4. 15 Kriteria <i>R-Square</i> (R^2)	92
Tabel 4. 16 Nilai <i>R-Square</i>	93
Tabel 4. 17 Hasil Estimasi <i>Path Coefficient</i>	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Uji T.....	56
Gambar 3. 2 Uji F.....	58
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
Gambar 4. 2 Skema Model <i>Partial Least Square</i>	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini di Indonesia, banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun industri manufaktur yang kepemilikannya berada di tangan publik maupun swasta. Adanya percepatan informasi dan komunikasi harus mendapatkan perhatian khusus dalam pemahaman akan pentingnya manajemen perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia sebagai penggerak memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang beroperasi tanpa mesin maka perusahaan masih mampu beroperasi dengan sistem manual. Namun ketika tidak ada karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi sedikitpun. Hakikatnya, perusahaan dan karyawan sudah tentu saling membutuhkan. Dalam hal ini karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan yang dapat berdampak pada berjalan atau tidaknya suatu perusahaan. Kendati demikian, karyawan tidak akan mampu memastikan kesejahteraan hidupnya tanpa perusahaan yang berperan kerja untuk memenuhi kebutuhan.

Pesatnya perkembangan bidang ekonomi di Indonesia saat ini mengharuskan para pelaku bisnis mampu menciptakan langkah baru yang tepat untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang makin hari makin ketat. Ketatnya persaingan bisnis yang pesat, khususnya dalam bisnis yang sama, kreasi dan inovasi perusahaan dalam menarik konsumen semakin mendapatkan tuntutan yang tinggi. Sehingga posisi yang memiliki tugas dalam menerapkan konsep

pemasaran diharuskan mampu mengamai dan menganalisis perilaku konsumen dan faktor apa saja yang berpengaruh dalam keputusan konsumsi dalam kegiatan ekonomi. Hal ini merupakan satu dari banyaknya cara dalam meraih tujuan perusahaan untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan konsumen sekaligus memastikan kepuasan konsumen yang lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan pesaing (Antydika, 2021). Untuk mampu bertahan dalam kegiatan usahanya perilaku bisnis perlu memberikan perhatian pada orientasi pelanggan (customer orientation), yaitu mencakup apa saja yang harus dipuaskan perusahaan kepada konsumen.

Saat ini, manajemen tidak bisa dipisahkan dengan manusia, karena pada hakikatnya manajemen merupakan aktivitas mengelola dan melakukan pengorganisasian terhadap segala hal yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Selain itu manajemen juga terbagi menjadi beberapa bidang yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Manajemen Operasional, serta Manajemen Kewirausahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya tidak dapat diukur dari satu bagian yang berdiri sendiri, melainkan diukur sebagai satu kesatuan yang bersinergi. Salah satu sumber daya yang memberikan nilai paling fundamental adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang kemudian disebut sebagai karyawan harus dilakukan secara profesional dan semaksimal mungkin. Langkah ini

dapat dimulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, pempatan karyawan yang sesuai berdasarkan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki.

Manusia adalah elemen paling penting dalam aktivitas perusahaan. Amiruddin Indris (2016) mengungkapkan bahwa SDM menjadi salah satu potensi yang bernilai sebagai aset sekaligus memiliki fungsi sebagai modal nonmaterial pada perusahaan yang bisa diwujudkan sebagai potensi nyata yang dapat dilihat secara fisik dan nonfisik dalam mendukung eksistensi organisasi.

Manajemen SDM adalah kegiatan sentral di organisasi, hal ini dapat diwujudkan melalui bentuk dan tujuan organisasi yang didasarkan atas visi misi perusahaan demi kepentingan manusia yang pelaksanaannya juga dikelola oleh manusia itu sendiri. Berdasarkan hal ini, maka manusia adalah faktor strategis di semua lini aktivitas perusahaan. Hasibuan (2012) juga mengungkapkan bahwa manajemen SDM merupakan suatu ilmu dan keterampilan dalam hubungan serta peran fungsi karyawan supaya bernilai efektif dan efisien dalam membantu tercapainya perusahaan, karyawan, hingga masyarakat. Manajemen SDM ialah sebuah perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, hingga pengawasan terhadap perkembangan, pemberian balas jasa, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Di dalam suatu organisasi, Kesejahteraan Karyawan adalah hal yang penting, karena dalam lingkungan kerja dapat memiliki berbagai konsekuensi yang merugikan, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Beberapa dampak

yang mungkin terjadi jika karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan yang memadai di tempat kerja meliputi : Stres dan tekanan mental, kesehatan fisik yang terganggu, penurunan produktivitas, penurunan motivasi dan loyalitas, ketidakpuasan dan konflik. Untuk menghindari konsekuensi ini, penting bagi perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat sebagai saranda dalam memastikan lingkungan kerja yang aman, menyediakan manfaat kesehatan mental, memberikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, serta memastikan komunikasi dan dukungan yang baik dari manajemen. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan bukan hanya diukur dari keuntungan individu, melainkan melalui dampak positif terhadap pada produktivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kesejahteraan yang baik dapat diperoleh melalui pemberian budaya organisasi, reward, dan support team work, kepada karyawan. Semua karyawan yang melakukan pekerjaan baik pasti mengharapkan reward yang dapat diwujudkan sebagai upah dan gaji. Hal ini merupakan suatu hal yang wajar dikarenakan manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Sehingga perusahaan harus memperhatikan reward kepada karyawan. Dengan pemenuhan gaji dan upah yang tepat dan adanya bonus, akan mampu memberikan pengaruh pada Kesejahteraan Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) Kesejahteraan karyawan ialah balasan terhadap karyawan sebagai jasa pelengkap yang disampaikan kepada karyawan dengan dasar kebijaksanaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki

keadaan fisik maupun mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai kesehatan mental, fisik, kesehatan emosional, hingga kesehatan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Kesejahteraan ini akan mendapatkan pengaruh yang berasal dari banyaknya faktor di antaranya adalah hubungan antar rekan kerja, keputusan yang dibuat, dan fasilitas hingga sumber daya yang digunakan. Lamanya jam kerja, gaji, hingga keselamatan kerja juga mempunyai dampak besar untuk kesejahteraan karyawan.

Meski berbeda-beda bagi setiap karyawan, tempat kerja yang sehat dan produktif harus mempunyai nilai yang tepat. Faktor yang berasal dari luar juga memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan karyawan. Stres yang berkenaan dengan pekerjaan akan memberikan dampak terhadap kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian dengan judul analisis pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (persero) Medan oleh Bertniar Purba (2018) menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini berdasarkan penujian yang dilakukan mendapatkan hasil kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil uji indikator dominan sebesar 94,07 %. Berdasarkan hasil dari nilai koefisien regresi dapat diperoleh bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Penelitian selanjutnya, dilakukan pada

Karyawan PT. Pangansari Utama Medan, mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara penerapan program kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT. Arcoma Timur di Jakarta. Hasil penelitian memperlihatkan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, juga bisa pula ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi bukanlah merupakan variabel moderasi dalam hubungan pada variabel kesejahteraan maupun variabel semangat kerja.

Ada faktor-faktor yang memungkinkan bisa memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, satu di antaranya adalah budaya organisasi, karena budaya organisasi berperan vital yang mempengaruhi etika perilaku seseorang yang di dalamnya secara tidak langsung juga menciptakan budaya kerja seseorang. Budaya organisasi merupakan kesamaan cara pandang yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Yuliantarti (2016), budaya organisasi diartikan sebagai budaya yang berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian nilai-nilai itu menginspirasi individu untuk menentukan tingkah perilaku yang dapat diterima oleh organisasinya. Sedangkan menurut Edgar (2016), pola asumsi dasar yang ditemukan ketika proses belajar dalam memecahkan masalah yang ditemukan. penyesuaian diri terhadap lingkungan eksternal, serta berbaurnya dengan lingkungan internal. Dan juga menurut Krietnar, Kiicki (2016) budaya organisasi ialah sebuah bentuk tanggapan

yang dimiliki, diterima secara tersirat yang dapat diindera, dipikirkan, dan mendapatkan reaksi pada lingkungan yang beraneka ragam.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel independen Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan dari komitmen organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa komitmen organisasi dan dukungan organisasi persepsian memberikan mediasi budaya organisasi kepada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan.

Dukungan organisasi persepsian memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maknanya, semakin tingginya dukungan yang berasal dari organisasi dan diterima oleh karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja. Melalui komitmen organisasi, budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maka, komitmen organisasi dapat memberikan perantara budaya organisasi dengan peningkatan kinerja. Sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja sudah seharusnya perusahaan mampu memperkuat budaya organisasi melalui pemberdayaan karyawan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup karyawan. Karyawan juga bisa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga karyawan akan memiliki rasa diperlukan di perusahaan. Selain itu, karyawan akan memiliki pemikiran bahwa dirinya juga diperhatikan oleh perusahaan dan hasil kerja mereka dihargai. Hal ini dapat

menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang diharapkan bisa berjalan dengan ideal agar dapat mengalami peningkatan kinerja karyawan dan dalam jangka panjang dapat tercapainya kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Widya parimita, Wendi Hadi Prayuda, dan Agung wahyu Handaru (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel independen Secara empiris, budaya organisasi di Bank BTN (Persero) cabang Bekasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di subdivisi Transaction Process, Loan Administration, dan General Branch Administration. Lingkungan kerja fisik perusahaan sangat buruk, tetapi lingkungan kerja non-fisik cukup baik. Perusahaan juga memiliki budaya organisasi yang baik. Namun, seluruh karyawan mungkin belum puas dengan pekerjaan mereka karena masih ada karyawan yang belum puas dengan cara mereka dipromosikan dan diawasi.

Reward adalah faktor lain memiliki kemungkinan memberikan pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan, karena Reward memegang peran penting dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena alasan utama seorang bekerja tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang diterima. Menurut Moorhead & Griffin (2013) Penghargaan adalah bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan juga memenuhi sebagian kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh

karyawan dengan perilaku yang masih memiliki keterkaitan dengan pekerjaan mereka. Irham Fahmi (2016), Reward adalah suatu bentuk kompensasi yang ditujukan untuk karyawan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang telah dicapai dalam pekerjaan, secara moneter dan non-moneter.

Berdasarkan penelitian oleh Faizal Hidayat (2018) yang berjudul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta menyatakan bahwa Hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil lain juga ditemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penghargaan memiliki dampak besar pada disiplin kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,003, yang lebih rendah dibandingkan tingkat signifikan (0,05). Sanksi mempunyai dampak signifikan pada kedisiplinan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan nilai tingkat signifikansi (0,05). Di tempat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, disiplin kerja memiliki dampak yang sangat besar pada kinerja karyawan, dengan signifikansi yang signifikan ditandai oleh nilai 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan tingkat signifikansi (0,05). Penghargaan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai

tingkat signifikansinya (0,05). Hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan nilai level of significant (0,05). Penghargaan memberikan dampak tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,147 terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, sedangkan hukuman memberikan dampak tidak langsung sebesar 0,233.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan adalah Support Team Work. Karyawan di suatu perusahaan memiliki berbagai macam sifat. Karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan dan menerapkan Team Work Support. Menurut Sukma (2018) Support Team Work adalah metode paling tepat dalam menyatukan semua karyawan dalam ranah melaksanakan tugasnya demi meraih tujuan terbaik yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan, perlu dibangun kerjasama tim yang baik dengan adanya dukungan.

Pada suatu perusahaan, kerja tim ialah seala upaya dan usaha dari sekelompok orang yang melakukan kerja bersama-sama dan sisteatis dalam meraih tujuan atau sebagai aktivitas yang terstruktur yang ditangani oleh sekumpulan orang yang tergabung pada suatu organisasi. Karena tim kerja terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai kemampuan berbeda, membantu tim kerja untuk meningkatkan kerja sama maksimal dan keterhubungan melalui komunikasi dalam setiap bagian di perusahaan.

Berdasarkan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan, kompensasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di mediasi keterlibatan karyawan oleh Joko Setiawan, Endang Rusdianti, dan Hardani Widhiastuti (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, ada dampak tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja.

Zidna Konveksi merupakan sebuah bisnis yang memproduksi kemeja koko dan menerima pesanan baju bordir dan sablon. Karena semakin banyak pesaing di pasar yang memperhatikan jenis bisnis yang sama untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis, sangat penting bagi perusahaan konveksi untuk melakukan penilaian kesejahteraan karyawan.

Hasil pengamatan atau observasi awal dan informasi yang diterima menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak dapat memenuhi target harian perusahaan. Ada beberapa karyawan yang kurang teliti dan rapi dalam bekerja, yang mengakibatkan produk yang rusak. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik, yang mengakibatkan keterlambatan dalam mencapai target produksi dan pelayanan jasa. Ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan Zidna Konveksi Ponorogo rendah.

Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan yang bekerja di Zidna Konveksi Ponorogo, salah satunya

adalah Budaya Organisasi. Menurut informasi yang diperoleh peneliti, terlihat adanya sebagian karyawan yang merasa bahwa tingkat stres yang tinggi, Budaya yang menekankan beban kerja yang berlebihan, *deadline* yang ketat, atau pandangan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan tingkat stres yang tinggi di antara karyawan. Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan informasi jika ada beberapa karyawan yang percaya bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak adil atau bberbanding terbalik dengan tanggung jawab yang diembankan.

Faktor selanjutnya ialah Support Team Work di Zidna Konveksi Ponorogo, berdasarkan informasi dari perusahaan sering terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi antar karyawan saat bekerja, yang mengakibatkan hasil kerja yang kurang efektif. Selain itu, atasan di Zidna Konveksi Ponorogo tidak melakukan pengawasan yang cukup, sehingga pimpinan jarang melihat bagaimana para karyawan melakukan tugas mereka. Akibatnya, disiplin kerja karyawan kurang. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan kesejahteraan karyawan.

Berdasar latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian bagaimana keterkaitan antara Budaya Organisasi Reward, dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan judul **“Pengaruh Budaya Oganisasi, *Reward* dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti menyusun rumusan masalah seperti di bawah ini:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?
3. Apakah *Support Team Work* berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang yang diuraikan pada bagian sebelumnya, agar lebih terfokus di bawah ini peneliti dikemukakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Support Team Work* terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Industri Zidna Konveksi Ponorogo, penelitian ini nantinya bisa menjadi satu di antara banyaknya sumber informasi terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan Kesejahteraan Karyawan yang lebih produktif. Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkatkan Kesejahteraan Karyawan seoptimal mungkin.

2. Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan manfaat untuk menambah wawasan dari penelitian terkait “Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran khususnya mengenai Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work pada perusahaan ini.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh kalangan masyarakat dengan mengetahui faktor peningkatan

kesejahteraan karyawan di Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Bisa dijadikan bahan acuan, rujukan, atau referensi untuk melakukan penelitian lanjutan terkait budaya organisasi, reward, support team work, dan kesejahteraan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Hersey dan Blanchard (2013) mengungkapkan untuk meraih tujuan organisasi, manajemen diartikan sebagai sebuah proses bekerja sama antar individu, kelompok, serta sumber daya lainnya. Proses ini juga mencakup fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh pimpinan maupun anggota yang ada di organisasi. Fungsi dan aktivitas ini menjadi motivasi bagi manusia dalam bekerja sama untuk meraih tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Manullang (2017) Manajemen dapat dimaknai sebagai keterampilan dan ilmu yang mencakup tentang aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya untuk memperoleh tujuan yang ditentukan jauh-jauh hari.

Manajemen biasanya didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dijalankan selama proses berorganisasi dan berkaitan tentang penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Karakteristik Manajemen

Mengutip buku Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi Karangan Priyono (2011), berikut karakteristik manajemen :

1. Mencapai tujuan organisasi melalui kombinasi disiplin ilmu dan seni dikenal sebagai manajemen.
2. Manajemen adalah proses yang sistematis dan berkolaborasi untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada.
3. Manajemen mempunyai sebuah tujuan, dan keberhasilan mencapai tujuan tergantung kemampuan manajemen untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki.
4. Manajemen adalah sistem kerja sama yang rasional dan kooperatif.
5. Manajemen bergantung pada pembagian pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang jelas.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Umi Farida (2015) Manajemen SDM ialah sebuah konsep yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, serta pemberian imbalan dalam proses mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Menurut Hersey dan Blanchard (2013) Manajemen berfungsi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, manajemen ialah suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh antara individu, kelompok, dan sumber daya yang lain. Proses ini juga mencakup fungsi serta kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan hingga anggota terbawah yang ada di dalam organisasi. Fungsi dan kegiatan ini mendorong SDM yang ada untuk bekerja

sama dengan sumber daya lain dalam meraih tujuan perusahaan. Winardi (2016) menyatakan bahwa proses merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi dilakukan dalam menentukan dan meraih tujuan dengan mengoptimalkan pemanfaatan SDM dan sumber daya lain dikenal sebagai manajemen. Manullang (2017) mengungkapkan Manajemen sebagai kemampuan dan ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya yang tersedia dan berfungsi sebagai penunjang untuk mencapai tujuan.

SDM atau Sumber Daya Manusia Menurut (Hasibuan, 2016) dimaknai sebagai disiplin ilmu dan keterampilan yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja yang keluarannya mampu berpartisipasi dalam perusahaan bersama karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

SDM sebagai satu-satunya sumber daya yang dibekali dengan akal, perasaan, keterampilan, keilmuan, dan daya kreatif. Seperti halnya peran setiap individu di lingkungannya, SDM juga bergantung pada perkembangan dan potensi dalam mengembangkan, membina, dan memastikan adanya peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi masyarakat. Sumber daya manusia biasanya bekerja dalam peningkatan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuan dan menjadi lebih kompetitif.

SDM atau *human resources* memiliki dua pengertian. Menurut Sonny Sumarsono (2013) Pengertian yang pertama, adalah suatu upaya kerja maupun jasa yang dialokasikan selama proses produksi berlangsung. Dari pengertian ini

SDM dapat dicerminkan atas segala usaha yang berkualitas yang dilakukan oleh seseorang atau sebagian orang pada rentang waktu tertentu dalam menciptakan barang dan atau jasa.

Pada pengertian yang kedua, SDM memangku individu yang mempunyai keahlian dalam bekerja memberikan usaha kerjanya. Mampu bekerja maknanya memiliki kemampuan dalam melaksanakan aktivitas yang bernilai ekonomi sehingga menghasilkan barang atau jasa yang kemudian dapat difungsikan dalam pemenuhan kebutuhan. Melalui pengertian ini SDM mengacu pada individu yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan dibuktikan dapat menghasilkan jasa atau usaha kerja.

2.1.2.2 Peranan Sumber Daya Manusia

SDM dalam sebuah perusahaan bermakna sebagai segala potensi dalam diri manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. Menurut Menurut Hasibuan (2017), manajemen SDM memiliki peran untuk:

1. Memastikan ruang lingkup kualitas dan tempat pekerjaan berdasarkan kebutuhan perusahaan yang mengacu pada deskripsi dan evaluasi pekerjaan.
2. Membangun program kesejahteraan, promosi, dan PHK.
3. Mengkaji ketersediaan dan permintaan tenaga kerja di masa depan.
4. Evaluasi keadaan ekonomi secara keseluruhan dan perkembangan bisnis khusus.

5. Mencatat seluruh perubahan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi untuk perusahaan sejenis.
6. Mencatat kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
7. Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi karyawan.
8. Mengatur perpindahan karyawan secara vertikal maupun horizontal.
9. Merencanakan pensiun, PHK, dan pesangon.

2.1.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menjelaskan fungsi manajemen SDM meliputi:

1. Fungsi manajerial
 - a) Perencanaan. Perencanaan atau yang disebut juga dengan *Human Resource Planning* berperan dalam ikut membantu tercapainya tujuan perusahaan melalui perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada tahap ini, perencanaan dimaksudkan untuk membangun program yang berfokus pada individu.
 - b) Organisasi. Organisasi ialah wadah bagi sekelompok orang dan membaginya pada penentuan tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi pada struktural organisasi.
 - c) Pengarahan. Pengarahan adalah aktivitas yang menyokong semua karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik untuk mampu meraih tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d) Pengendalian. Pengendalian ialah aktivitas yang memastikan semua karyawan taat pada aturan dan rencana milik perusahaan dan melakukan perbaikan ketika muncul kesalahan.

2. Fungsi Operasi

- a) *Purchasing*, yaitu proses pemilihan, koordinasi kerja, pemilihan tempat, dan orientasi karyawan dengan tujuan memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan dalam berbisnis.
- b) Pengembangan. Kemampuan teknis, pemahaman, dan moral yang diperoleh karyawan dari pendidikan maupun pelatihan disebut pengembangan. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud harus sesuai berdasarkan kebutuhan yang dapat menopang pekerjaan saat ini dan di masa depan.
- c) Kompensasi. Menurut prinsip kompensasi yang adil, kompensasi ialah pemberian kompensasi langsung atau tidak langsung yang dapat berupa uang atau barang yang ditujukan pada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan diberikan oleh perusahaan.
- d) Integrasi Penggabungan kepentingan yang ada di perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang maksimal dan saling memberikan keuntungan dikenal sebagai integrasi. Karyawan bisa melakukan pemenuhan kebutuhan mereka dan perusahaan memperoleh keuntungan. Pada manajemen personalia, integrasi menggabungkan kepentingan yang bertentangan.

- e) Pemeliharaan. Pemeliharaan atau peningkatan semua aspek yang meliputi kondisi fisik, mental, hingga loyalitas karyawan dengan tujuan mereka akan terus bekerja sama hingga batas usia produktif.
- f) Disiplin. Disiplin menjadi salah satu fungsi terpenting yang ada di dalam manajemen SDM tanpa adanya kedisiplinan yang baik, akan berpengaruh pada sulitnya dalam mendapatkan tujuan yang sepenuhnya telah dipatenkan oleh perusahaan.

2.1.3 Kesejahteraan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai balasan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan yang bertujuan menjaga dan membenahi kondisi fisik maupun mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Program kesejahteraan non-material biasanya berupa pelayanan seperti pendidikan, perumahan, rekreasi, koperasi, kesehatan, tempat ibadah, dan tempat parkir. Program kesejahteraan dalam bentuk material dapat diwujudkan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial berupa pensiun, asuransi, dan tunjangan lain, seperti Hari Raya dan Tunjangan Transportasi.

Kesejahteraan karyawan meliputi kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Faktor lain yang memiliki hubungan antar rekan kerja, keputusan yang dibuat, dan sarana, serta sumber

daya yang dimiliki berpengaruh pada hal ini. Lamanya bekerja, gaji, dan keselamatan kerja berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Tingkatan rata-rat kesejahteraan karyawan akan memungkinkan pada tempat kerja tetap produktif dan sehat, meskipun ini akan berbeda untuk setiap individu. Kesehatan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh masalah keluarga, keuangan, dan kesehatan.

2.1.3.2 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan fisik. Kesehatan fisik adalah situasi di mana kondisi tubuh yang baik, bebas dari penyakit atau gangguan fisik yang mengganggu fungsi tubuh secara umum.
- b. Keberlangsungan karir yang baik. Keberlangsungan karir yang baik mengacu pada kemampuan seseorang untuk mempertahankan, mengembangkan, dan meningkatkan karirnya secara berkelanjutan dalam jangka panjang.
- c. Kesehatan finansial. Kesehatan finansial adalah kondisi keuangan yang stabil, di mana seseorang memiliki kontrol yang baik atas keuangan pribadinya dan mampu memenuhi kebutuhan serta tujuan keuangan jangka pendek dan jangka panjangnya.
- d. Keamanan social. Keamanan sosial adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk melindungi individu dan masyarakat dari berbagai risiko

sosial, seperti kehilangan pekerjaan, penyakit, kekurangan pendapatan, atau masalah sosial lainnya.

- e. Komunitas yang memadai. Komunitas yang memadai adalah lingkungan sosial yang mendukung, inklusif, dan memenuhi kebutuhan dasar serta kepentingan anggotanya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kesejahteraan Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2018) dikelompokkan menjadi beberapa kategori meliputi :

- a) Faktor lingkungan kerja. Kondisi ruangan dan fasilitas kerja yang aman dan nyaman akan mampu memberikan peningkatan motivasi dan kinerja, yang mana hal ini mempengaruhi kesejahteraan karyawan
- b) Faktor interpersonal. Interaksi antar rekan kerja maupun atasan yang baik akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan cenderung lebih nyaman dan produktif
- c) Faktor beban kerja. Besar kecilnya beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan cenderung akan lebih stres dan kurang produktif.
- d) Faktor Imbalan. Gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan yang baik mempengaruhi kesejahteraan karyawan. karyawan akan cenderung lebih produktif bekerja

Faktor pimpinan. Pimpinan yang adil dan bijaksana berpengaruh pada hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan. Karyawan yang memiliki pimpinan adil dan bijaksana akan lebih maksimal bekerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai kaitan dengan cara pandang karyawan dalam melihat budaya sebagai sebuah organisasi, apakah mereka menyukai budaya itu. Istilah "budaya" digunakan untuk mendeskripsikan sesuatu. Semua anggota organisasi memiliki persepsi yang sama tentang budaya organisasi. Di bawah ini peneliti uraikan Budaya organisasi yang dikemukakan oleh ahli :

- a) Yuliantarti (2016), budaya organisasi adalah budaya yang berkaitan dengan nilai yang dipercaya oleh anggota organisasi, di mana nilai-nilai ini dapat memberikan inspirasi individu untuk menetapkan tindakan perilaku yang ditujukan untuk organisasi.
- b) Edgar (2016), suatu pola asumsi dasar yang ditunjukkan oleh sekelompok orang selama proses belajar untuk menyelesaikan masalah, adaptasi diri pada lingkungan luar, dan hubungan dengan lingkungan internal.
- c) Menurut Krietnar, Kiicki (2016) budaya organisasi ialah ide-ide yang dimiliki, diterima secara tersirat, dan diterapkan oleh kelompok, dan

menjadi acuan dalam menetapkan sikap dalam merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai macam lingkungan yang ditemui.

- d) Peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari budaya organisasi ialah nilai-nilai, norma, keyakinan, serta perilaku bersama yang ada di dalam organisasi. Hal ini meliputi cara orang dalam berinteraksi, bagaimana keputusan dibuat, bagaimana konflik ditangani, dan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka serta lingkungan di sekitar mereka. Budaya organisasi yang sehat mampu menjadi alasan meningkatnya motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja, sementara budaya yang tidak sehat bisa mengakibatkan konflik, ketidakpuasan, bahkan turnover karyawan yang tinggi.

2.1.4.2 Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Nilai dan keyakinan organisasi membentuk budaya organisasi, yang secara tidak langsung membentuk etika dan perilaku karyawan. Dua hal ini memiliki peran penting dalam memberikan pengaruh pada etika dan tingkah laku yang ikut membentuk kebiasaan kerja secara tidak langsung.

Kreitner dan Kinicki (2013) menyebutkan ada empat (4) fungsi budaya organisasi yang diuraikan di bawah ini:

1. Memberi identitas kepada karyawan dengan memberikan penghargaan yang mampu mendorong mereka untuk melakukan inovasi,
2. Mempermudah komitmen kolektif

3. Memajukan stabilitas sistem sosial, yang dapat membangun lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan bagi karyawan
4. Membantu manajer merasa dibutuhkan dengan membentuk perilaku.

2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Menurut Edison (2016), menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi, Yaitu :

1. Kesadaran diri. Kesadaran diri ialah dalamnya tingkat pemahaman dan berkaitan dengan diri sendiri, termasuk pemahaman tentang emosi, nilai-nilai, kekuatan, kelemahan, keinginan, dan tujuan hidup seseorang.
2. Keagresifan. Keagresifan adalah perilaku atau sikap yang melibatkan intensitas, kekuatan, atau semangat yang tinggi dalam mengekspresikan keinginan, niat, atau upaya untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Kepribadian. Kepribadian adalah karakteristik unik, pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang membedakan seseorang dari individu lainnya.
4. Performa. Performa adalah kinerja atau hasil dari sebuah kegiatan yang dikerjakan oleh individu, kelompok, atau organisasi.
5. Orientasi tim. Orientasi tim mengacu pada langkah-langkah atau upaya yang diambil untuk memastikan bahwa anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, visi, nilai-nilai, tugas, dan peran masing-masing dalam tim.

2.1.5 Reward

2.1.5.1 Pengertian *Reward*

Pemberian reward adalah salah satu jalan yang diambil manager dalam mendongkrak motivasi kinerja karyawan. Reward adalah semua hal yang dapat dipergunakan sebagai penghargaan dan perasaan yang menyenangkan bagi kepada pekerja yang harapannya akan terus melakukan pekerjaan yang baik dan dipuji. Metode ini dapat menghubungkan tindakan dan tindakan seseorang sehingga dapat memunculkan bahagia dan senang, yang biasanya akan mendorong mereka untuk berulang kali melakukan hal baik. Reward memiliki tujuan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan prestasi yang dicapainya.

Reward atau penghargaan adalah salah satu bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan dapat memenuhi sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui keputusan mereka tentang perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Moorhead & Griffin, 2013).

Irham Fahmi (2016), menyebutkan reward adalah sebuah bentuk kompensasi yang ditujukan untuk karyawan atas prestasinya dalam pekerjaan, baik secara moneter maupun non-moneter.

Dari beberapa definisi yang di jelaskan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari *Reward* ialah sesuatu yang dianggap positif dan diberikan sebagai imbalan atas perilaku atau pencapaian tertentu dengan

tujuan untuk memperkuat dan mendorong terjadinya perilaku atau pencapaian tersebut di masa depan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang memengaruhi Reward

Winda Sri Astuti dkk (2018), mengatakan ada empat faktor yang menjadi dasar dalam pertimbangan dalam membuat kebijakan penghargaan (*reward*) yaitu :

1. Konsistensi internal adalah sistem penghargaan yang berlandaskan dari perbandingan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Kompetensi eksternal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan keunggulan, perusahaan harus memberikan penghargaan yang cukup sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulannya.
3. Kontribusi karyawan adalah istilah yang mengacu pada jumlah penghargaan yang diberikan untuk pengabdian karyawan kepada perusahaan.
4. Dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, perusahaan mempertimbangkan faktor keempat, yang meliputi perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi.

2.1.5.3 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012) terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu :

1. Upah dan Gaji.

Upah dan gaji ialah bentuk kompensasi yang digunakan oleh perusahaan untuk membayar pekerja atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

2. Insentif

Insentif ialah jenis penghargaan yang pemberiannya dinilai sebagai imbalan atas pencapaian atau kinerja tertentu yang baik dalam mencapai tujuan tertentu.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi di luar gaji pokok karyawan.

4. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah apresiasi, atau pengakuan positif yang diberikan kepada orang lain dalam konteks hubungan antarpersonal.

Penghargaan interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat dan positif antara individu

5. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan kenaikan pangkat atau posisi seseorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini terjadi ketika seseorang diberikan

tanggung jawab, wewenang, dan peran yang lebih tinggi atau lebih bertanggung jawab dibandingkan dengan posisi sebelumnya yang dipegangnya.

2.1.6 Support Team Work

2.1.6.1 Pengertian *Support Team Work*

Support Team Work adalah tentang kerja tim yang didukung atau kerja tim dalam departemen dukungan. *Support Team Work* merujuk pada kerja sama dan kolaborasi antara anggota tim dalam memberikan dukungan, bantuan, atau kontribusi yang berasal dari karyawan untuk tujuan bersama. Situasi ini melibatkan cara anggota tim saling mendukung dalam mencapai hasil yang diinginkan atau menyelesaikan tugas secara efektif.

Membangun *support teamwork* memerlukan komunikasi yang jelas, kepercayaan, penghargaan terhadap kontribusi anggota tim, dan kesadaran akan kekuatan individu dalam tim. Ini juga membutuhkan kepemimpinan yang mendorong dan memfasilitasi kolaborasi dalam tim.

Menurut Fisher dan Miche (2013) *Support Team Work* adalah sifat persahabatan atau kepedulian yang memberikan perlindungan emosional, instrumental, dan informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi kondisi yang menekan di tempat kerja.

Menurut Sukma (2018) *Support Team Work* adalah cara terbaik untuk mendukung kerja tim adalah dengan mendukung semua karyawan untuk melakukan pekerjaan bersama untuk hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Pratiwi (2014) Kerja sama tim adalah interaksi sekelompok orang yang terhubung dan berinteraksi secara harmonis untuk mendorong perubahan, pertumbuhan, dan kemajuan baik organisasi dan individu. Selalu terdapat kesepakatan yang terjadi antar anggota dalam melaksanakan kerja dengan tujuan sama agar berjalannya suatu kerja sama tidak akan ditemukan konflik di dalamnya.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan di atas, peneliti menyimpulkan pengertian dari *Support Team Work* adalah merujuk pada konsep di mana adanya dukungan yang berasal dari anggota tim, berkolaborasi, dan bekerja sama untuk tujuan bersama. Ini berarti setiap anggota tim tidak hanya fokus pada tugas atau tanggung jawab pribadi mereka, tetapi juga siap membantu anggota tim lainnya ketika diperlukan.

2.1.6.2 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi *Support Team Work*

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap keefektifan sebuah tim menurut Janasz, Dowd dan Schneiders (2017) meliputi :

1. Tujuan yang jelas, saat tujuan suatu tim jelas maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan bertahan.
2. Struktur tim yang saling mendukung, pentingnya menyusun sebuah struktur tim dengan benar sesuai dengan peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat ketrampilan anggota.

3. Dukungan yang kuat, dukungan ini bisa berbrntuk pelatihan, pengawasan kinerja dan diskusi yang dilakukan secara rutin dapat memajukan tim secara terkoordinasi.
4. Hubungan internal yang positif, hubungan yang baik akan mengatasi semua kendala dan kelemahan anggota tim sehingga tidak menurunkan kefektfan suati tim.

2.1.6.3 Indikator *Support Team Work*

Dari Manurung (2013) terdapat beberapa indikator tentang tim kerja sebagai berikut:

1. Kerja sama.

Kerja sama yaitu kolaborasi atau kerja sama yang timbul di tengah-tengah individu dan kelompok dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang ada.

2. Kepercayaan.

Kepercayaan adalah keyakinan yang kuat atau keyakinan dalam kemampuan, kejujuran, integritas, atau keandalan seseorang atau sesuatu.

Ini adalah sikap mental yang mendasari keyakinan bahwa seseorang atau sesuatu bisa diandalkan, dipercaya, atau bisa diharapkan untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan harapan atau nilai yang dimiliki.

3. Kekompakan.

Kekompakan merupakan kondisi di mana individu-individu atau kelompok bekerja bersama secara erat, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama

4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab dinyatakan sebagai kewajiban dan tugas yang melekat untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan baik atau dengan cara yang bertanggung jawab.

5. Tujuan yang sama.

Tujuan yang sama merujuk pada tujuan atau target yang diidentifikasi dan diinginkan oleh individu atau kelompok yang sama. Ini berarti bahwa individu atau kelompok memiliki orientasi yang seragam atau visi yang sejalan terhadap hasil atau pencapaian yang ingin dicapai.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, sebagaimana telah dijelaskan berikut :

1. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
Peneliti & Asal : Susmiati, Ketut Sudarma (Universitas Negeri Semarang)

Variabel :

1. Budaya Organisasi (X1)
2. Dukungan Organisasi (X2)
3. Komitmen Organisasi (Y1)
4. Kinerja Karyawan (Y2)

Metode Analisa: Pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data melalui analisis regresi berganda, dan analisis jalur dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 16. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, jenis pengambilan sampel acak proporsional. Probability Sampling dengan jenis Proportionale Random Sampling

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui komitmen organisasi; dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan..

2. Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi
Peneliti & Asal : Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, Agung Wahyu Handaru (Universitas Negeri Jakarta)

Variabel :

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Budaya Organisasi (X2)
3. Kepuasan Kerja (Y1)

Metode Analisa : pada penelitian ini, analisis yang diterapkan ialah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dengan SPSS 19.0.

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel independen Budaya Organisasi terbukti secara empiris memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di subdivisi Transaction Process, Loan Administration dan General Branch Administration Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

3. Judul : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Peneliti & Asal : Faizal Hidqayat (Universitas Islam Yogyakarta Indonesia)

Variabel :

1. Reward (X1)
2. Punishment (X2)
3. Disiplin Kerja (Y)

4. Kinerja Karyawan (Y2)

Metode Analisa: Kuesioner dipepruntukkan dalam tahap mengumpulkan data, untuk kemudian dilakukan analisis menggunakan analisis regresi dan analisis jalur.

Hasil: Studi ini menemukan jika hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil lain juga ditemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Judul : Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan

Peneliti & Asal : Joko Setyawan, Endang Rusdianti, Hardani Widhiastuti (Universitas Semarang Indonesia)

Variabel :

1. Kepuasan (X1)
2. Kompensasi (X2)
3. Kerjasama Tim (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Metode Analisa: Kuesioner dibagikan kepada 65 teknisi dan leader teknisi. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk analisis,

menggunakan Partial Least Square (PLS), digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil: Studi ini menemukan bahwa hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ada juga pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

5. Judul : Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan

Peneliti & Asal : Betniar Purba (Universitas Khatolik Sento Tomas Medan)

Variabel :

1. Kesejahteraan Karyawan (X)

2. Semangat Kerja (Y)

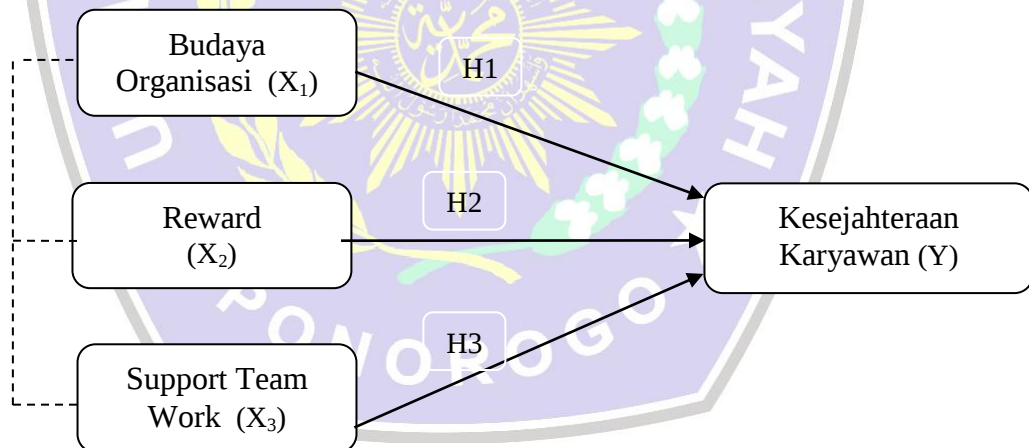
Metode Analisa : Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang yang merupakan jumlah keseluruhan anggota populasi. Data primer dan sekunder digunakan pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil: Uji ini menunjukkan kesejahteraan karyawan memengaruhi semangat kerja, dengan hasil uji indikator dominan sebesar 94,07 persen. Semua variabel program kesejahteraan karyawan memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yang menunjukkan bahwa mereka semua

berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh karyawan PT. Pangansari Utama Medan menunjukkan ada hubungan yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT. Arcoma Timur di Jakarta. Hasilnya diperoleh bahwa kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Terdapat hasil lain yang bisa disimpulkan variabel motivasi bukanlah variabel moderasi pada hubungan antara variabel kesejahteraan dan variabel semangat kerja.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2. 1 Model Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1 : Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

H2 : Pengaruh *Reward* (X2) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)
pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

H3 : Pengaruh *Support Team Work* (X3) Terhadap Kesejahteraan
Karyawan (Y) pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah setiap penelitian tentang suatu objek yang idealnya didasarkan pada suatu hipotesis. Hipotesis berfungsi sebagai dugaan sementara tentang rumusan masalah dan harus dibuktikan dengan percobaan dan praktik.

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo**

Budaya organisasi merupakan sebuah budaya organisasi yang sehat, baik, dan mendukung pasti akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Nilai-nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan membentuk perilaku dan sikap mereka saat bekerja.

Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan variabel Budaya Organisasi, secara persial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui komitmen organisasi; dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan.

H01 : “Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

Ha1 : “Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Reward atau penghargaan adalah salah satu bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan juga memenuhi kebutuhan yang ingin harus terpenuhi oleh karyawan yang diusahakan melalui perilaku yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini Variabel *Reward* memiliki pengaruh paling besar dalam Kesejahteraan Karyawan. Variabel *Reward* menurut Faisal Hidayat (2018) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, Kemudian *punishment* pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Hal ini menyakinkan bahwa *Reward* yang ada di perusahaan akan mendorong Kesejahteraan Karyawan.

H02 : “Tidak Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

Ha2 : “Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

3. Pengaruh *Support Team Work* Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Support Team Work adalah merujuk pada konsep anggota tim saling mendukung, berkolaborasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Rekan kerja yang memberikan dukungan dalam pekerjaan mempunyai efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini juga merasa bahwa mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka, seperti membantu mengatasi masalah, dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Variabel *Support Team Work* yaitu menurut Joko Setiawan, Endang Rusdianti, Hardani Widhiastuti (2017) mengindikasikan bahwa peran rekan kerja dalam memberikan dukungan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan lainnya. Hal ini menyakinkan bahwa *Support Team Work* yang ada di perusahaan akan mendorong Kesejahteraan Karyawan.

H03 : “Tidak Terdapat Pengaruh *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo”

Ha3 : “Terdapat Pengaruh *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian memiliki tujuan untuk mengatur batas-batas studi ilmiah sehingga diskusi bisa menjadi lebih spesifik dan terfokus pada topik penelitian. Dalam penelitian ini, objek atau ruang lingkup penelitian yang menjadi sasaran penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo, yang beralamatkan di Jl. Syuhada, Cekok, Babadan, Ponorogo. Pembahasan objek yang dilakukan pada penelitian ini mengaji apakah Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, di mana penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang bergantung pada data statistik yang diubah menjadi angka atau dianalisis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis berfokus pada pengujian dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi, *reward*, dan *support team work* terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 November 2023-15 Januari 2024 yang bertempat di Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Arikunto (2017) menyatakan populasi ialah semua subjek penelitian, apabila peneliti meneliti semua jumlah populasi maka disebut dengan penelitian populasi. Penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti semua aspek dari populasi yang ada. Penelitian populasi melibatkan meneliti bagian populasi tertentu, mengevaluasi hasilnya, membuat kesimpulan, dan kemudian menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan Industri Zidna Konveksi sebanyak 60 karyawan yang terdiri dari berbagai bidang tertentu.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2017) bahwa sampel yaitu sebagian atau jumlah dan kekhasan yang melekat pada populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Arikunto (2017) menjelaskan bahwa metode teknik sampling jenuh ialah ketika subjek berada di bawah angka 100, maka semua populasi menjadi sampel, ketika subjek lebih dari 100 maka bisa diambil sejumlah 10-15% atau 15-25%. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel penelitian yaitu 60 responden atau diambil semua dari karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo yang jumlah karyawannya 60

orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai persamaan ciri khas dan sifat pada populasi.

3.3 Jenis Pengambilan Data

3.3.1.1 Data Primer

Dalam Sugiyono (2017), data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari sumber dan disampaikan kepada pengumpul data. Data pada penelitian ini bersumber dari responden yaitu karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Data primer penelitian didapatkan dengan cara pengumpulan data secara langsung. Maksudnya, semua data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

3.3.1.2 Data Sekunder

Dalam Sugiyono (2017), mengartikan data sekunder dengan sumber data yang cara perolehannya tidak secara langsung oleh peneliti. Data sekunder di peroleh secara tidak langsung atau memerlukan perantara untuk mendapatkannya, data sekunder dapat juga berupa arsip yang diterbitkan, atau arsip yang diolah dan dikumpulkan oleh pihak lain atau laporan sejarah yang sudah disusun. Data sekunder juga dapat dikatakan sebagai data yang sudah jadi atau data sudah berbentuk publikasi seperti, artikel, catatan, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang didapat melalui

dokumen, catatan, arsip, data perusahaan dan peraturan-peraturan yang ada di Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Selain itu diperoleh data pendukung bersumber pada literatur terkait dan artikel yang relevan, buku-buku, jurnal penelitian yang masih memiliki keterkaitan dengan masalah pada penelitian ini.

3.4 Pengumpulan Data

3.4.1.1 Wawancara

Wawancara langsung dengan responden (karyawan) untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pemikiran dan preferensi mereka terkait dengan pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

3.4.1.2 Observasi

Observasi langsung di Industri Zidna Konveksi Ponorogo untuk melihat langsung Kesejahteraan karyawan yang dilakukan diperusahaan .

3.4.1.3 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah salah satu teknik pengumpulan data penting dalam penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2017), studi pustaka ialah teknik pengumpulan data dengan cara telaah buku, literatur, catatan, serta laporan yang memiliki kaitan dengan rumusan masalah yang akan diselesaikan.

3.4.1.4 Angket Atau Kuisisioner

Kuesioner yang diberikan kepada responden mencakup pertanyaan tentang persepsi mereka terhadap budaya organisasi, reward, support team work dan kesejahteraan karyawan. Kuesioner yang diisi oleh responden adalah mengisi survei yang berisi fakta dan pendapat dengan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Ket:

- Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 4 : Responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 3 : Responden kurang setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini, ada dua kategori variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Independen (X1) : Budaya Organisasi

Variabel Independen (X2) : *Reward*

Variabel Independen (X3) : *Support Team Work*

Variabel Dependen (Y1) : Kesejahteraan Karyawan

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Sebagaimana dinyatakan oleh Edison (2016), "budaya organisasi ialah kebiasaan yang diterapkan untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mereka telah menerapkan kebiasaan budaya organisasi dalam aktivitas kerja mereka." Reward, seperti yang dinyatakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), mencakup berbagai motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Penghargaan dapat membantu beberapa karyawan memenuhi kebutuhan mereka dengan memilih sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka.	Menurut Edison (2016), menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi, Yaitu : 1. Kesadaran diri, 2. Keagresifan, 3. Kepribadian, 4. Performa, 5. Orientasi tim.
Reward (X2)	Sebagaimana dinyatakan oleh Edison (2016), "budaya organisasi ialah kebiasaan yang diterapkan untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mereka telah menerapkan kebiasaan budaya organisasi dalam aktivitas kerja mereka"	Menurut Kadarisman (2016) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu : 1. Upah dan Gaji

	Reward, seperti yang dinyatakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), mencakup berbagai motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Penghargaan dapat membantu beberapa karyawan memenuhi kebutuhan mereka dengan memilih sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka.	2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan - Interpersonal 5. Promosi Jabatan
Support Team Work (X3)	Menurut Amirullah (2015) tim adalah sekelompok profesional dari latar belakang yang berbeda-beda untuk saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Maka, dapat dimaknai sebagai sekelompok orang yang berasal dari latar belakang yang tidak sama namun menjalin menjalin kerja sama untuk mewujudkan tujuan bersama.	Manurung (2013) terdapat indikator tim kerja di antaranya: 1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan 4. Tanggung jawab 5. Tujuan yang sama
Kesejahteraan Karyawan (Y)	Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Kesejahteraan karyawan merupakan sebuah sistem balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan dicanangkan dengan dasar kebijaksanaan, yang bertujuan untuk mempertahankan dan menjadikan kondisi fisik dan mental karyawan ke arah yang lebih baik agar produktivitas kerja juga dapat meningkat".	Indikator kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut : 1. Kesehatan fisik 2. Keberlangsungan karir yang baik 3. Kesehatan finansial 4. Keamanan sosial 5. Komunitas yang memadai

3.6 Metode Analisis Data

Data yang terkumpul ketika dilakukan penelitian, tidak akan menjadi menemukan hasil apabila tidak diolah. Metode analisis data memiliki tujuan untuk membuat kesimpulan dan memahami data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode analisis kuantitatif digunakan dalam mengolah data dalam bentuk angka yang dikumpulkan yang berasal dari perusahaan atau tempat dilakukannya penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dari Sugiyono (2017), diperoleh pengertian teknik analisis data ialah suatu aktivitas yang dijalankan usai data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Aktivitas tersebut mencakup pengelompokkan data berlandaskan variabel dari semua responden, penyajian data untuk tiap-tiap variabel yang diteliti, hitungan matang untuk memecahkan rumusan masalah, dan perhitungan dalam menguji hipotesis yang diajukan di awal.

3.8 Uji Instrumen

Uji instrumen dilaksanakan guna mengukur validitas dan reliabilitas (konsistensi) data yang telah didapat. Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana data tersebut dapat dianggap dapat diandalkan dan memiliki dasar akademis yang kuat. Analisis *Partial Least Square* dapat dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas data, menggunakan perangkat lunak Smartpls versi 4.

3.9 Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Hair et al., (2017), model pengukuran (outer model) mencerminkan keterkaitan antara indikator yang direncanakan dengan variabel laten. Pengujian konsep dan model penelitian memerlukan tahap purifikasi dalam model pengukuran sebelum dapat diujikan dalam prediksi hubungan relasional dan kausal. Model pengukuran berperan dalam menilai validitas konstruk dan keandalan instrumen. Selain itu, evaluasi model pengukuran ini, juga dikenal sebagai model luar, dapat digunakan untuk mengevaluasi nilai tanggapan responden untuk menentukan apakah tanggapan mereka sesuai atau tidak dengan pertanyaan kuesioner. Model pengukuran terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

3.10 Uji validitas

Sugiyono, (2018) mengungkapkan bahwa uji validitas memperlihatkan apakah data yang dilaporkan dan data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian sebanding. Pengujian validitas analisis PLS ini dapat dibagi menjadi dua kategori: validitas konvergen dan diskriminan.

3.10.1.1 Validitas Konvergen

Menurut (Hair et al., 2017), validitas konvergen terjadi ketika skor dari dua alat yang berbeda memiliki korelasi tinggi dan mengukur struktur yang sama. Sebagaimana dikutip oleh Abdillah (Hair et al., 2017), *rule of thumb* yang biasanya dimanfaatkan dalam pemeriksaan awal matrik faktor adalah $\pm 0,30$, yang dianggap memenuhi standar minimal. Penambahan $\pm$

0,40 dianggap lebih baik, dan penambahan lebih dari 0,50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, peran loading factor dalam interpretasi matrik faktor meningkat seiring dengan tingkatnya. Menurut (Hair et al., 2017) menyatakan bahwa *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, community > 0,5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5.

Rumus Validitas Konvergen

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \theta_i}$$

Keterangan:

- λ_i = *standardized factor loading* untuk setiap indikator
- θ_i = *error variance* dari indikator ke-i (bisa dihitung: $1 - \lambda_i^2$)
- n = jumlah indikator
- Nilai AVE ≥ 0.50 → validitas konvergen terpenuhi

3.10.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi apabila yang berbeda dua konstruk yang diprediksi tidak memiliki korelasi menghasilkan skor yang menang berkorelasi (Hair et al., 2017)

Rumus Validitas Diskriminan

$$\sqrt{AVE_i} > r_{ij}$$

Keterangan:

- $\sqrt{AVE_i}$ = Akar kuadrat dari Average Variance Extracted konstruk ke-i
- r_{ij} = Korelasi antara konstruk ke-i dan konstruk ke-j (dengan $i \neq j$)

3.11 Uji Reabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten data akan dihasilkan dari hasil pengukuran objek yang sama. Alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi indikator variabel dalam kuisioner. Uji reliabilitas di dalam PLS menggunakan metode cronbach's alpha dan composite reliability. cronbach's alpha mengukur batas bawah dan nilai reliabilitas suatu konstruk. composite reliability yaitu untuk mengukur nilai sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai cronbach's alpha atau composite reliability nilainya harus di atas 0,7.

Rumus Uji Reabilitas :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)
- k = Jumlah item
- σ_i^2 = Varians tiap item
- σ_t^2 = Varians total skor

Interpretasi:

- $\alpha \geq 0.90$ = sangat baik
- $0.70 \leq \alpha < 0.90$ = dapat diterima
- $\alpha < 0.70$ = kurang baik

3.11.1.1 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Ketika model yang dievaluasi memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, model struktural (inner model) diuji. Pengujian ini dijalankan menggunakan *R-Square* (R^2) sebagai kekuatan prediksi model struktural untuk setiap variabel endogen. Kriteria untuk *R-Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kriteria *R-Square*

No.	Rentang	Kategori	Keterangan
1.	0,01-0,25	Lemah	Menunjukkan terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2.	0,26-0,50	Moderat	Menunjukkan terdapat efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen
3.	0,51-0,75	Kuat	Menunjukkan terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen
4.	0,76-0,99	Sangat kuat	Menunjukkan terdapat efek yang sangat kuat dari variabel eksogen terhadap endogen

Sumber : diadaptasi dari Hair 2017

3.11.1.2 *Estimasi Path Coefficient*

Pengukuran *Path Coefficient* adalah langkah selanjutnya dalam evaluasi, yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan arah positif atau negatif antara dua variabel. Menurut Ghozali dan Latan (2015), prosedur *bootstrapping* dapat diterapkan pada software smartPLS untuk menilai pengujian pada tahap ini. Pengujian nilai koefisien jalur memiliki batasan nilai: jika nilai koefisien jalur lebih besar dari 0, maka variabel mempunyai hubungan positif dengan variabel lainnya, dan jika nilainya lebih rendah dari 0, maka variabel mempunyai hubungan yang negatif dengan variabel lainnya.

3.11.1.3 **Pengujian Hipotesis**

Melalui hasil estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dan T statistik serta p-value (tingkat signifikansinya), hubungan antar variabel pada metode penelitian ini bisa diketahui. Hasil estimasi koefisien jalur (koefisien jalur), nilai p (tingkat signifikansinya), dan statistik T dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terlibat dalam metode penelitian ini. Besar nilai p bisa digunakan untuk mengetahui pengujian hipotesis yang diajukan. Apabila p-value kurang dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika p-value lebih dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.

3.11.1.4 Uji T

Uji T dilakukan agar bisa mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan adalah sebagai berikut:

b

$t_{\text{test}} = \frac{b}{s_b}$

Rumus mencari

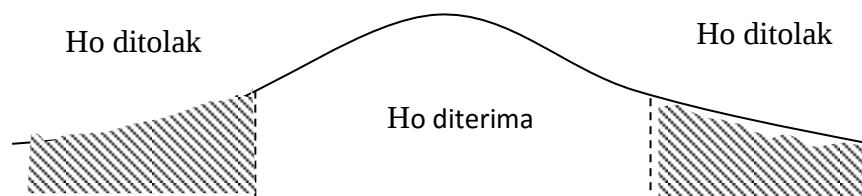
$$s_b = \frac{\sqrt{S^2}}{\sqrt{\sum X^2}}$$
$$S^2 = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}$$

Dimana:

t_{test} : uji parsial

s_b : standart error dari regresi

Gambar 3. 1 Uji T



$H_0 ; \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y

$H_0 ; \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh variabel X terhadap Y

Kriteria Pengujian:

a) $t_{hitung} > t_{table}$

H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

b) $t_{hitung} \leq t_{table}$

H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya terdapat hubungan yang tidak nyata antara variabel-variabel bebas yang diuji dengan variabel terikat

3.11.1.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya secara keseluruhan.

$$Uji F_{test} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

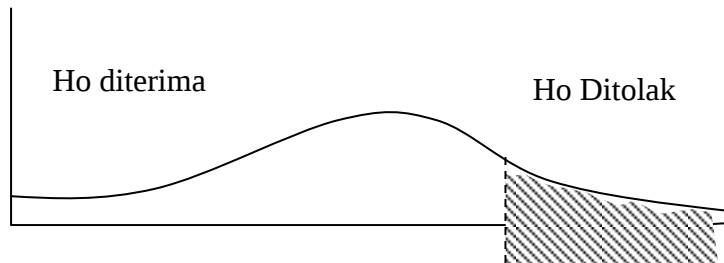
Dimana:

R = Koefisien determinasi ganda

n = ukuran sample

k = variabel bebas

Gambar 3. 2 Uji F



Kriteria Pengujian :

a) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya variabel-variabel bebas tidak ada pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1 Profil Industri Zidna Konveksi

Usaha Zidna Konveksi mulai dirintis oleh sang pemilik Bapak Rozaq Wijaya Aziz pada 03 Juli 2017. Berangkat dari niat untuk membantu para penjahit permak rumahan disebuah desa yang terleak di Ponorogo, Pak Rozaq mulai merintis sebuah *home industri garmen* di awal tahun 2017. Demi mencukupi kebutuhan harian para penjahit tersebut dan meningkatkan pendapatan mereka setiap bulannya.

Awal berjalannya pun masih dirintis oleh 5 orang penjahit. Fasilitas mesin dan peralatan saat itu juga belum memadai, msaih sangat terbatas. Namun, Alhamdulillah atas izin Allah, pengembangan *home industri* ini terus meningkat secara bertahap dan secara resmi berdiri sebagai sebuah *home industri garmen* pada tanggal 3 Juli 2018 dengan nama “Zidna Konveksi”. Nama Zidna Konveksi diambil dari anak Sulung Bapak Rozaq yang bernama Zidnia.

Produk yang dihasilkan mengalami peningkatan dari produk pembuatan kemeja putra saja, sekarang berkembang pada beberapa produk yaitu kaos, jaket, celana training, gamis, seragam sekolah

(jas almamater, celana, kemeja, dasi, rok), baju organisasi. Sarana dan prasarana yang mendukung *home industri* ini juga mengalami peningkatan. Dari awal menggunakan mesin yang dimiliki setiap penjahit, hingga dapat memfasilitasi sendiri beberapa macam kebutuhan mesin untuk proses menjahit, dengan kapasitas 60 tenaga.

4.1.1.2 Visi dan Misi Industri Zidna Konveksi

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan konveksi dan garment yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam pelayanan, kinerja serta wadah bagi pencetak pengusaha baru (pencipta lapangan pekerjaan)

b. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan layanan yang baik dan solusi yang bernilai positif kepada konsumen
- 2) Menciptakan penguusaha-pengusaha baru yang sanggup berkembang bersama
- 3) Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebaga kebanggaan dalam bekerja
- 4) Meningkatkan kualitas hidup para penjahit rumahan di desa
- 5) Membina anakanak dan masyarakat yang ingin mendalami pengetahuan dalam bidang jahit menjahit/*garment*.

4.1.1.3 Operasional Industri Zidna Konveksi

Zidna Konveksi masih berupa usaha perseorangan dan menjadi salah satu industri rumah tangga (*home industri*) di Ponorogo yang bergerak dalam bidang industri textile, yaitu pengolahan dari bahan baku cotton menjadi produk baju yang siap pakai. Kotler dan Keller (2014), operasional perusahaan adalah upaya untuk mengelola proses konversi input (seperti bahan baku, tenaga kerja, dan teknologi) menjadi output (barang atau jasa) yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Fokusnya adalah pada pengelolaan proses yang efisien.

Konsep manajemen operasi menggabungkan semua sumber daya perusahaan untuk menciptakan produk yang menyimpan nilai tambah. Produksi, atau manufaktur, adalah proses kegiatan mengubah bahan baku menjadi produk lain dengan nilai tambah. Pengusaha manufaktur harus menyadari bahwa kelangsungan hidup bisnis lebih penting daripada hanya memiliki keuntungan yang besar. Perusahaan memerlukan keuntungan yang cukup untuk bertahan. Untuk mendapatkan keuntungan yang cukup, Industri Zidna Konveksi harus membuat pakaian yang bisa memenuhi permintaan pasar serta keinginan pelanggan dengan nilai yang memuaskan mereka dari segi harga, kualitas, dan pelayanan. Proses yang berkualitas, maka akan menciptakan produk yang berkualitas pula, yang akan membantu perusahaan bertahan.

Tabel 4. 1 Operasional Produksi Karyawan

Struktur Kegiatan Produksi	Penjelasan
Design/ Sketch	Dalam proses membuat pakaian, langkah pertama adalah merancang sketsa. Designer menangani tugas ini.
Pola Design	Pola Design. Seorang desainer pola akan membuat pola pertama untuk beda dengan ukuran standar. Ini dilakukan dengan pola drafting, tujuan pembuatan pola ini adalah untuk membuat sampel pakaian yang akan diuji dalam tes uji.
Pembuatan Sampel	Pembuatan Sampel, Pola desain yang telah dibuat kemudian akan dikirim ke unit penjahit untuk dikerjakan lebih lanjut. Pola akan dijahit pada kain muslin, dan sampel ini dibuat untuk memeriksa apakah pola dan desain sesuai satu sama lain.
Produksi Pola Design	Produksi Pola Design, digunakan untuk dibuatkan pola produksi setelah contoh pola yang sulit sesuai. Pola produksi adalah yang digunakan dalam pembuatan pakaian tambahan.
Grading	Grading, bertujuan untuk membuat pola dalam ukuran standar seperti besar, sedang, dan kecil, atau ukuran standar lainnya seperti 10, 12, 14, 16 dan seterusnya.
Marker Marketing	Marker Marketing bertanggung jawab untuk menentukan lebar dan panjang kain yang diperlukan untuk setiap desain. Software komputer bisa membantu tim pengukur dalam membuat tata letak kain yang tepat sehingga kain dapat digunakan

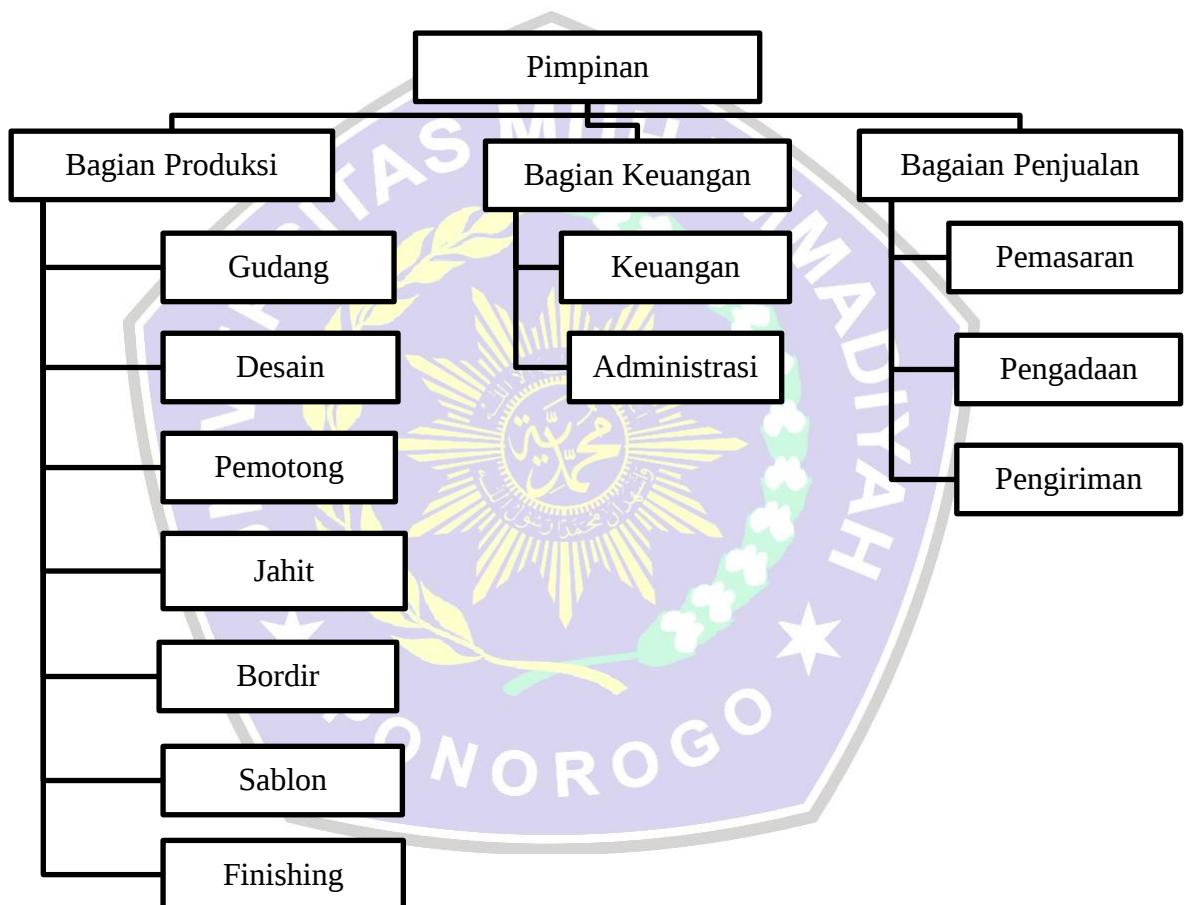
	dengan baik. Pengukuran dilakukan menurut pola yang ditempelkan pada kain.
Cutting	Cutting, setelah dipesan, kain dipotong menggunakan bantuan mesin potong yang telah disesuaikan jenis kainnya.
Sorting	Sorting dan bundling: Tim penyortir menyortir pola sesuai ukuran dan desain, tumpukan kain yang sudah disortir dikumpulkan untuk membuat bundle.
Sewing/Assembling	Sewing/Assembling, Selepas menjahit dan menyusun, penjahitan adalah langkah berikutnya. Pabrik pakaian besar memilih untuk memiliki unit penjahit sendiri daripada memberikan proyek penjahitan kepada kontraktor karena mereka dapat mengawasi proses penjahitan secara langsung, yang mengurangi tingkat kegagalan produk.
Inspeksi	Inspeksi, Setelah penjahitan selesai, inspeksi adalah proses selanjutnya. Selama inspeksi, hasil jahitan dipilih oleh pengendali kualitas, dan hal-hal seperti jahitan yang terbua, teknik jahitan yang salah, benang yang tidak sesuai, dan benang yang tidak rapi dapat berdampak pada kualitas produk.
Pressing	Pada proses press/fishing, beberapa operator akan menggunakan mesin setrika untuk merapikan pakaian yang mengerut sehingga terlihat lebih rapi.
Inspeksi Akhir & Packing	Inspeksi Akhir adalah proses di mana pakaian dipilih untuk kali terakhir. Industri tekstil dan oakaian sangat memperhatikan kualitas produk mereka. Perusahaan tidak akan

membiarkan produknya terlihat gagal. Proses terakhir, packing, di mana semua produk dikemas sesuai dengan ukuran, desain, dan warna yang kemudian dikirim ke toko pakaian.

Sumber : Industri Zidna Konveksi

4.1.1.4 Struktur Organisasi Industri Zidna Konveksi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Zidna Konveksi



Sumber : Industri Zidna Konveksi

Adapun keterangan struktur organisasi pada industri Zidna Konveksi Ponorogo adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan

Pimpinan adalah seseorang yang memiliki otoritas atau kekuasaan untuk

memimpin, mengatur, dan mengarahkan suatu kelompok, organisasi, atau entitas. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, memberikan aturan, memberikan arahan, memotivasi orang lain, dan memastikan tujuan organisasi atau kelompok.

2. Bagian Produksi

Pada bagian produksi nantinya akan dibagi lagi menjadi beberapa bagian/ pekerjaan yaitu pada gudang, desain, pemotong, jahit, bordir, sablon, dan juga finishing. Untuk tiap-tiap bidang tersebut tentunya akan lebih baik jika masing-masing bidang memiliki tenaga kerja yang berujuan untuk mempercepat dan mengejar target produksi.

3. Bagian Penjualan

Pada bagian penjualan akan dibagi menjadi tiga bidang yaitu, pemasaran, pengadaan, pengiriman yang dimana masing-masing bidang akan berfokus pada bidang yang telah ditentukan oleh pimpinan.

4.1.1.5 Data Karyawan Perusahaan Industri Zidna Konveksi

Industri Zidna Konveksi dalam menjalankan program kerjanya menggunakan sumber daya manusia, tenaga kerja di Industri Zidna Konveksi berjumlah 60 orang yakni sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Data Karyawan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan				
			SD	SMP	SMA	D3	S1
1	ROZAQ	PIMPINAN					√
2	RAMADHAN	PRODUKSI					√
3	ERSA	PRODUKSI					√
4	CELO	PRODUKSI			√		
5	SRI	PRODUKSI			√		

6	AMALIA	PRODUKSI			√		
7	BAGAS	PRODUKSI			√		
8	WAHYU	PRODUKSI			√		
9	FAIS	PRODUKSI			√		
10	ANDRE	PRODUKSI			√		
11	RAHMAT	PRODUKSI			√		
12	NADA	PRODUKSI			√		
13	LALA	PRODUKSI			√		
14	ALEX	PRODUKSI			√		
15	RENGGA	PRODUKSI		√			
16	DIMAS	PRODUKSI			√		
17	BAGAS	PRODUKSI			√		
18	FAISAL	PRODUKSI			√		
19	PRATAMA	PRODUKSI			√		
20	VARISA	PRODUKSI			√		
21	NANDA	PRODUKSI			√		
22	ERWIN	PRODUKSI			√		
23	ALI	PRODUKSI			√		
24	FIFI	PRODUKSI			√		
25	DAFA	PRODUKSI			√		
26	RONALD	PRODUKSI			√		
27	TALITA	PRODUKSI			√		
28	REZA	PRODUKSI			√		
29	RYAN	PRODUKSI			√		
30	WISNU	PRODUKSI			√		
31	TYA	PRODUKSI			√		
32	SUNAR	PRODUKSI			√		
33	BANGKIT	PRODUKSI			√		

34	AHMAD	PRODUKSI			√		
35	JULY	PRODUKSI			√		
36	ROSA	PRODUKSI			√		
37	DIMAS	PRODUKSI			√		
38	ALVIN	PRODUKSI			√		
39	DEVY	PRODUKSI			√		
40	DHANI	PRODUKSI			√		
41	MITREKA	PRODUKSI			√		
42	NUR	PRODUKSI			√		
43	LILY	PRODUKSI			√		
44	ALDIO	PRODUKSI			√		
45	EKA	PRODUKSI			√		
46	RISKA	PRODUKSI					√
47	DIAN	PRODUKSI			√		
48	ERLYN	PRODUKSI			√		
49	RIZKY	PRODUKSI			√		
50	PUTRA	PRODUKSI			√		
51	SEPTI	ADMINISTRASI					√
52	RINDI	ADMINISTRASI					√
53	SHOLIKHAH	KEUANGAN					√
54	ANDRIANA	KEUANGAN				√	
55	AMA	PENJUALAN			√		
56	NADYA	PENJUALAN			√		
57	NINDY	PENJUALAN				√	
58	PASHA	PENJUALAN					√
59	INDRIA	PENJUALAN				√	
60	FRISKA	PENJUALAN			√		

Sumber : Perusahaan Zidna Koveksi

4.1.2 Gambaran Umum Variabel

4.1.2.1 Budaya Organisasi di Industri Zidna Konveksi

Budaya organisasi merupakan gabungan dari nilai, norma, dan praktik yang mempengaruhi cara Industri Zidna Konveksi menjalankan operasionalnya dan berinteraksi dengan karyawan, pelanggan, serta pemangku kepentingan lainnya. Budaya organisasi di Industri Zidna Konveksi seringkali sangat berorientasi pada efisiensi dan kecepatan produksi untuk memenuhi target waktu yang ketat. Proses kerja yang terstruktur dan standar operasional prosedur yang jelas menjadi bagian yang penting.

4.1.2.2 *Reward* di Industri Zidna Konveksi

Reward atau sistem penghargaan di industri zidna konveksi dapat mencakup berbagai bentuk imbalan yang dirancang untuk memotivasi, menghargai, dan mempertahankan karyawan. *Reward* di industri Zidna konveksi cenderung mencakup kombinasi dari insentif finansial dan non finansial, dengan fokus pada pengakuan kinerja, fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan peluang pengembangan. Tujuan dari sistem *Reward* ini adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

4.1.2.3 *Support Team Work* di Industri Zidna Konveksi

Support team work di industri zidna konveksi adalah aspek penting dalam memastikan proses produksi berjalan lancar dan efisien. Dukungan terhadap kerjasama tim ini mencakup berbagai elemen yang bertujuan

untuk meningkatkan kerjasama, komunikasi, dan sinergi antara anggota tim. Pembagian tugas yang jelas dan terstruktur membantu setiap anggota tim memahami perannya dan tanggung jawabnya dalam proses produksi. Struktur ini mencakup posisi-posisi seperti operator mesin, pemotong kain, penjahit, dan pengawas produksi. *Support team work* di Industri Zidna Konveksi melibatkan penerapan struktur yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, pengembangan ketrampilan, fasilitas yang memadai, serta budaya kerja yang positif dan produktif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan hasil produksi.

4.1.3 Gambaran Umum Responden

4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penyebaran kuisioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana yang ditampilkan pada tabel

4.3:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	11	18%
20-25 ahun	43	72%
26-30 Tahun	3	5%
30-35 Tahun	2	3%
>35 Tahun	1	2%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan responden dengan karakteristik berdasarkan usia terdapat responden dengan usia <20 tahun sejumlah 11 atau 18%. Responden dengan usia 20-25 tahun sejumlah 43 atau 72%. Responden dengan usia 26-30 tahun sejumlah 3 atau 5%. Responden dengan usia 30-35 tahun sejumlah 2 atau 3% dan responden dengan usia >35 tahun sejumlah 1 orang atau 2%. Data diatas menunjukan bahwa karyawan Industri Zidna Konveksi paling banyak karyawan dengan rentan usia 20-25 tahun. Karyawan dengan usia 20–25 tahun di industri konveksi dipengaruhi faktor fisik yang masih bugar. Usia tersebut dianggap ideal oleh pihak manajemen untuk lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan lebih fleksibel, mampu bekerja dengan cepat, dan tidak terlalu terbebani dengan komitmen keluarga dibandingkan dengan karyawan dengan umur lebih dari 25 Tahun. Pekerjaan dibidang konveksi harus membutuhkan ketelitian, kecepatan tangan, dan stamina fisik yang cukup tinggi. Usia muda masih dalam kondisi fisik prima sehingga lebih mampu memenuhi target produksi yang ketat.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Berdasarkan penyebaran kuisioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan gender sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	32	54%
Perempuan	28	46%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Jenis kelamin merupakan ciri fisik dari responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan gender menunjukkan bahwa responden laki-laki sejumlah 32 orang atau 54%, sedangkan perempuan sejumlah 28 orang atau 46%. Data diatas menunjukkan bahwa karyawan Industri Zidna Konveksi didominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan di Industri Konveksi melibatkan tugas-tugas fisik yang lebih berat atau teknis.

4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan penyebaran kuisisioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	1	2%
SMA/SMK	48	80%
D3	3	5%
S1	8	13%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 4.5, menunjukkan mayoritas pendidikan dari karyawan Industri Zidna Konveksi adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 80%, berpendidikan S1 sebanyak 13%, pendidikan D3 sebanyak 5% , dan sisanya 1% berpendidikan SMP. Hal ini disebabkan oleh para pekerja Industri Konveksi seringkali melibatkan proses produksi yang spesifik dan tidak selalu memerlukan latar belakang pendidikan yang tinggi, karena itu, banyak perusahaan konveksi yang merekrut karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yang dapat langsung terjun ke pekerjaan setelah pelatihan singkat atau disebut dengan training.

4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan penyebaran kuisioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	20	34%
1--5 Tahun	34	56%
>5 Tahun	6	10%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 4.6 diketahui responden yang masa kerjanya >5 tahun berjumlah 6 orang (10%), responden yang masa kerjanya 1—5 tahun sebanyak 34 orang (56%), sedangkan responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 20 orang (34%). Berdasarkan data tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa karyawan Industri Zidna Konveksi didominasi rata-rata masa kerjanya 1-5 tahun, hal ini dikarenakan masa kerja 1-5 tahun biasanya cukup memberikan gambaran yang jelas tentang potensi karyawan, selama 1-5 tahun lingkungan kerja di industri konveksi, yang mungkin melibatkan kerja lembur atau tekanan untuk memenuhi tenggat waktu produksi, bisa mempengaruhi masa kerja.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Perhitungan Skala Interval

Salah satu interval digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap budaya organisasi, *reward*, dan *support team work* terhadap kesejahteraan karyawan. diketahui nilai maksimum adalah berbobot 5 dan nilai minimum adalah 1, untuk mengkategorikan dan

mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala, dapat digunakan formulasi dari Husein Umar, (2011) sebagai berikut :

Rentang skala 0,80 maka kategori skala dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,30	Sedang/Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Husein Umar, 2011

4.1.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X1.1	11	37	12	0	0	60	239	3,98
X1.2	13	32	14	1	0	60	237	3,95
X1.3	17	31	11	0	1	60	243	4,05
X1.4	14	31	15	0	0	60	239	3,98
X1.5	19	18	23	0	0	60	236	3,933

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dijelaskan jawaban responden berdasar pada item pernyataan variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut :

Pernyataan pertama yaitu “Setiap ingin melakukan suatu tindakan, setujukah anda apabila selalu mempertimbangkan resiko yang kan dihadapi?.” mempunyai rata-rata sebesar 3,98. Nilai rata-rata 3,98 termasuk dalam kriteria yang tinggi, yang artinya mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi didalam perusahaan itu penting dilakukan. Mempertimbangkan resiko yang dihadapi dapat meningkatkan kesadaran diri dalam budaya organisasi perusahaan.

Pernyataan kedua yaitu “apakah anda setuju bahwa mengendalikan emosi saat berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan itu terasa sulit?” mempunyai rata-rata tertinggi sebesar 3,95 Hal ini menunjukkan bahwa mengendalikan emosi ketika berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan itu tidak terlalu sulit apabila dilakukan dengan pemahaman dan kebiasaan yang tepat. Interaksi dengan rekan kerja umumnya lebih profesional dan terbatas pada tugas-tugas tertentu. Lingkungan ini secara alami membuat orang lebih terkontrol dibandingkan dengan interaksi di lingkungan pribadi, di mana emosi cenderung lebih bebas. Jika kebiasaan ini diterapkan secara konsisten, mengendalikan emosi di tempat kerja akan terasa lebih mudah dan menjadi bagian dari perilaku profesional sehari-hari.

Pernyataan ketiga “setujukan anda apabila rasa nyaman dalam beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja itu sangat penting?” mempunyai rata-rata sebesar 4,05 dibanding dengan pernyataan lainnya. Nilai rata-rata 4,05 termasuk dalam kriteria skala interval yang tinggi, artinya pada Perusahaan Zidna Konveksi Rasa nyaman dalam beradaptasi di lingkungan kerja sangat penting karena memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu, hubungan antar karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan rasa nyaman, karyawan tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga menikmati prosesnya, yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak di lingkungan kerja.

Pernyataan keempat “apakah anda setuju dengan kualitas pekerjaan yang anda hasilkan dalam pekerjaan sehari-hari?” mempunyai rata-rata sebesar 3,98. Nilai rata-rata 3,98 termasuk dalam kriteria yang tinggi, artinya Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam pekerjaan sehari-hari sangat penting karena mencerminkan profesionalisme, komitmen, dan kontribusi seseorang terhadap kesuksesan individu maupun organisasi.

Pernyataan ke lima “apakah anda setuju dengan kemampuan tim dalam berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas tugas? ” mempunyai rata-rata sebesar 3,93. Nilai rata-rata 3,93 termasuk dalam kriteria tinggi artinya, tujuan dari Kemampuan tim untuk berkolaborasi dalam

menyelesaikan tugas-tugas sangat penting karena kolaborasi yang efektif membawa manfaat besar bagi individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Kemampuan untuk berkolaborasi adalah fondasi penting bagi kesuksesan tim. Dengan kolaborasi yang baik, tugas-tugas tidak hanya dapat diselesaikan lebih cepat, tetapi juga menghasilkan solusi yang lebih kreatif, inovatif, dan memuaskan semua pihak.

4.1.4.3 Variabel *Reward* (X2)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *reward* dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel *reward* (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Reward* (X2)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X2.1	11	30	18	1	0	60	231	3,85
X2.2	14	30	15	1	0	60	237	3,95
X2.3	13	31	15	0	1	60	235	3,91
X2.4	22	28	10	0	0	60	252	4,20
X2.5	22	15	22	1	0	60	238	3,96

Sumber : Data Primer diolah 2024

Pada tabel 4.9 bisa dilihat jawaban responden berdasar pada item pernyataan variabel *reward* (X2) adalah sebagai berikut:

Pernyataan pertama yaitu “apakah anda setuju upah/gaji yang anda terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan anda?.” mempunyai rata-rata sebesar 3,85. yang artinya Upah atau gaji yang diterima seharusnya sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab

pekerjaan yang dilakukan karena hal ini mencerminkan penghargaan yang adil atas kerja keras dan peran individu dalam organisasi. Kesesuaian antara upah dan kontribusi menciptakan keadilan, mendukung pertumbuhan perusahaan, dan menjaga hubungan kerja yang sehat. Hal ini penting untuk keberlanjutan organisasi sekaligus kesejahteraan karyawan.

Pernyataan kedua yaitu “setujukan anda terhadap keadilan dalam distribusi insentif diantara karyawan?” mempunyai rata-rata tertinggi sebesar 3,95 Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan dalam distribusi insentif di antara karyawan sangat penting karena memiliki dampak langsung pada motivasi, kepuasan, dan hubungan kerja di dalam organisasi. Keadilan dalam distribusi insentif bukan hanya soal angka, tetapi juga tentang menciptakan rasa penghargaan, saling percaya, dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan, kepercayaan, dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Pernyataan ketiga “apakah anda setuju bahwa program tunjangan sebagai bagian dari paket kompensasi karyawan ?” mempunyai rata-rata sebesar 3,91 Program tunjangan sebagai bagian dari paket kompensasi karyawan memiliki peran penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Program tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, atau dana pensiun menunjukkan bahwa

perusahaan peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan di luar gaji pokok. Program tunjangan bukan hanya pelengkap gaji pokok, tetapi juga investasi perusahaan dalam menciptakan hubungan dalam waktu yang lama dan saling memberikan keuntungan dengan karyawan. Dengan tunjangan yang tepat, perusahaan dapat membangun tim yang produktif, loyal, dan puas bekerja.

Pernyataan keempat “apakah anda setuju dengan penghargaan interpersonal mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan ditempat kerja?” mempunyai rata-rata sebesar 4,2. Nilai rata-rata 4,2 termasuk dalam kriteria yang tinggi, artinya penghargaan interpersonal di tempat kerja, seperti pengakuan, apresiasi, dan rasa hormat dari rekan kerja dan atasan, memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. penghargaan interpersonal memberikan dorongan emosional yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penghargaan interpersonal tidak hanya tentang memberikan pujian, tetapi juga tentang menciptakan hubungan yang saling menghormati, mendukung, dan memahami.

Pernyataan ke lima “apakah anda setuju untuk memiliki kesempatan naik jabatan di tempat kerja ini? ” mempunyai rata-rata sebesar 3,96. Nilai rata-rata 3,96 termasuk dalam kriteria tinggi artinya, kesempatan naik jabatan dalam bekerja sangat penting karena memberikan motivasi, tujuan dan penghargaan bagi karyawan yang

berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Kesempatan naik jabatan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

4.1.4.4 Variabel *Support Team Work* (X3)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *support team work* dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel *support team work* (X3) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Support Team Work (X3)**

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X3.1	17	29	14	0	0	60	243	4,05
X3.2	13	28	19	0	0	60	234	3,90
X3.3	10	34	15	0	1	60	232	3,86
X3.4	18	38	4	0	0	60	254	4,23
X3.5	14	30	14	1	1	60	235	3,91

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diuraikan jawaban responden berdasarkan item pernyataan variabel *support team work* (X3) adalah sebagai berikut :

Pernyataan pertama yaitu “seberapa setuju anda terhadap pentingnya kerjasama tim dalam mencapai tujuan di konveksi ini?.” mempunyai rata-rata sebesar 4,05. yang artinya kerjasama tim sangat

penting dalam mencapai tujuan di perusahaan konveksi ini karena operasional di industri melibatkan berbagai proses yang saling terhubung dan memerlukan koordinasi yang baik. Di perusahaan industri konveksi setiap tahap produksi, mulai dari pemotongan kain, penjahitan, hingga finishing, memerlukan sinergi antar anggota tim, dengan kerjasama tim setiap anggota dapat memeriksa dan mengawasi hasil kerja atau satu sama lain. Hal ini membantu meminimalkan kesalahan yang bisa mempengaruhi kualitas produk akhir. Kerjasama tim di perusahaan konveksi adalah fondasi untuk mencapai produktivitas tinggi, kualitas produk yang baik, dan kepuasan pelanggan, tanpa kolaborasi yang solid, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan berkembang secara berkelanjutan.

Pernyataan kedua yaitu “apakah anda setuju bahwa konveksi ini memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan?” mempunyai rata-rata tertinggi sebesar 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan adalah aset utama yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan operasional dan kualitas produk. Karyawan yang merasa kebutuhan dan kesejahteraannya diperhatikan cenderung termotivasi dan produktif dalam bekerja, karyawan akan lebih fokus dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang kepedulian sosial, tetapi

juga investasi strategis untuk meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan keberlanjutan bisnis konveksi.

Pernyataan ketiga “apakah anda setuju dengan tingkat kolaborasi dan dukungan antardepartemen atau tim di konveksi ini berjalan dengan sangat baik?” mempunyai rata-rata sebesar 3,86 yang artinya komunikasi antar tim berjalan lancar dengan transparan, baik melalui pertemuan rutin, laporan progres, atau penggunaan teknologi kolaborasi, ini memudahkan koordinasi antar divisi seperti desain, produksi, pemasaran, dan distribusi.

Pernyataan keempat “seberapa sejutukah anda terhadap tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan utama konveksi ini ?” mempunyai rata-rata sebesar 4,23. Nilai rata-rata 4,23 termasuk dalam kriteria yang tinggi, artinya tanggung jawab individu adalah fondasi dari keberhasilan sebuah perusahaan konveksi karena setiap bagian dalam sistem saling terkait dan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang sama. Tanggung jawab individu sangat penting dalam mencapai tujuan utama di perusahaan konveksi ini, tanggung jawab individu memastikan pekerjaan yang dilakukan tepat waktu dan sesuai standar, sehingga bisa meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Tanggung jawab karyawan dalam menegakkan standar perusahaan secara langsung mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan di mata pelanggan.

Pernyataan ke lima “apakah anda setuju terhadap rekan kerja yang berkrja sama untuk mencapai tujuan yang sama? ” mempunyai rata-rata sebesar 3,91. Nilai rata-rata 3,91 termasuk kriteria tinggi artinya, dengan bekerja sama, tugas-tugas yang kompleks dapat dibagi, sehingga ekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien dibandingkan jika dilakukan secara individu. Setiap individu mempunyai keahlian, pengalaman, dan sudut anang yang unik. Kolaborasi memungkinkan memanfaatkan kekuatan masing-masing karyawan untuk menghasilkan solusi yang gterbaik, dengan saling membantu, beban kerja yang berat dpat dibagi di antara anggota tim, sehingga setiap individu dapat bekerja dengan lebih optimal tanpa merasa terlalu terbebani. Keja sama memsatikan bahwa semua anggota tim bergerak ke arah yang sama, meminimalkan konflik dan memastikan bahwa usaha mereka terfokus pada pencapaian tujuan bersama. Ketika tim berhasil mencapai tujuan, semua anggota merasakan kebanggaan dan pencapaian bersama, yang memperkuat rasa memiliki terhadap hasil kerja mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Kerjasama antar rekan kerja tidak hanya membantu mencapai tujuan perusahaan dengan baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, produktif, dan harmonis.

4.1.4.5 Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kesejahteraan karyawan dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel kesejahteraan karyawan (Y) adalah sebagai berikut

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
Y1.1	11	35	14	0	0	60	237	3,95
Y1.2	10	36	13	1	0	60	235	3,91
Y1.3	14	30	16	0	0	60	238	3,96
Y1.4	19	28	12	1	0	60	245	4,08
Y1.5	16	26	16	2	0	60	236	3,93

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 bisa diuraikan jawaban responden berdasar pada item pernyataan variabel kesejahteraan karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Pernyataan pertama yaitu “seberapa setuju anda dengan fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung kesehatan postur tubuh atau ergonomi?.” mempunyai rata-rata sebesar 3,95. yang artinya fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung kesehatan postur tubuh sangat penting karena karyawan yang bekerja dalam posisi yang nyaman dan mendukung postur tubuh cenderung dapat bekerja lebih lama tanpa merasa lelah, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan, peralatan yang dirancang secara ergonomis membantu

mengurangi ketegangan otot dan kelelahan, memungkinkan karyawan untuk fokus lebih baik pada tugas-tuganya, dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan tubuh, perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat menjadi faktor meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. fasilitas yang mendukung psotur tubuh bukan hanya memberikan manfaat kesehatan bagi karyawan, tetapi mendukung kelancaran operasional dan keberlanjutan perusahaan scara keseluruhan.

Pernyataan kedua yaitu “apakah anda setuju bahwa konveksi ini memberikan peluang karier yang memadai?” mempunyai rata-rata tertinggi sebesar 3,91 yang menunjukkan perusahaan konveksi mempunyai struktur organisasi yang terorganisasi denganbaik, mencangkuo berbagai tingkatan, mulai dari staff produksi, pengawas, manager, hingga eksekutif, yang memberikan jalur karier yang jelas bagi karyawan. perusahaan yang pedulii terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan peluang pengembangan, pendidikan, promosi, mendiptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan karier karyawan.

Pernyataan ketiga “apakah anda setuju apabila konveksi ini menyediakan sumber daya atau program terkait manajemen keuangan pribadi bagi karyawan?” mempunyai rata-rata sebesar 3,96 yang artinya program manajemen keuangan membantu karyawan mengelola

penghasilan dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Banyak karyawan menghadapi stres akibat masalah keuangan,, dengan menyediakan sumber daya keuangan perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas kinerjanya. Dengan menyediakan program atau sumber daya manajemen keuangan pribadi, perusahaan konveksi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan harmonis, sekaligus membantu karyawan mencapai stabilitas finansial.

Pernyataan keempat “apakah anda setuju terhadap pengadaan fasilitas keselamatan di lingkungan kerja konveksi ini (misalnya kelengkapan APD, sistem pemadam kebakaran, dll) ?” mempunyai rata-rata sebesar 4,08. Nilai rata-rata 4,08 termasuk dalam kriteria yang tinggi, artinya fasilitas keselamatan kerja seperti APD membantu melindungi karyawan dari risiko cedera atau kecelakaan kerja, seperti terkena mesin jahit, bahan kimia. Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas keselamatan yang memadai mengurangi risiko kecelakaan sehingga menciptakan tempat kerja yang aman bagi semua karyawan. Pengadaan fasilitas keselamatan di lingkungan kerja perusahaan konveksi ini tidak hanya melindungi karyawan tetapi juga menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan secara keseluruhan.

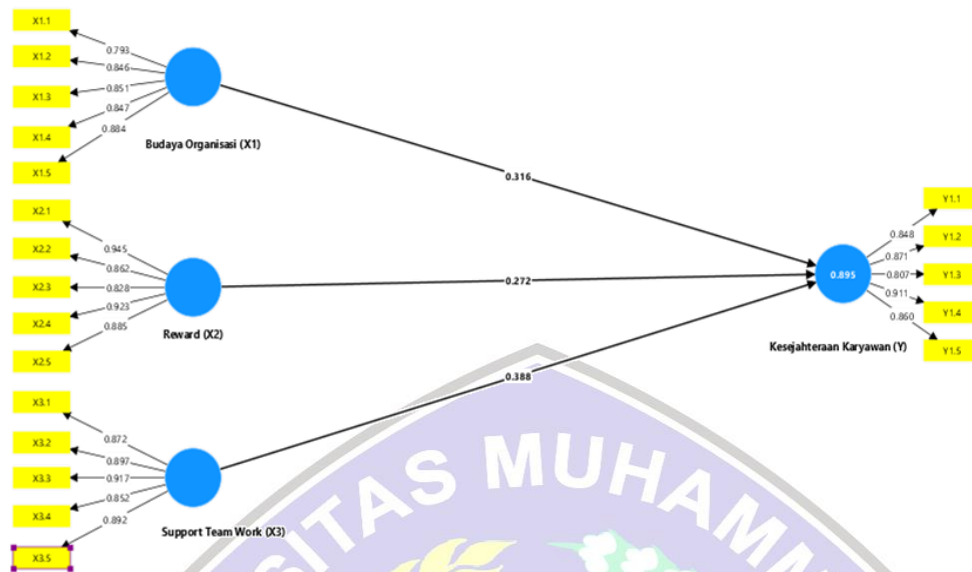
Pertanyaan kelima “apakah anda setuju bahwa kehadiran komunitas di tempat kerja membantu dalam memecahkan masalah atau tantangan pekerjaan? “ mempunyai nilai rata-rata 3,93 yang artinya komunitas kerja memungkinkan anggota untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka, sehingga solusi untuk masalah atau tantangan pekerjaan bisa ditemukan dengan lebih cepat dan efektif. Ketika menghadapi tantangan atau masalah yang sulit, komunitas dapat memberikan dukungan emosional yang penting, meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stress, yang membantu karyawan tetap fokus dan produktif, komunitas mendorong kolaborasi yang lebih baik antar rekan kerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan mencapai solusi yang lebih efisien melalui sinergi. Kehadiran komunitas di tempat kerja menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan, yang sangat bermanfaat dalam menghadapi berbagai masalah atau tantangan pekerjaan.

4.1.5 Hasil Analisis Data (Pengujian)

4.1.5.1 Skema Model *Partial Least Square*

Penelitian ini digunakan analisa *Partial Least Square* (PLS) dengan program aplikasi *SmartPLS* 4.0. Di bawah ini adalah skema model program PLS yang akan di ujikan :

Gambar 4. 2 Skema Model *Partial Least Square*



4.1.5.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran ini digunakan agar dapat mengetahui validitas konstruk dan reabilitas penelitian

1. Validitas Konstruk

Uji validitas dilakukan untuk memastikan validitas kuisioner dan memastikan bahwa responden memahami pertanyaan penelitian. Validitas konvergen dan diskriminan adalah komponen validitas konstruk.

a. Uji Validitas Konvergen

Menurut (Hair et al., 2017), *rule of thumb* digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7. Pasca kuesioner disebarkan kepada karyawan Perusahaan Industri Zidna Konveksi, berdasarkan data dari tabel 4.8- 4.12 lalu dimasukkan rumus validitas

konvergen dan dianalisa dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 yang menghasilkan *outer loading factors* sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Nilai Outer Loading

No	Item Pernyataan	Nilai Outer Loading	Standart	Status
1.	X1.1	0,793	$\geq 0,7$	Valid
2.	X1.2	0,846	$\geq 0,7$	Valid
3.	X1.3	0,851	$\geq 0,7$	Valid
4.	X1.4	0,847	$\geq 0,7$	Valid
5.	X1.5	0,884	$\geq 0,7$	Valid
6.	X2.1	0,945	$\geq 0,7$	Valid
7.	X2.2	0,862	$\geq 0,7$	Valid
8.	X2.3	0,828	$\geq 0,7$	Valid
9.	X2.4	0,923	$\geq 0,7$	Valid
10.	X2.5	0,885	$\geq 0,7$	Valid
11.	X3.1	0,872	$\geq 0,7$	Valid
12.	X3.2	0,897	$\geq 0,7$	Valid
13.	X3.3	0,917	$\geq 0,7$	Valid
14.	X3.4	0,852	$\geq 0,7$	Valid
15.	X3.5	0,892	$\geq 0,7$	Valid
16.	Y1	0,848	$\geq 0,7$	Valid
17.	Y2	0,871	$\geq 0,7$	Valid
18.	Y3	0,807	$\geq 0,7$	Valid
19.	Y4	0,911	$\geq 0,7$	Valid
20.	Y5	0,860	$\geq 0,7$	Valid

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan hasil *outer loading factors* untuk 20 item pertanyaan kuisisioner yang dinyatakan valid karena nilai *loading factor* $\geq 0,70$. Berdasarkan hasil analisis outer loading, semua indikator pada masing-masing variabel mendapat nilai di atas 0,70. Maka hal ini menunjukkan indikator-indikator tersebut mempunyai validitas

konvergen yang baik dan secara statistik memadai untuk digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Satu per satu indikator dinyatakan pada model yang baik jika nilai *Average Variant Extracted* (AVE) >0,5. berdasarkan data dari tabel 4.8- 4.12 lalu dimasukkan rumus validitas konvergen dan dianalisa dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 Berikut adalah nilai *Average Variant Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Nilai *Average Variant Extracted* (AVE)

No.	Variabel	Nilai AVE	Standart	Status
1.	Budaya Organisasi	0,713	>0,5	Valid
2.	<i>Reward</i>	0,791	>0,5	Valid
3.	<i>Support Team Work</i>	0,785	>0,5	Valid
4.	Kesejahteraan Karyawan	0,740	>0,5	Valid

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Pada tabel 4.13 nilai *Average Variant Extracted* (AVE), seluruh variabel dinyatakan valid karena nilai AVE >0,50. Sehingga seluruh variabel tersebut dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Artinya, setiap indikator secara konsisten

merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan, konsistensi, dan keputusan suatu alat ukur pada sebuah penelitian. Menurut Hair et al (2017), reabilitas menggambarkan sejauhmana alat ukur dapat diandalkan dalam mengukur fenomena yang diinginkan, suatu konstruk dinilai *reliabel* apabila memenuhi syarat *rule of thumb* nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus $>0,70$. Berdasarkan data dari tabel 4.8-4.12 lalu dimasukkan rumus uji reabilitas dan dianalisa dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Berikut nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dalam tabel 4.14 :

Tabel 4. 14 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Standart	Status
1.	Budaya Organisasi	0,899	0,903	$>0,70$	Reliabel
2.	<i>Reward</i>	0,933	0,918	$>0,70$	Reliabel
3.	<i>Support Team Work</i>	0,932	0,935	$>0,70$	Reliabel
4.	Kesejahteraan Karyawan	0,912	0,918	$>0,70$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas bisa disimpulkan bahwa semua variabel reliabel karena *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $>0,70$. Hasil perhitungan ini menunjukkan masing-

masing variabel memenuhi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menandakan indikator-indikator tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Maka, dapat ditarik kesimpulan semua indikator penelitian ini layak digunakan karena memenuhi syarat reliabilitas.

4.1.5.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Ketika model yang direncanakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, maka kemudian dilakukan uji pada model struktural (*inner model*) dengan *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Berdasarkan data dari tabel 4.8- 4.12 lalu dimasukkan rumus *R-square* (R^2) dan dianalisa dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Kriteria *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Kriteria *R-Square* (R^2)

No	Rentang	Kategori	Keterangan
1.	0,01-0,25	Lemah	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2.	0,26-0,50	Moderat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen
3.	0,51-0,75	Kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen
4.	0,76-0,99	Sangat Kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang sangat kuat dari variabel eksogen terhadap endogen

Sumber : Diadaptasi dari Hair, 2017

Tabel 4. 16 Nilai R-Square

No.	Variabel	R-square	Adjusted R Square
1.	Y (Kesejahteraan Karyawan)	0,895	0,891

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan kriteria model menunjukkan bahwa nilai R-Square pada tabel di atas menghasilkan nilai moder struktural (inner model) sebesar 0,895, yang merupakan nilai yang dikategorikan sebagai "sangat kuat". Nilai ini menunjukkan bahwa variabel eksogen, seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kerja tim yang mendukung, memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel endogen, yaitu kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, semua variabel yang terlibat dalam model mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0,895 yang berarti 80,9%, sisanya 19,1% bisa mendapatkan pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian ini.

4.1.5.4 Pengujian Hipotesis

Hubungan hasil estimasi koefisien jalur (koefisien jalur), nilai p (tingkat signifikansinya), dan statistik T dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terlibat dalam metode penelitian ini. Besar nilai p dapat digunakan untuk mengetahui pengujian hipotesis yang diajukan. Apabila p-value kurang dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan. Sebaliknya, jika p-value lebih dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi path coefficient dapat dilihat sebagai berikut untuk mengetahui kekuatan pengaruh masing-masing variabel dan untuk menjelaskan ketegasan hubungan antar variabel dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Estimasi *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
X1>Y	0,316	0,291	0,173	1,832	0,067	Tidak Signifikan
X2>Y	0,272	0,328	0,244	1,116	0,264	Tidak Signifikan
X3>Y	0,388	0,358	0,199	1,944	0,052	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 hasil estimasi *Path Coefficient* diatas, maka hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1

a Hipotesis Hipotesis

H_0 : diduga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

H_a : diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

b Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq \alpha (=5\%)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

$p\text{-value} \geq \alpha (5\%)$, H_0 diterima dan H_a ditolak

Tingkat signifikansi $t > \alpha (1,96) = H_a$ diterima

Tingkat signifikansi $t < \alpha (1,96) = H_a$ ditolak

c Keputusan $p\text{-value} (0,067) \leq \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

T-statistik $(1,832) < \alpha (1,96)$, H_a ditolak

d Penjelasan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo, ini terlihat dari nilai $p\text{-value}$ dan t statistik. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini ditolak.

2. Uji Hipotesis 2

a Hipotesis

H_0 : diduga *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

H_a : diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo..

b Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq \alpha (=5\%)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

$p\text{-value} \geq \alpha (5\%)$, H_0 diterima dan H_a ditolak

Tingkat signifikansi $t > \alpha (1,96) = H_a$ diterima

Tingkat signifikansi $t < \alpha (1,96) = H_a$ ditolak

c Keputusan $p\text{-value} (0,264) \leq \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

T-statistik $(1,116) < \alpha (1,96)$, H_a ditolak

d Penjelasan

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo, ini terlihat dari nilai $p\text{-value}$ dan t statistik. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini ditolak.

3. Uji Hipotesis 3

a Hipotesis

H_0 : diduga *support team work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

H_a : diduga *support team work* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi ponorogo..

b Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq \alpha (=5\%)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

$p\text{-value} \geq \alpha (5\%)$, H_0 diterima dan H_a ditolak

Tingkat signifikansi $t > \alpha (1,96) = H_a$ diterima

Tingkat signifikansi $t < \alpha (1,96) = H_a$ ditolak

c Keputusan $p\text{-value} (0,052) \leq \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima

T-statistik $(1,944) < \alpha (1,96)$, H_a ditolak

d Penjelasan

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah *support team work* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo, ini terlihat dari nilai $p\text{-value}$ dan t statistik. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini ditolak.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil *Uji Path Coefficient* yang telah dilakukan, maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, *reward*, dan, *support team work* terhadap kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

4.2.1 Hubungan Pagaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik $1,832 > 1,96$, sedangkan p value $0,067 > 0,5$. sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Ini selaras dengan temuan dari penelitian Susmiati dan Ketut Sudarman (2015) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan budaya organisasi pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo yang memiliki budaya organisasi yang baik terlihat dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Industri Zidna Konveksi

4.2.2 Hubungan Pagaruh Reward Terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Mengacu pada hasil analisis data diketahui variabel *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik $1,116 > 1,96$, sedangkan p value $0,264 > 0,5$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan

Reward yang baik dapat meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Ini selaras dengan temuan dari penelitian ini yang menemukan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hal ini selaras dengan *Reward* pada Industri Zidna Konveksi yang memiliki *Reward* yang baik, terlihat dari pengimplementasian Upah dan Gaji menurut Kadarisman (2012) bahwa Upah adalah pembayaran langsung yang diterima oleh pekerja atau buruh untuk pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode waktu tertentu, biasanya berdasarkan jam kerja atau produksi. Upah seringkali digunakan untuk pekerjaan yang bersifat harian, mingguan, atau bulanan. Upah juga bisa bervariasi sesuai dengan jumlah jam kerja atau produktivitas pekerja. Gaji: Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu, biasanya bulanan. Gaji seringkali bersifat tetap per periode waktu, tanpa terkait langsung dengan jumlah jam kerja atau produktivitas secara spesifik. Gaji ini bisa dibayar bulanan, dua mingguan, atau bahkan setiap minggu, tergantung pada kesepakatan dengan perusahaan.

4.2.3 Hubungan Pengaruh *Support Team Work* Terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel *support team work* tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik $1,944 > 1,96$, sedangkan p value

0,052>0,5. sehingga disimpulkan bahwa *support team work* berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini *support team work* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Pada penelitian ini ditemukan tidak adanya pengaruh antara *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hal ini terjadi karena mayoritas karyawan tidak terlalu peduli dengan *Support Team*, tetapi mereka lebih terfokus pada kekompakan. Karena jika kompak kerja dilaksanakan dalam suatu pekerjaan maka akan membentuk produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien di tempat kerjanya sehingga bisa menimbulkan tidak adanya Kesejahteraan Karyawan dalam perusahaan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2013) bahwa *Support Team Work* tidak berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hal Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Support team Work* telah dianggap sebagai komponen yang konteksnya tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menguraikan hasil dan rekomendasi penelitian. Hasil analisis data menghasilkan kesimpulan. Mereka juga menjawab masalah yang terkait dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan memberikan rekomendasi yang akan bermanfaat bagi semua pihak. Hasil analisis data pembahasannya menghasilkan kesimpulan berikut:

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang peneliti dapatkan dari hasil analisis, penelitian dan pembahasan adaah sebagai berikut ini :

1. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo berdasarkan data hasil uji diperoleh nilai t-statistik $1,832 > 1,96$, sedangkan p value $0,067 > 0,5$
2. *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo berdasarkan data hasil uji diperoleh nilai t-statistik $1,116 > 1,96$, sedangkan p value $0,264 > 0,5$.
3. *Support Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo, berdasarkan data hasil uji diperoleh nilai t-statistik $1,944 > 1,96$, sedangkan p value $0,052 > 0,5$.

5.2 Saran

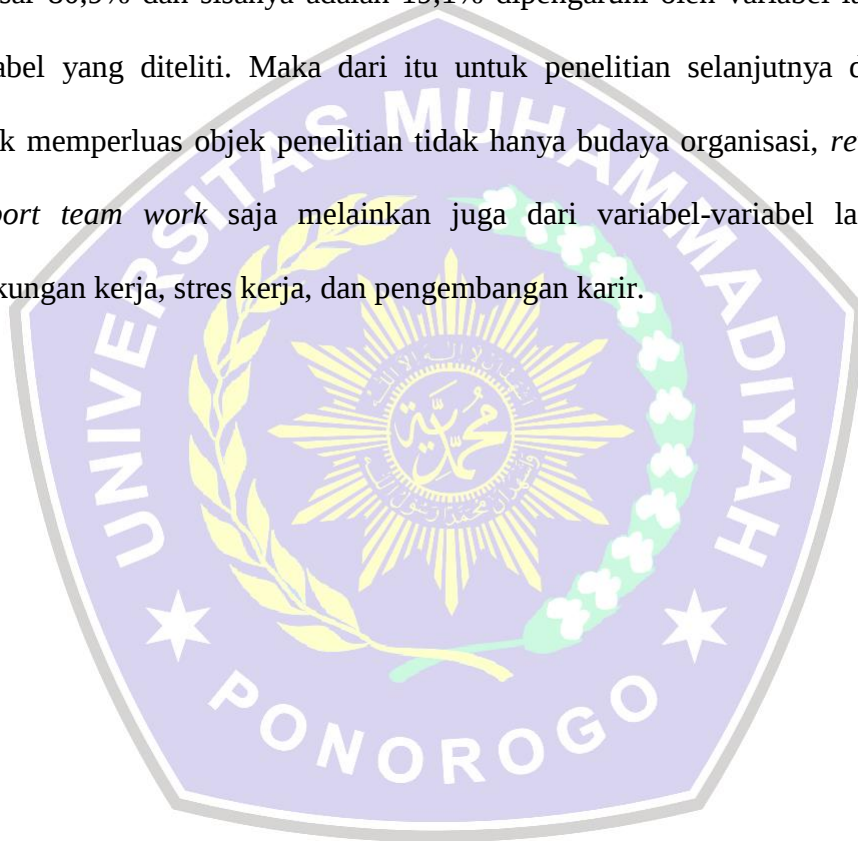
1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Budaya Organisasi ialah satu di antara banyak faktor yang bisa berpengaruh pada Kesejahteraan Karyawan. Oleh karena itu, disarankan pimpinan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
- b. *Reward* juga berperan sebagai faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan. Oleh karena itu, disarankan pimpinan Industri Zidna Konveksi Ponorogo terus memperhatikan *reward* bagi karyawannya dengan sesuai. Terutama mengenai Upah dan Gaji yang seharusnya perusahaan memberikan dengan tepat waktu di tanggal sesuai dengan perjanjian kontrak kerja sebelumnya. Dengan memperhatikan *Reward* karyawan maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya.
- c. *Support Team Work* yang efektif untuk membantu anggota tim memahami pentingnya kerja tim, komunikasi yang efektif, manajemen konflik, dan pemecahan masalah. Ini akan memperkuat keterampilan kolaboratif. Memastikan semua pihak paham akan tujuan dan peran dalam berkontribusi pada capaian tujuan dari perusahaan. Ini membantu memperkuat kesadaran kolektif dan motivasi. Lakukan evaluasi teratur terhadap kinerja tim dan berikan umpan balik konstruktif. Ini membantu dalam memperbaiki proses kerja dan memastikan keterbukaan terhadap perbaikan. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan, komunikasi yang terbuka, pengakuan, dan pembagian tanggung jawab yang adil,

perusahaan dapat memperkuat kerja tim dan memastikan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Nilai *R-Square* mendapatkan nilai sebesar 0,895 yang bisa dimaknai bahwa kontribusi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen sebesar 80,9% dan sisanya adalah 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya budaya organisasi, *reward*, dan *support team work* saja melainkan juga dari variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I.F., Darsono, N. and Putra, T.R.I. (no date) 'PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI ACEH'.
- Dihan, F.N. and Hidayat, F. (2020a) 'PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA', *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 11(1). Available at: <https://doi.org/10.18196/bti.111126>.
- Fachrunnisa, O. (2018a) 'Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya', 6.
- Fachrunnisa, O. (2018b) 'Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya', 6.
- Febrianti, S., Musadieg, M.A. and Prasetya, A. (no date) 'PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA'.
- Harliawan, H., Murjana Yasa, I.G.W. and Dewi, M.H.U. (2017) 'PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA WARTAWAN DI PROVINSI

BALI', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, p. 2697.

Available at: <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i07.p04>.

Hendra, T. (2018) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH WALIKOTA PEKANBARU', *Journal Development*, 6(1), pp. 70–79. Available at: <https://doi.org/10.53978/jd.v6i1.66>.

Izzah, N. and Ardiani, I. (2018) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MECHANICAL DIVISION PT MULIA MAKMUR ELEKTRIKATAMA', *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), pp. 210–222. Available at: <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.78>.

Jaenab, J., Usadha, I.D.N. and Rahmatia, R. (2023) 'Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan', *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), pp. 103–108. Available at: <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>.

Parimita, W., Prayuda, W.H. and Handaru, A.W. (2013a) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BTN (PERSERO) CABANG BEKASI', 4(2).

Pratama, I.W. and Sukarno, G. (2021) 'Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah

- Provinsi Jawa Timur’, *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), pp. 20–32. Available at: <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>.
- Purba, B. (2019) ‘ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN’, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, pp. 150–162. Available at: <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>.
- Ramanto, A. (2022) ‘PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. CAREFASTINDO DI JAKARTA’, 2(3).
- Setyawan, J., Rusdianti, E. and Widhiastuti, H. (2021b) ‘PENGARUH KEPUASAN, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN’, *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), p. 133. Available at: <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>.
- Sofiati, E. (2021) ‘PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI’, *Ekono Insentif*, 15(1), pp. 34–46. Available at: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>.
- Sudarma, K. (2015a) ‘PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING’.

Wijaya, L.F. (no date) 'Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan'.



LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan

Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo”**. Maka dari itu mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam Organisasi. Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban salah dan benar dalam kuisisioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Ikke Rachma Cindy Purnamasari
20415194

Petunjuk pengisian kuisioner :

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuisioner
2. Berilah tanda checklis (√) pada pilihan yang sesuai dengan jawaban anda
3. Hanya ada satu jawaban pada setiap pertanyaan

Keterangan Jawaban :

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan :

Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner

Bobot 4 : Responden setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner

Bobot 3 : Responden netral dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner

Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner

Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner

DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Usia Responden :

☐ < 20 Tahun

☐ 21-25 Tahun

☐ 26-30 Tahun

☐ 31-35 Tahun

☐ > 35 Tahun

3. Gender Responden :

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

4. Pendidikan Responden :

☐ SMP

☐ SMA/SMK

☐ D3

☐ S1

5. Masa Kerja Responden :

☐ < 1 Tahun

☐ 1-5 Tahun

☐ > 5 Tahun



PERNYATAAN KUISIONER

1. Kuisisioner Budaya Organisasi (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Setiap ingin melakukan suatu tindakan, setujukah anda apabila selalu mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi ?					
2	Apakah anda setuju bahwa mengendalikan emosi saat berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan itu terasa sulit?					
3	Setujukah anda apabila rasa nyaman dalam beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja itu sangat penting?					
4	Apakah anda setuju dengan kualitas pekerjaan yang anda hasilkan dalam pekerjaan sehari-hari?					
5	Apakah anda setuju dengan kemampuan tim dalam berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas?					

2. Kuisisioner Reward (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah anda setuju upah/gaji yang anda terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan anda?					
2	Setujukah anda terhadap keadilan dalam distribusi insentif di antara karyawan?					
3	Apakah anda setuju bahwa program tunjangan sebagai bagian dari paket kompensasi karyawan?					
4	Apakah anda setuju dengan penghargaan interpersonal memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja?					
5	Apakah anda setuju untuk memiliki kesempatan naik jabatan di tempat kerja ini?					

3. Kuisisioner *Support Team Work* (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Seberapa setuju Anda terhadap pentingnya kerjasama tim dalam mencapai tujuan di konveksi ini?					
2	Apakah anda setuju bahwa konveksi ini memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan?					
3	Apakah anda setuju dengan tingkat kolaborasi dan dukungan antardepartemen atau tim di konveksi ini berjalan dengan sangat baik?					
4	Seberapa setuju Anda terhadap tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan utama konveksi ini?					
5	Apakah anda setuju terhadap rekan kerja yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama?					

4. Kuisisioner Kesejahteraan Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Seberapa setuju anda dengan fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan untuk mendukung kesehatan postur tubuh atau ergonomi?					
2	Apakah anda setuju bahwa konveksi ini memberikan peluang karier yang memadai?					
3	Apakah anda setuju apabila konveksi ini menyediakan sumber daya atau program terkait manajemen keuangan pribadi bagi karyawan?					
4	Apakah anda setuju terhadap pengadaan fasilitas keselamatan di lingkungan kerja konveksi ini? (misalnya: kelengkapan apd, sistem pemadam kebakaran, dll.					
5	Apakah anda setuju bahwa kehadiran komunitas di tempat kerja membantu dalam memecahkan masalah atau tantangan pekerjaan?					

LAMPIRAN 2 DATA KARYAWAN

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	ROZAQ	PIMPINAN	S1-TEKNIK INDUSTRI
2.	RAMADHAN	PRODUKSI	S1-TEKNIK
3.	ERSA	PRODUKSI	S1- MANAJEMEN BISNIS
4.	CELO	PRODUKSI	SMK
5.	SRI	PRODUKSI	SMA
6.	AMALIA	PRODUKSI	SMK
7.	BAGAS	PRODUKSI	SMK
8.	WAHYU	PRODUKSI	SMK
9.	FAIS	PRODUKSI	SMK
10.	ANDRE	PRODUKSI	SMK
11.	RAHMAT	PRODUKSI	SMK
12.	NADA	PRODUKSI	SMK
13.	LALA	PRODUKSI	SMK
14.	ALEX	PRODUKSI	SMK
15.	RENGGA	PRODUKSI	SMP
16.	DIMAS	PRODUKSI	SMK
17.	BAGAS	PRODUKSI	SMK
18.	FAISAL	PRODUKSI	SMK
19.	PRATAMA	PRODUKSI	SMK
20.	VARISA	PRODUKSI	SMK
21.	NANDA	PRODUKSI	SMK
22.	ERWIN	PRODUKSI	SMK
23.	ALI	PRODUKSI	SMK
24.	FIFI	PRODUKSI	SMA
25.	DAFA	PRODUKSI	SMA
26.	RONALD	PRODUKSI	SMK
27.	TALITA	PRODUKSI	SMK
28.	REZA	PRODUKSI	SMK
29.	RYAN	PRODUKSI	SMK

30.	WISNU	PRODUKSI	SMK
31.	TYA	PRODUKSI	SMK
32.	SUNAR	PRODUKSI	SMK
33.	BANGKIT	PRODUKSI	SMK
34.	AHMAD	PRODUKSI	SMA
35.	JULY	PRODUKSI	SMA
36.	ROSA	PRODUKSI	SMA
37.	DIMAS	PRODUKSI	SMA
38.	ALVIN	PRODUKSI	SMA
39.	DEVY	PRODUKSI	SMA
40.	DHANI	PRODUKSI	SMA
41.	MITREKA	PRODUKSI	SMA
42.	NUR	PRODUKSI	SMA
43.	LILY	PRODUKSI	SMA
44.	ALDIO	PRODUKSI	SMK
45.	EKA	PRODUKSI	SMA
46.	RISKA	PRODUKSI	S1- AKUNTANSI
47.	DIAN	PRODUKSI	SMK
48.	ERLYN	PRODUKSI	SMK
49.	RIZKY	PRODUKSI	SMA
50.	PUTRA	PRODUKSI	SMA
51.	SEPTI	ADMINISTRASI	S1 ILMU KOMUNIKASI
52.	RINDI	ADMINISTRASI	S1- BISNIS
53.	SHOLIKHAH	KEUANGAN	S1- AKUNTANSI
54.	ANDRIANA	KEUANGAN	D3-AKUNTANSI
55.	AMA	PENJUALAN	SMK
56.	NADYA	PENJUALAN	SMA
57.	NINDY	PENJUALAN	D-3 PERHOTELAN
58.	PASHA	PENJUALAN	S1- MANAJEMEN
59.	INDRIA	PENJUALAN	D3-AKUNTANSI
60.	FRISKA	PENJUALAN	SMA

Sumber : Perusahaan Industri Zidna Konveksi

LAMPIRAN 3 DATA TABULASI KARAKTERISTIK KARYAWAN

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia Responden	Pendidikan	Masa Kerja
1.	ROZAQ	Laki-laki	>35 Tahun	S1	>5 Tahun
2.	RAMADHAN	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
3.	ERSA	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
4.	CELO	Laki-laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
5.	SRI	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
6.	AMALIA	Perempuan	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
7.	BAGAS	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
8.	WAHYU	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
9.	FAIS	Laki-laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
10.	ANDRE	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
11.	RAHMAT	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
12.	NADA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
13.	LALA	Perempuan	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
14.	ALEX	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
15.	RENGGA	Laki-laki	26-30 Tahun	SMP	>5 Tahun
16.	DIMAS	Laki-laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
17.	BAGAS	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
18.	FAISAL	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun

19.	PRATAMA	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
20.	VARISA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	<1 Tahun
21.	NANDA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
22.	ERWIN	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
23.	ALI	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
24.	FIFI	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
25.	DAFA	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
26.	RONALD	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
27.	TALITA	Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
28.	REZA	Laki-laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
29.	RYAN	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
30.	WISNU	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
31.	TYA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
32.	SUNAR	Laki-laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
33.	BANGKIT	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
34.	AHMAD	Laki-laki	>35 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
35.	JULY	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
36.	ROSA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
37.	DIMAS	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
38.	ALVIN	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
39.	DEVY	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun

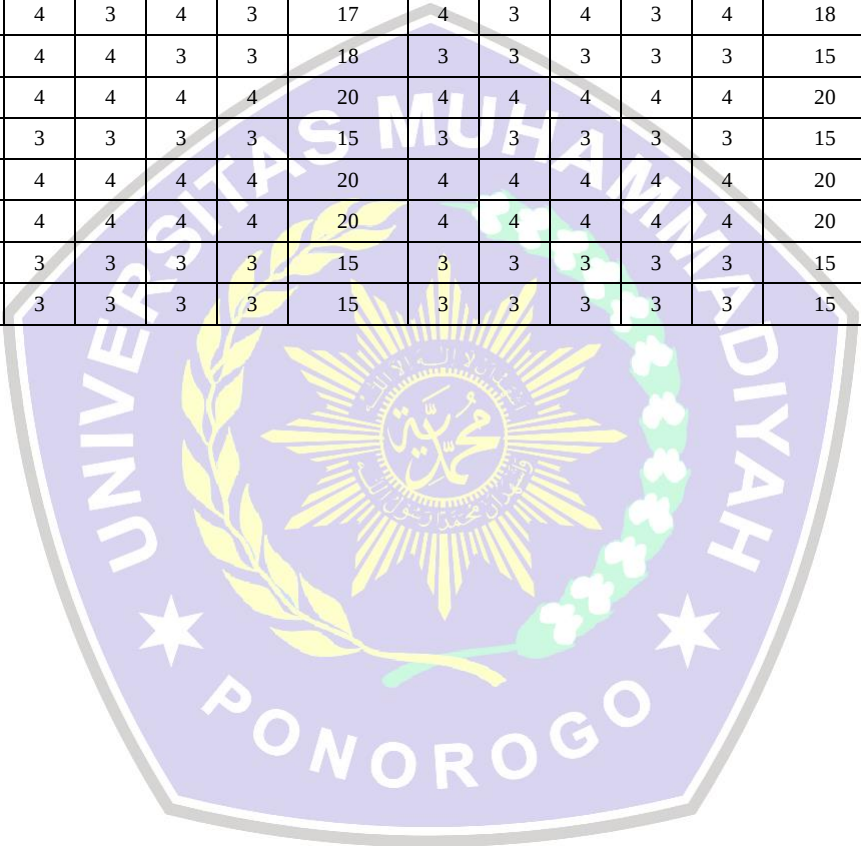
40.	DHANI	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
41.	MITREKA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
42.	NUR	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
43.	LILY	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
44.	ALDIO	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
45.	EKA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
46.	RISKA	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
47.	DIAN	Perempuan	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
48.	ERLYN	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun
49.	RIZKY	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	>5 Tahun
50.	PUTRA	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
51.	SEPTI	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
52.	RINDI	Perempuan	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
53.	SHOLIKHAH	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
54.	ANDRIANA	Perempuan	20-25 Tahun	D3	1-5 Tahun
55.	AMA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
56.	NADYA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	< 1 tahun
57.	NINDY	Perempuan	20-25 Tahun	D3	1-5 Tahun
58.	PASHA	Perempuan	< 20 Tahun	S1	1-5 Tahun
59.	INDRIA	Perempuan	< 20 Tahun	D3	< 1 Tahun
60.	FRISKA	Perempuan	20-25 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun

LAMPIRAN 4 DATA TANGGAPAN RESPONDEN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	BUDAYA ORGANISASI	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	REWARD	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUPPORT TEAM WORK	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	KESEJAHTERAAN KARYAWAN
3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	5	20	4	3	3	4	5	19	5	4	4	3	4	20	4	4	3	4	3	18
5	5	5	3	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	3	21	5	4	4	5	5	23	4	3	3	5	4	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	5	4	3	3	20	3	4	4	5	5	21
4	3	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	5	3	4	3	4	19	4	5	4	5	4	22
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	3	5	3	5	20	3	4	3	3	3	16	5	4	4	3	4	20	3	3	4	5	5	20
4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15
5	3	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
4	2	5	4	3	18	4	5	3	5	5	22	4	4	3	4	5	20	5	2	1	4	5	17
4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	4	17	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	3	21
5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22
4	4	3	4	5	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	5	21	4	3	4	3	5	19	5	5	3	3	4	20	4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
1	1	3	3	2	10	1	4	4	2	2	13	1	2	3	4	3	13	1	3	4	3	2	13
4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15



LAMPIRAN 5 OUTPUT FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

USIA

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	11	18%
20-25 ahun	43	72%
26-30 Tahun	3	5%
30-35 Tahun	2	3%
>35 Tahun	1	2%
Total	60	100%

JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	32	54%
Perempuan	28	46%
Total	60	100%

PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	1	2%
SMA/SMK	48	80%
D3	3	5%
S1	8	13%
Total	60	100%

MASA KERJA

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	20	34%
1--5 Tahun	34	56%
>5 Tahun	6	10%
Total	60	100%

LAMPIRAN 6 RATA RATA JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X1.1	11	37	12	0	0	60	239	3,98
X1.2	13	32	14	1	0	60	237	3,95
X1.3	17	31	11	0	1	60	243	4,05
X1.4	14	31	15	0	0	60	239	3,98
X1.5	19	18	23	0	0	60	236	3,93

VARIABEL REWARD

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X2.1	11	30	18	1	0	60	231	3,85
X2.2	14	30	15	1	0	60	237	3,95
X2.3	13	31	15	0	1	60	235	3,91
X2.4	22	28	10	0	0	60	252	4,20
X2.5	22	15	22	1	0	60	238	3,96

VARIABEL SUPPORT TEAM WORK

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
X3.1	17	29	14	0	0	60	243	4,05
X3.2	13	28	19	0	0	60	234	3,90
X3.3	10	34	15	0	1	60	232	3,86
X3.4	18	38	4	0	0	60	254	4,23
X3.5	14	30	14	1	1	60	235	3,91

VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA RATA
Y1.1	11	35	14	0	0	60	237	3,95
Y1.2	10	36	13	1	0	60	235	3,91
Y1.3	14	30	16	0	0	60	238	3,96
Y1.4	19	28	12	1	0	60	245	4,08
Y1.5	16	26	16	2	0	60	236	3,93

LAMPIRAN 7 HASIL PENGOLAHAN DATA

Hasil olah data menggunakan *Smart PLS 4.1*

a. *Output Outer Loading*

Outer loadings - Matrix				
	Budaya Organisasi (X1)	Kesejahteraan Karyawan (Y)	Reward (X2)	Support Team Work (X3)
X1.1	0.793			
X1.2	0.846			
X1.3	0.851			
X1.4	0.847			
X1.5	0.884			
X2.1			0.945	
X2.2			0.862	
X2.3			0.828	
X2.4			0.923	
X2.5			0.885	
X3.1				0.872
X3.2				0.897
X3.3				0.917
X3.4				0.852
X3.5				0.892
Y1.1		0.848		
Y1.2		0.871		
Y1.3		0.807		
Y1.4		0.911		
Y1.5		0.860		

b. *Output Reability dan Validity Construct*

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.899	0.903	0.925	0.713
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.912	0.918	0.934	0.740
Reward (X2)	0.933	0.937	0.950	0.791
Support Team Work (X3)	0.932	0.935	0.948	0.785

c. *Nilai R-Square*

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.895	0.891	

d. *Output Path Coefficient*

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Budaya Organisasi (X1) -> Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.316	0.291	0.173	1.832	0.067
Reward (X2) -> Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.272	0.328	0.244	1.116	0.264
Support Team Work (X3) -> Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.388	0.358	0.199	1.944	0.052

LAMPIRAN 8 HASIL CEK PLAGIASI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN
Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp. (0352) 481124, Fax (0352) 461796, e-mail : lib@umpo.ac.id
website : www.library.umpo.ac.id
TERAKREDITASI A
(SK Nomor 000137/ LAP.PT/ III.2020)
NPP. 3502102D2014337

SURAT KETERANGAN HASIL *SIMILARITY CHECK* KARYA ILMIAH MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah ilmiah dengan rincian sebagai berikut :

Nama : IKKE RACHMA CINDY PURNAMASARI
NIM : 20415194
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN SUPPORT TEAM WORK
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN INDUSTRI ZIDNA KONVEKSI
PONOROGO
Fakultas / Prodi : Manajemen

Dosen pembimbing :

1. Drs. Sujiono, MM
2. Dra. Umi Farida, MM

Telah dilakukan check plagiasi berupa **SKRIPSI** di Lembaga Layanan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase kesamaan sebesar **24 %**

Demikian surat keterangan dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 11 Juli 2025
Kepala Lembaga Layanan Perpustakaan



Yolan Priatna, S.IIP., M.A
NIK. 1992052820220921

NB: Dosen pembimbing dimohon untuk melakukan verifikasi ulang terhadap kelengkapan dan keaslian karya beserta hasil cek Turnitin yang telah dilakukan

LAMPIRAN 9 BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website :www.umpo.ac.id

Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT

(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Ikke Rachma Cindy Purnamasari
2. NIM : 20415194
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : Jl. Onggolono, Ds. Golan, Kec. Sukorejo, Kab. Ponorogo
6. Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : September 2023 s/d Agustus 2024
8. Tanggal Mengajukan Skripsi :
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
5 Oktober 2023	Pengajuan Judul.	
	Revisi Pengajuan Judul.	
10 Oktober 2023	Acc Judul.	
20 November 2023	Progres Skripsi (Revisi Proposal)	
6/12 - 2023	Revisi proposal	
28/12 - 2023	Acc proposal	
16/1 - 2024	Proposal udah Acc Lanjutkan	
10/7 - 2024	Revisi Bab I - III	
1/8 - 2024	Acc Bab I - III	
8/8 - 2024	Bab I s/d IV Acc	



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website :www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Ikke Rachma Cindy Purnamasari
2. NIM : 20415194
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : Jl. Onggolono, Ds. Golan, Kec. Sukorejo, Kab. Ponorogo
6. Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : September 2024 s/d Agustus 2025
8. Tanggal Mengajukan Skripsi :
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
4/2 - 2025	Revisi Bab IV - V	
	cara membaca Karakt Resp.	
	- uji Validitas	
	- Reliabilitas	
	- R ² .	
	- cara membaca Inner Model	
17/4 - 2025	Revisi membaca k. lisa.	
22/4 - 2025	Acc bab IV - V	
	Revisi	
	- Rumusan Masalah	
	- Tujuan Penelitian.	
	- Waktu Penelitian.	
	- Kerangka Konseptual.	

LAMPIRAN 10 SURAT IZIN PENELITIAN

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO FAKULTAS EKONOMI Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website: www.umpo.ac.id Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT (SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)
---	---

Nomor	: 136/IV.4/PN/2025	Ponorogo, 31 Januari 2025
Hal	: Ijin Penelitian	

Kepada :

Yth. Kepala Perusahaan Industri Zidna Konveksi
Jl. Syuhada, Cekok, Kec. Babadan, Kab. Ponorogo

Assalaamualaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dr. SLAMET SANTOSO., M.Si
NIK	: 19701016 199904 12
Jabatan	: Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama	: Ikke Rachma Cindy Purnamasari
NIM	: 20415194
Semester	: 7 (Tujuh)
Jurusan	: Manajemen
No. HP	: 082374414524
Lokasi/Objek	: Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
Lama Penelitian	: 3 Bulan
Bidang	: MSDM
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Dalam hal ini mohon diberi kesempatan untuk mengadakan penelitian pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan guna melaksanakan tugas skripsi.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamualaikum wr. wb.

Wakil Dekan,


Dr. SLAMET SANTOSO., M.Si
NIK 19701016 199904 12

LAMPIRAN 11 SUBMIT ARTIKEL



INTEGRATIVE PERSPECTIVES OF SOCIAL AND SCIENCE JOURNAL (IPSSJ)

E-ISSN: 3064-4011

<http://ipssj.com/index.php/ojs>

Email: ipssjournal@gmail.com

LETTER OF ACCEPTANCE

BUKTI PENERIMAAN NASKAH ARTIKEL

Nomor : 619/IPSSJ/I/2025
Hal : Surat Penerimaan Naskah Publikasi Jurnal

Terimakasih telah mengirimkan artikel untuk diterbitkan pada IPSSJ: *Jurnal Integrative Perspectives of Social and Science Journal* yang diserahkan oleh:

Nama : Ikke Rachma Cindy Purnamasari, Sujiono, Umi Farida

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *REWARD*, DAN *SUPPORT TEAM WORK* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN INDUSTRI ZIDNA KONVEKSI PONOROGO

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan DITERIMA untuk dipublikasikan di Jurnal kami pada Volume: 2, Nomor: 3, Edisi Juni-Agustus 2025. Artikel tersebut akan tersedia secara online di <http://ipssj.com/index.php/ojs>.

Demikian informasi ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Malang, 10 Juli 2025
Chief Editor

Eka Imbia Agus Diartika, S. Pd, M. Pd